

# Droit d'alerte COVID CGT

## Février 2021

### Liste des points identifiés : (Non exhaustif)

**Problèmes de distanciation** : (Nombre de personnes maxi par local / par M<sup>2</sup> ; Non-respect d'1 mètre ou de 2 mètres - Pas de Plexiglass - marquage au sol)

#### 1) Production

- Chaîne "foies" après le bridage : les salariés sont regroupés à moins d'1 mètre
- Multi tête les salariés sont tous du même côté et à moins d'1 mètre
- Chaîne tirage aiguillettes : Il y a de la place mais le mètre n'est pas respecté aucun marquage indiqué
- Petite salle découpe poulets : Trop nombreux sur tables
  - Des frigos inutilisés actuellement pourraient être utilisés pour mettre des tables et travailler plus espacés

#### 2) Bureaux

- Bureaux découpe poulets : trop de salariés au M<sup>2</sup>
- Local CSE et local syndical trop petits et pas de salle suffisamment grande pour se réunir. Salles de la direction indisponibles.
- Négocier un accord sur le télétravail (mieux le favoriser et donner envie contrairement à l'heure actuelle)

#### 3) Locaux de restauration (sans masque – **distanciation 2 m**)

- Salle de pause quai vif : Il manque des places assises ; les salariés restent debout et pas espacés d'1 mètre
- Salles de pauses : avec les pauses décalées il n'y a pas de désinfection entre 2 salariés  
Prévoir l'affichage du nombre maxi de personnes par pièce avec un système de comptage
- Machines à café : prévoir du gel ou des lingettes à proximité des claviers (comme vous avez su le faire dans les bureaux pour les stylos partagés par exemple)
- Micro-ondes : prévoir du gel ou des lingettes à proximité des commandes et en prévoir plus car le temps de désinfection rallonge le temps d'attente déjà trop long

#### 4) Vestiaires

- Vestiaire GMS / QUAI / CARTONS : Les placards sont rassemblés par équipes, donc tous à proximité les uns des autres. La distance n'est pas respectée
- Prévoir de décaler les horaires d'entrée / sortie au vestiaire GMS / QUAI / CARTONS, ou d'alterner les placards de ces services.
- Prévoir l'affichage du nombre maxi de personnes par pièce avec un système de comptage

#### 5) Coins fumeurs (sans masque – **distanciation 2 m**)

- Abri (pluie) trop petits
- Distances impossible à respecter
- Laisser la possibilité de fumer à l'extérieur et de jeter les mégots dans le cendrier (Rajouter des abris et des cendriers)

#### 6) Les femmes de ménage ne devraient-elles pas avoir un masque FFP2 ?

- Tout comme l'infirmière, ces salariées sont plus exposées que les autres. (poubelles de tous services et masques ; croisent les salariés de tous secteurs, nettoient tous les secteurs...)

## Problèmes liés aux masques :

### 1) Lunettes

*Le fait de ne pas voir clair dans les lunettes "oblige" les salariés à mal porter leur masque ! S'ils portent bien le masque, ils ne voient plus clair, donc ne peuvent pas travailler, et pire risquent des accidents du travail (chutes, coupures...)*

- *(produit lunette anti buée)*

### 2) Condensation

*Le masque mouillé perd son efficacité !*

*L'eau qui coule est potentiellement contaminée sur la personne est malade sans symptômes et coule sur la blouse, donc hors du masque.*

- *Donc, il faut que les salariés puissent changer leur masque au besoin.*

### 3) Lieux où on peut les changer ? *(endroit où le salarié est isolé, hors production et où il y a une poubelle)*

- *Vestiaires (douches donc masque HS)*
- *Salles de pauses ; Réfectoires*
- *Toilettes*

### 4) Poubelles (voir notice jointe)

*Il doit y avoir des poubelles "spécifiques" et "identifiées comme tel" mises en place partout où les salariés vont changer de masque (comme le prévoit le site du ministère de la transition écologique et solidaire). Pourquoi ne sont-elles pas mises en place ? quand allez-vous les mettre en place ? Les lieux doivent être vus pas service et secteur.*

