



**En direct du
siège de
Naval Group !**

CRISE COVID19 - 27 avril 2020

Plateforme revendicative CGT sur Santé/sécurité !

Suite à et à cause de la signature de l'accord du 2 avril, il va y avoir une nouvelle négociation encadrant les conditions de reprises d'activité. Alors que beaucoup d'incertitudes planent encore sur l'application du précédent accord, il y aurait donc urgence à en négocier un deuxième ...

La CGT l'a déjà clairement exprimé, elle n'est pas demandeuse d'un accord qui va une nouvelle fois induire des sacrifices et des contraintes pour les personnels. Elle va donc participer à ces négociations et évaluera "en temps réel" la pertinence de sa participation.

Reste que dans cet accord, il existera un volet traitant des conditions de santé/sécurité dans le cadre de la reprise progressive des activités industrielles. **Sur ce point, nous n'allons pas réinventer la poudre** et nous nous appuyerons sur le travail de nos syndicats locaux qui ont fortement oeuvré sur le sujet. En effet, depuis le début du déconfinement, **partout les militants et élus CGT continuent d'exercer leurs prérogatives** dans des conditions très dégradées, mais toujours avec l'objectif prioritaire de protéger les personnels.

La CGT ne transigera pas à la priorité de sécurité et ne fera aucune concession à ceux qui sont prêts à faire courir des risques aux autres !

Une fois ce préalable clairement exprimé il n'en est pas moins que, tôt ou tard, les travaux vont reprendre et il va falloir organiser tout cela. Voilà un certain nombre de principes, de mesures que la CGT va défendre au cours des futures discussions. Il est à noter que l'ensemble de ces revendications ont pour but non seulement de réduire les risques, mais également de rassurer les personnels, parfois confinés depuis plusieurs semaines et angoissés par la reprise du travail.

Sans ordre de priorité particulier, cela doit passer notamment par les éléments suivants :

- ▶ **L'instauration d'une temporalité dans le processus de redémarrage d'une activité.** Ceci pour éviter toute précipitation dans le domaine et pouvoir assurer une certain nombre d'actions (accueil et formation des personnels reprenant le travail, appropriation individuelle et collective des nouvelles règles en vigueur, vérification de l'applicabilité de ces règles, etc.). Information ET consultations des CSE, création et respect du droit de véto de ceux-ci.
- ▶ **La mise en place de dispositions garantissant la « neutralité sanitaire » des espaces de travail.** Cela passe également par assurer les mêmes mesures à tous les personnels sous-traitants et prestataires ! Fourniture de masques aux personnels empruntant les transports en commun. Fourniture de " kits COVID19" à l'ensemble des personnels.
- ▶ **Possibilité d'avoir directement sur les lieux de travail** les lingettes, masques, gel hydroalcoolique, gants nitriles.
- ▶ **Le contrôle systématique des personnels par des tests** effectués à la reprise du travail et au moindre doute. Si possible et si validité, les tests sérologiques sont à préférer afin de pouvoir attester de l'immunité des personnels, notamment ceux travaillant aux activités sensibles. Il faut que ces mesures puissent être déclenchées à la demande tant de l'employeur que du personnel concerné. Mise en place de procédures lors de repérages et/ou de suspicions de cas. Intégration des cas contacts dans ces procédures.
- ▶ **Prise en compte des situations familiales à la demande des personnels** (personnes vulnérables, personnels aidants, gardes d'enfants, conjoints "premières lignes"), via, des adaptations du temps de travail et/ou des temps partiels, différer les reprises de travail, restauration adaptée, etc.
- ▶ **Instituer le volontariat comme préalable à toute reprise d'activité.** Mise en place de procédures claires permettant aux personnels d'exercer leur droit au volontariat, et les informants des répercussions de ces choix. Il faut rappeler à tous les personnels la notion de droit de retrait ou du moins le "Stop, Call, Wait", en effet, si une situation de travail ne permet pas de respecter les gestes barrières, le salarié s'arrête, prévient son hiérarchique et attend que des mesures de prévention soient mises en place. Il faut également que les élus soient mis au courant de ces situations par la mise en place d'une déclaration d'incident « Covid 19 »
- ▶ **Le contrôle régulier et à leur demande de la température corporelle des personnels.** Que ce soit à l'entrée des sites, comme aux sein des locaux de travail, les personnels doivent pouvoir, à leur demande, avoir à disposition des moyens modernes de prise de température corporelle. Sur ce point, il faut prendre en compte l'aspect rassurant de ces dispositifs et passer au delà des avis évaluant la stricte efficacité de telles initiatives. Pour un cas repéré, combien de malades évités ?
- ▶ **Déclinaison d'un "plan épidémie"** connu de tous, au même titre de ce qui devrait exister sur les intempéries. Graduation de ce plan et adaptation de celui-ci aux différents stades (confinement plus ou moins strict, interdictions déplacements inter-régions, dispositifs de stop and go, etc.)
- ▶ **Le renforcement des services de santé** dans les établissements. En plus des effectifs, les moyens doivent également être fortement ré-évalués. Le tiers-temps doit devenir une réalité et chaque lieu de travail doit recevoir la visite régulière d'un médecin.

