

04/09/2020

Comité Technique du 2 septembre 2020

Plan de reprise de l'activité – évolution des règles sanitaires

Ce point concernait l'adaptation du plan de reprise d'activité suite à la recrudescence des contaminations par la COVID constatée sur l'ensemble du territoire national. Contrairement à ce qui était initialement envisagé pour la 4^{ème} phase de ce plan de reprise, il convient de maintenir des mesures fortes pour éviter la propagation du virus au sein de l'établissement.

Nous avons insisté pour que la direction maintienne les possibilités de télétravail dans les proportions mises en œuvre durant l'été (3^{ème} phase du plan de reprise) afin de limiter le retour simultané des agents sur les différents sites de l'agence, mesure essentielle à nos yeux en complément des gestes barrières. Dans l'attente de la parution de l'instruction inter-ministérielle sur l'évolution des modalités de travail dans la fonction publique, le directeur général a accepté de prolonger la dérogation permettant aux agents d'être en télétravail la moitié de leur temps de travail jusqu'au 2 octobre inclus.

Au regard des conditions particulières concernant la restauration collective au siège (nombre croissant de personnes présentes simultanément dans la cantine), nous avons aussi demandé de renforcer les mesures sanitaires en ajoutant la désinfection systématique des places occupées après chaque prise de repas et en s'assurant de la possibilité de mobiliser le patio pour l'installation de tables, en complément/remplacement de la terrasse, afin de respecter la distanciation physique.

Nos propositions ayant été acceptées par le directeur, nous avons exprimé un avis favorable sur ce point.

Proposition de méthode pour l'élaboration du plan d'action égalité femmes-hommes

La direction soumettait à notre avis sa proposition de feuille de route pour l'élaboration du plan d'action de l'établissement, déclinant le protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes des MTES-MCTRCT adopté fin 2019, dans un objectif de validation de ce document avant le 31/12/2020.

Sur la base du document présenté, nous avons demandé de faire davantage apparaître la notion « d'évaluation » dans l'axe 1 « *Prévention et traitement des écarts de rémunération* » de ce futur protocole, et demandé d'ajouter de façon explicite le thème du « harcèlement » (moral et sexuel) dans l'intitulé de l'axe 4 « *Lutte contre les violences sexuelles et sexistes* ».

Enfin, nous avons suggéré de prévoir une représentation paritaire des organisations syndicales dans le groupe de travail prévu pour l'élaboration de ce plan (deux représentants/OS), tout en conservant un effectif restreint afin de gagner en efficacité sur la courte période dédiée à ce travail.

Nos suggestions ayant été acceptées par le directeur, nous avons également exprimé un avis favorable sur ce point.

Vos représentants Sne - FSU au Comité Technique :

Vivien ROSSI
vivien.rossi@eaurmc.fr

Fabrice CATHELIN
fabrice.cathelin@eaurmc.fr

Barbara MARTIN
barbara.martin@eaurmc.fr

Fatiha ELMESAUDI
fatiha.elmesaoudi@eaurmc.fr

Anahi BARRERA
anahi.barrera@eaurmc.fr

Cédric FARINELLI
cedric.farinelli@eaurmc.fr

www.snefsu.org

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