## **Définition d'un salarié "testé positif" ? (préciser ce qu'est un salarié positif)**

- Procédure applicable en cas de salarié "testé positif" ?
- Informer chaque salarié individuellement de ce qu'il doit faire

## **Définition d'un salarié "cas contact" ? (préciser ce qu'est un cas contact)**

- Procédure applicable en cas de "salarié contact" ?
- Informer chaque salarié individuellement de ce qu'il doit faire

## **Plan de continuité d'activité (En cas de Cluster... comment réduit-on ou arrête-t-on un service ou l'usine ?)**

- Existe-t-il ?
- Si oui nous le communiquer
- Si non le mettre en place

## **Questions :**

- Salariés de LDC bourgogne détachés sur d'autres sites :
  - Combien ?
  - Quelles mesures prises ?
- La présence de M. Van Den Bossche (*Directeur des Ressources Humaines du Groupe LDC*) sur le site de LDC Bourgogne est-elle liée au COVID ?
- Quel est le nombre de cas de COVID (testés positifs) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (détail par semaine et par service) ?
- Quel est le nombre de "cas contact" depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (détail par semaine et par service) ? Nous demandons pour les salariés testés positifs et les cas contact, que même après le droit d'alerte, cette information nous soit communiquée au moins chaque semaine, et immédiatement en cas de forte progression d'un jour sur l'autre.

- Quelle procédure existe concernant les intérimaires ? (*Information à l'agence Intérim ? Informations aux salariés intérimaires qui ne sont peut-être plus à l'effectif lors des cas contacts ou cas positifs ?*)
- Nous avons identifié un nombre de points et secteurs problématiques, mais nous ne sommes pas sûrs qu'il n'y en ait pas d'autre.
  - La direction peut-elle assurer qu'ailleurs tout est parfait ?
  - Si non comment faire pour tout vérifier avec les signataires du droit d'alerte ? (*le protocole national du ministère du travail préconise de mettre en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne*)
- Il existe des salariés de LDC Bourgogne qui travaillent sur d'autres sites (ex télévendeuse ou commerciale basée à Marseille – *Nous raisonnons au périmètre électoral du CSE donc tous les salariés qui votent au CSE LDC Bourgogne*)
  - Combien de sites existe-t-il ?
  - Quelle surface et combien de salariés par site ?
  - Quelles mesures prises pour chaque site ?

**Suivi COVID 1 réunion avec le CSE ou au moins les signataires du droit d'alerte à chaque mise à jour du protocole sanitaire gouvernemental** (*pas la CSSCT puisqu'elle n'a rien fait en 2 ans ils n'ont rien fait et seuls les élus CGT ont du faire 2 droits d'alerte*)

### **Pistes de solutions globales :**

- Pour les situations où la distanciation n'est pas possible, est-ce que le masque FFP2 est suffisant ?
  - Si oui, fournir des masques FFP2 partout où la distanciation ne peut être mise en place
- Ouvrir des nouveaux locaux (Type Algeco ?) pour réfectoires, Vestiaires, réunions...
- Pour les réunions CSE prévoir une grande salle de réunion ou des réunions en visioconférence.
- Possibilité de faire faire des tests à l'infirmerie (par l'infirmière) pour tout salarié qui en exprimerait la demande

### **Fin du droit d'alerte :**

La CSSCT n'a pas joué son rôle depuis le début de la pandémie du COVID. Les élus CGT au CSE veulent donc poursuivre le suivi et le travail de protection des salariés sans être obligés de faire un nouveau droit d'alerte. Nous pensons donc que ce 2<sup>ème</sup> droit d'alerte ne peut pas être clôturé sans mettre en place une réunion de suivi mensuelle avec les signataires du présent droit d'alerte afin de faire un point de suivi et de remontées de nouveaux problèmes éventuels à venir.

- Sous réserve de s'être mis d'accords sur les points listés et d'avoir obtenu des réponses satisfaisantes aux questions posées...
- En résumé, si la direction met ce point chaque mois à l'Ordre du Jour de CSE et tient les réunions, la solution est toute simple.