- ▶ **La mise en place d'équipes de prévention** formées aux nouveaux risques sanitaires. Au regard de ce qui va se mettre en place dans le cadre de l'épidémie COVID19, nous demandons à ce que d'autres risques soient pris en compte à un niveau équivalent (amiante, rayonnements ionisants, huiles de coupe, RPS, etc.). Mettre de côté l'aspect coercitif et renforcer l'aspect pédagogique. Toutes les équipes doivent bénéficier d'une évaluation des risques professionnels afin de définir les activités, situations de travail qui ne permettraient pas le respect des gestes barrières. Ceci afin de définir (avec le service HSE, l'équipe, les équipiers et les élus) les mesures de prévention à mettre en place. Evaluation des risques dans les équipes ne permet pas forcément d'avoir une vision des mesures de prévention dans les bâtiments, ateliers, zones ... Ne faut-il pas faire une EVR, plan de prévention spécifique par bâtiment ?
- ▶ **Mise en place d'une commission d'étude** des impacts sur les sous-traitants et prestataires. Étude sincère sur la réinternalisation de certaines activités (nettoyage, gardiennage, sécurité, etc.).
- ▶ **Intégration des représentants syndicaux dans le dispositif.** Par soucis de transparence, mais également pour éviter toute précipitation, les CSSCT, les RP et les CSE doivent être concernés de près par les prises de décision. Cela est un gage de cohésion et de cohérence des décisions prises et évite un grand nombre de balbutiements. Nous demandons, notamment sur ce volet sanitaire, l'instauration d'un droit de véto s'appuyant sur l'avis des Organisations Syndicales.
- ▶ **L'augmentation des fréquences de nettoyages** des locaux par un nombre suffisant de personnes formées aux spécificités de nos activités (ateliers, bureaux, sanitaires, etc.). Que les toilettes et lieux d'hygiène soient moins souvent lavées dans les directions de sites que dans les services où les personnels travaillent était déjà scandaleux, il faut que ces lieux soient nettoyés régulièrement et partout ! Il faut également mener une vraie réflexion sur le nettoyage des mains et de tout objets rentrant en contact avec celles-ci. Cela n'exclue bien évidemment pas tous les objets rentrant en contact avec toutes les autres parties du corps. Intensifier les nettoyages des poignées de portes, interrupteurs, rambardes, écran de machines à cafés, machines à confiserie. Bien entendu, il faut prévoir une intensification du nettoyage des vêtements de travail. Etudier redéploiement des poignées de porte autonettoyantes "Skoon handle" en priorisant les locaux à usage collectif (sanitaires, vestiaires, salles de réunion...) et le déploiement des séparations de bureaux dans les open space.
- ▶ **Mobilisation des moyens de production, voire des effectifs de Naval Group** afin de fabriquer des moyens de protection des salariés dans et hors l'entreprise. Ex : impression 3D de visières et différents supports de protections.
- ▶ **Etude de la mise en place de "mix présentiel/télétravail"** pour limiter les possibles expositions tout en veillant à la cohésion des collectifs de travail et aux "limites horaires" et aux volumes de travail.
- ▶ **L'augmentation du nombre et de la taille des salles de réunion.** C'est déjà un dossier depuis longtemps à Naval Group, cette crise termine de nous persuader dans le domaine.
- ▶ **Dématérialisation des certaines actions et/ou activités.** Cette crise nous a fait franchir un pallier dans le domaine, mais a aussi révélé nos manques. "Naval Group, entreprise 2.0", c'est pour quand ? Quelques pistes : Visioconférences aux postes de travail, en NHD, etc. Renforcer les capacités de Naval Group en terme de connexions télétravail (les bordées en télétravail ce n'est pas idéal) et avoir un pool d'ordinateurs portables plus conséquent à mettre à disposition de tous ceux qui pourraient en avoir besoin. Mieux gérer les ressources dans le domaine.
- ▶ **Mise en place de flux d'accès spécifiques.** Mise en place de flux d'entrée différente des flux de sortie, dans les ateliers bureaux de la porte d'entrée vers les badgeuses et les bureaux et vestiaires dans le respect de la distanciation sociale. Permettre le badgeage en « civil » et des badgeuses différentes pour les entrants et les sortants. Maintien des portes d'accès aux bâtiments ouvertes aux embauchées et débauchées afin d'éviter les zones de contact.
- ▶ **Adopter une politique de casernement différente.** En effet, au lieu de densifier nos activités sur un secteur donné comme cela est fait depuis des années, il faut redonner des espaces à nos activités et à nos personnels. Les surfaces de nos emprises doivent être augmentées sur nos sites d'implantation. Naval Group devrait s'imposer l'application de la **norme AFNOR NF X 35-102** qui recommande pour l'aménagement des locaux tertiaires une surface minimale de 10 m² par salarié, que le bureau soit individuel ou collectif (et non viser 6 à 8 m²/personne comme le fait Naval Group).
- ▶ **Trouver une solution pour le nettoyage** des téléphones, ordinateurs, tablettes, interface homme machine, etc.
- ▶ **Les dossiers d'atelier (Papier !)** peuvent représenter un risque. Dématérialisation ?
- ▶ **La délivrance des autorisations de travail** (Demande d'intervention, fiche d'intervention, Fiches de travaux en milieux radioactifs, demande de consignation électrique...) doivent se faire dans le respect des gestes barrières. Port de masque, visières....quand une délivrance électronique n'est pas possible
- ▶ **Tenue à jour d'une carte des cas « covid 19 »** (dans le respect de la confidentialité) par atelier et/ou établissements, ceci afin de détecter d'éventuels clusters.
- ▶ **La ventilation présentant des risques de diffusion du virus**, rajouter aux mesures de prévention en cas de découverte de cas covid 19, la coupure de la ventilation avec un éventuel remplacement des filtres de la zone concernée
- ▶ **Lorsque la distanciation sociale n'est pas possible, créer un processus covid 19** (avec port masque, visières...). Ce processus sera déployé et expliqué aux personnels au poste de travail.
- ▶ **Intensification des nettoyages** dans les moyens de transport qui seraient du ressort de l'employeur
- ▶ **Vérifier que les personnels de secours** (pompiers, équipiers première intervention, secouristes du travail) sont toujours volontaires, formés et équipés par rapport au risque Covid 19