

Monsieur Laurent Gasse  
Directeur des ressources humaines  
Président du CSE

Copie: Augustin De Romanet  
Président Directeur Général

Elus du CSE

Inspection du travail

Roissy, le 31 décembre 2021

Objet : Prise en compte des conséquences de la situation COVID - Courrier n°2

Monsieur,

Pour donner suite à notre courrier du 29 décembre demandant la tenue d'un CSE sur l'essor de la pandémie et les mesures de prévention que l'employeur doit prendre pour la santé des agents, nous prenons acte de votre réponse positive.

Il est néanmoins regrettable que nous devons attendre pour déclencher sa tenue car les agents continuent à tomber malades chaque jour plus nombreux et les mesures de prévention ne peuvent attendre.

Pour nous, le CSE est le moment privilégié pour vous faire état de nos positions, vous vous faire remonter les demandes et revendications des agents. Notre premier courrier évoquait des premières revendications immédiates.

Après avoir été à la rencontre des agents hier, et à la lecture de votre connexion info du 31 12 2021 annonçant le télétravail exceptionnel en application des décisions du gouvernement, nous tenons à compléter nos demandes/revendications :

➤ **Télétravail exceptionnel**

Votre connexion info de ce jour annonce la réactivation du télétravail exceptionnel. Il pose question et appelle des réponses précises.

**3 ou 4 jours de télétravail : qui décide ? Comment l'homogénéité de l'application de cette mesure est-elle garantie et comment ? Le télétravail exceptionnel est-il rémunéré ?**

Votre connexion info annonce la reprise du télétravail exceptionnel *"sur la période du 3 au 23 janvier"* soit sur une période de 15 jours (sur la base du lundi au vendredi). Vous précisez aux agents qu'il se fera sur la base d'un *"minimum de 3 jours et au maximum de 4 jours par semaine"* en précisant que *"le nombre et la répartition des jours seront déterminés par chacun des managers avec son équipe"*

Manager : expression à la mode mais à bord flou n'existant ni dans le code du travail ni dans le statut du personnel. La plupart des agents pourrait être "manager" (1 agent IIB peut être considéré comme un manager d'un agent IB; 1 agent IIC peut être considéré manager d'un agent IIB et ainsi de suite) mais ils ne représentent aucunement l'employeur et ne sont en rien garant de l'application du droit.

C'est la porte ouverte au traitement particulier, à la tête du client, à la déresponsabilisation de ceux qui doivent garantir l'homogénéité du droit. D'autant qu'il est aussi question de rémunération.

En effet, si votre connexion info ne traite pas de la rémunération du télétravail exceptionnel directement, vous avez également mis en ligne une FAQ sur le portail intranet.

A la question : Une prise en charge financière est-elle prévue ? Votre réponse est que *"L'avenant à l'accord télétravail n° 2 prévoit que chaque journée enregistrée dans GAEL depuis le 1er novembre 2020 donne lieu à un forfait de 4€ brut avec un plafond de 40€ brut par mois. A partir de la 11ème de journée de télétravail exceptionnel enregistrée dans le mois, il n'y a plus de forfait versé."*

Donc l'agent qui aura 3 jours de télétravail sur la période considéré aura un total de 9 jours de télétravail sur la période. L'agent qui aura 4 jours aura 12 jours sur la période considéré et n'aura pas *"de forfait versé"*

Pour ce qui concerne notre syndicat, si le télétravail peut être un moyen de limiter la propagation du virus, il ne saurait être un véhicule pour amoindrir les rémunérations. **Aussi, 3 ou 4 jours, nous revendiquons l'application du forfait pour l'ensemble des agents.**

Par ailleurs, **nous souhaiterions avoir la garantie du maintien de l'IDT (indemnité remplaçant les Iks)** pour les jours en présentiel.

### ➤ **Sur les mesures de prévention de la santé des agents**

Notre premier courrier évoque des premières demandes/revendications que nous réitérons :

- ⇒ Distribution des masques FFP2 aux agents dans l'ensemble des groupes de travail notamment ceux exerçant dans les PC, en open-space, locaux aveugles, ou encore au contact avec du public ;
- ⇒ Renforcer la désinfection des locaux de travail ;
- ⇒ Prise en compte des tests sur le temps de travail ;

Hier, nous avons été à la rencontre des agents dans les aéroports, nous avons recueillis les éléments, les demandes suivantes. **Nous demandons leur mise en œuvre immédiate :**

- ⇒ Priorisation des agents pour les tests dans tous les lieux en service sur les plateformes et/ou création d'un espace dédié aux tests uniquement pour les agents ;
- ⇒ Dotation de couvre-clavier souple individuel pour utiliser les PC, et de casque avec micro individuel pour limiter l'usage des combinés téléphoniques ;
- ⇒ Installation de parois en plexiglas pour séparer les postes de travail (qui deviennent régulièrement des postes de pause déjeuner faute d'effectifs suffisants pour permettre des relèves), en particulier dans les PCI/PCS ou l'espacement entre les agents n'est pas suffisant ;
- ⇒ Mise à disposition des agents dans tous les postes de travail d'autotests sous toute forme disponible (en particulier salivaire) ;
- ⇒ Prise en compte du coût et du temps passé pour les tests réalisés à l'extérieur pour les cas contacts ;
- ⇒ Application des mêmes principes pour la vaccination ;
- ⇒ Respect des consignes présentées (7 jours d'isolement pour les cas contact variant omicron) par l'assurance maladie sans perte de rémunération ;
- ⇒ Etude urgente pour installer des systèmes de renouvellement d'air adaptés dans les locaux peu ou pas ventilés ;

Enfin, nous attirons votre attention sur deux points sur lesquels nous avons été alertés par les agents.

D'abord la nécessité de cibler les compagnies aériennes et les vols qui transportent très régulièrement (voir quasi quotidiennement) des passagers positifs au COVID, parfois d'ailleurs par le biais de rapatriements "sauvages".

Ensuite la demande de contrôler le comportement de certaines sociétés prestataires, en particulier SAMSIC, dans la gestion des passagers PHMR faisant l'objet d'un test positif au COVID à leur arrivée sur nos plateformes. Et le cas échéant de fournir aux équipes une procédure écrite pour gérer cette situation difficile de refus de prise en charge, conduisant pour l'instant à faire appel à plusieurs autres services d'ADP en multipliant le risque de transmission.

Estimant qu'il y a urgence à répondre à nos demandes et celle des agents, veuillez recevoir Monsieur le Directeur, nos sincères salutations.