

En préambule un point COVID a été fait :

On constate :

- une diminution drastique des cas même si nous avons connu un pic le 1er avril avec 31 cas ,
- une diminution des taux d'incidence (167) et de reproduction du virus (0,6) en lien avec les chiffres nationaux. Nous serions sur une sortie de crise.
- une diminution très importante du port du masque en lien avec la modification du protocole, mais il reste encore des gestes barrière importants comme bien se laver les mains, aérer.

Malgré ces bons chiffres, nous avons souhaité que la vigilance reste forte pour les collègues les plus vulnérables. La médecin du travail a rappelé l'énorme avancée de la vaccination, et elle a indiqué que pour les plus vulnérables on restait soumis aux dispositions du décret de septembre 2021.

La discussion sur le point 7 forte chaleur a été avancée pour faire suite au point COVID :

- Nous avons évoqué le problème de la non accessibilité des fontaines à eau suite au COVID

Nous avons appris avec étonnement que depuis janvier, plus rien ne s'opposait à la remise en service des fontaines à eau hormis le fait de refaire leur entretien. Ces fontaines sont avant tout installées dans les lieux de restauration collective (1 à Vienne, 1 à Bourgoin, 2 à Grenoble Rhin et Danube, 1 à Grenoble Belgrade, 1 à Grenoble Grand-Place) Une fontaine a été demandée par Villefontaine mais toujours rien n'est prévu par la direction.

- Il a aussi été question des ventilateurs :

Leur utilisation est possible du moment qu'on ne peut pas s'en passer hors espaces climatisés et seulement à petite vitesse.

- Concernant les niveaux niveau d'alerte.

Lorsque le niveau 2 est atteint, il sera possible dès 6h du matin de commencer sa journée. La direction a assuré que tous les sites seront ouverts dès 6 heures et qu'il ne sera pas possible de refuser à un agent de bénéficier de cet horaire au motif que ses applicatifs ne soient pas encore disponibles.

- Du moment que la tenue est correcte le short n'est pas interdit.

La médecin du travail a rappelé que rien dans la loi n'interdit de travailler en dessous de 50°

La direction a rappelé ses outils de prévention, d'abord fournir des bouteilles d'eau via le gestionnaire de site qui a la carte d'achats, passer en horaire décalé. Compte tenu du réchauffement climatique, il y a une forte probabilité d'atteindre cette année le niveau rouge de l'alerte canicule, nous avons demandé qu'elles soient les mesures envisagées. Nous n'avons pas eu de véritable réponse, ce niveau rouge n'est pas vraiment anticipé. Il a été jute rappelé que l'alerte canicule est un processus gradué à l'appréciation des directeurs c'est du cas par cas. Il a été évoqué le télétravail.

Le télétravail ne peut être une solution au travail en période de canicule. Nous avons proposé d'organiser des horaires d'été comme dans de nombreux pays du sud de l'Europe.

Point 3 : budget

- En plus des dépenses retenues par le groupe de travail, il a été voté 30 trousseaux de secours aux agents SST nouvellement formés.

- La direction a proposé de faire des provisions pour les dépenses : sécurité incendie, sécurité électrique. Pour la direction cela faciliterait le travail de l'assistante de prévention en lui permettant de faciliter l'engagement des petites dépenses sans avoir à attendre un CHS qui peut être long à convoquer.

Cette formulation en plein CHS-CT nous a surprise. Nous ne sommes pas opposés au principe du moment qu'au CHS-CT suivant, on puisse étudier la dépense engagée dans le cadre de cette provision afin de voir si cette dépense relève bien du CHS-Ctsinon elle devra être payée par le budget de la direction.

Point 4 gt télétravail

- A la suite du 1er groupe de travail, il a été proposé un kit (clavier, rehausseur, souris).
- Le 2d groupe de travail c'est tenu le 23 mai dernier, il a été fait 4 propositions classées par ordre de priorité ;

1/ un grand écran avec hauteur réglable,

2/ le sac ou valise roulette pour le transport,

3/ le fauteuil,

4/ tel portable plus casque.

Lors du CHS-CT la direction a chiffré l'écran à 140 € HT et indiqué qu'il y avait peu à attendre de la négociation engagée au niveau national (l'enveloppe ne serait que de 3 millions). Elle a aussi écarté la proposition de recycler dans les services les écrans des sites abandonnés sui aux NRP (obsolescence, manque d'équité...)

Nous avons alors indiqué que cette discussion ne relevait plus CHS-CT avec la fin des mesures COVID et le retour à la normale en matière de télétravail. Ces propositions doivent être examinées en Comité Technique Local et financées par le budget de la direction. C'est de la responsabilité de l'employeur d'équiper ses employés.

Pour la direction indique que cela retarderait d'autant le déploiement des matériels demandés (plusieurs années)

Point 5 accidents du travail

Nous avons salué avec le travail de synthèse de notre assistante de prévention.

Il a été rappelé qu'un accident du travail peut être autant psychologique que physique.

Point 6 : visite à La Mure

Suite à la visite du CHS-CT à La Mure l'équipe technique est intervenue le 17 mai.

BLI a demandé un devis pour la toiture et est rentrée en contact avec la société de nettoyage.

RH a rappelé le soutien métier qu'elle a apporté via la CAR, l'EDR, l'audit, un comité de suivi mais aussi le positionnement de stagiaires et de contractuels

Mais rien n'a été proposé de nouveau outre le fait que la situation soit suivie plus au niveau.