

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

Représentant de la direction : Florence BRAVACCINI - James GRAVELINE

Représentants du personnel présents :

CFDT : Tatiana TAURINES (CAD) - Sandrine FLEURY (VES)

CFE-CGC : Yves BRISSET (FAR) - Julien THEVENIN (FAR) -

CGT : Raymond BA (FAR) - Vincent FAURE (FAR) - Cécile CUNIN (CAD) - Sylvie PIERRISNARD (CAD) - Muriel ZEHAF (VES) - Didier HEBERT (OCT) - Sophie REYGROBELLET (CAD)

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
ORGANISATION AUDIENCE	<p>Lors de l'audience RP du 31/01/20, la direction avait indiqué qu'elle étudiait la faisabilité de la création d'une base de données des questions RP. Les RP demandent quels sont les résultats de cette étude.</p>	<p>Le Secrétariat général a mis en place un dossier sous M d'où sont archivées toutes les questions posées par les représentants de proximité depuis janvier 2020 (M:\RP).</p> <p>La charge de travail des équipes, notamment liée à la situation actuelle, ne permet pas, pour l'instant, de lancer la création d'une base de données.</p>
REGLEMENTATION Temps de travail	<p>Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Les représentants de proximité demandent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la permutation de jours non travaillés est considérée dans cette limite. Par exemple, est-il possible de permuter 3 jours non travaillés le même mois ? - Si par principe ces heures sont payées ou récupérées ; - Ce que le salarié doit suivre comme procédure. En effet, la saisie des heures complémentaires dans l'espace perso n'est possible qu'une fois la semaine écoulée et il n'est possible de cocher que la case repos. Or le salarié saisit déjà la permutation de jour via l'outil : temps partiel : changement de jour non travaillé. Les 2 outils doivent-ils être utilisés l'un en plus de l'autre ? - Que la case paiement soit activée dans l'espace perso si les heures complémentaires peuvent effectivement bien être payées. 	<p>L'avenant au contrat de travail instituant le temps partiel se doit notamment de fixer la durée de travail hebdomadaire, la répartition des jours travaillés et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.</p> <p>De plus, l'avenant doit stipuler les cas exceptionnels où la répartition de la durée du travail peut être modifiée et la nature de cette modification.</p> <p>Aussi, à l'Institut est prévue une modification des jours travaillés justifiées par des nécessités de services.</p> <p>Dès lors qu'une modification est justifiée par des nécessités de service, cela se traduit concrètement par une modification opérée par le salarié dans son espace personnel et validée par son responsable.</p> <p>La journée non travaillée prévue contractuellement devra être modifiée en « permutant » cette dernière avec une journée se trouvant dans la même semaine calendaire, et, à titre dérogatoire la semaine suivante.</p> <p>Par ailleurs, l'avenant au contrat de travail instituant le temps partiel, et conformément aux dispositions légales, précise le nombre d'heures complémentaires qu'il est possible de faire au cours d'une même semaine, à savoir au maximum 10% de la durée hebdomadaire de temps de travail (10% de la durée mensuelle lorsque le temps partiel est mensualisé).</p> <p>Pour rappel, les heures complémentaires sont les heures réalisées au-delà la durée hebdomadaire contractuelle de travail alors que les heures supplémentaires sont celles réalisées au-delà de la durée hebdomadaire de travail.</p> <p>Juridiquement, les heures complémentaires sont compensées financièrement et valorisées à hauteur de 110%.</p> <p>Toutefois, à titre dérogatoire, l'Institut accepte, sous réserve de l'accord du</p>

**Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut
 Mardi 22 septembre 2020 à 10h00**

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
		<p>responsable hiérarchique, que ces heures soient compensées en repos à 100%.</p> <p>En ce qui concerne leur saisie, cette dernière doit être réalisée le lundi suivant leur réalisation via l'espace personnel (portail des heures complémentaires/supplémentaires).</p> <p>Par défaut, le repos sera privilégié, compte tenu du fait que le portail sert à également à la saisie des heures supplémentaires.</p> <p>En effet, ces dernières sont, par principe et ce, conformément aux dispositions conventionnelles, compensées en repos, raison pour laquelle le repos s'affiche également en priorité pour la compensation des heures complémentaires.</p> <p>Aussi, toute demande de compensation en repos d'heures complémentaires doit être faite via le champ dédié aux commentaires.</p> <p>Il est à noter que dans ce cas il est préférable de modifier sa journée ou demi-journée non travaillée tel qu'expliqué ci-dessus.</p>
<p>REGLEMENTATION Temps de travail</p>	<p>Dans le mail de la direction du 25/06/20 nous informant des nouvelles dispositions temporaires par l'avenant à l'accord relatif au temps de travail « Il est précisé que la plage horaire ne saurait être supérieure à 13 heures, afin de permettre que soit respecté le repos quotidien de 11 heures. Et, il est rappelé que les salariés doivent, en tout état de cause, respecter un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives. » Cet avenant a pris fin au 31 août 2020.</p> <p>Que ce soit dans ce cadre temporaire ou dans le cadre classique (effectif à compter de septembre), les RP demandent quelle est la règle lorsque l'on est mobilisé pour la crise.</p>	<p>Les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail et les temps de repos quotidien et hebdomadaires doivent être respectés dans toute situation de travail, y compris celle de crise.</p>
<p>REGLEMENTATION Télétravail</p>	<p>Pour la mise en œuvre pratique du télétravail, le dernier PRA IRSN renvoie vers l'avenant n°2 de l'accord Télétravail. Or, au paragraphe 3.3 de cet accord, il est indiqué : « <i>Les salariés sont tenus de badger pendant leurs jours de télétravail conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur</i> ».</p> <p>La dernière information SG/SCARP (mail @institut du 10 septembre) concernant la remise en service du badgeage indique une reprise pour « les jours de présence sur site », ce qui exclut de fait l'obligation de badgeage en cas de THS.</p> <p>Pouvez-vous préciser à quelle échéance est prévue la mise en œuvre d'un badgeage lors des journées (demi-journées) de télétravail ?</p>	<p>Les dispositions du paragraphe 3.3 de l'avenant n°2 de l'accord télétravail relèvent du régime du télétravail tel qui sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2021, à savoir notamment l'obligation de badger les journées de télétravail et ce, dans le respect des dispositions relatives aux différents dispositifs d'aménagement du temps de travail (horaires variables et forfait-jours).</p> <p>Les dispositions du paragraphe 4 relatif au Travail Hors site régissent le télétravail tel qu'il doit être appliqué du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020.</p> <p>Aussi, durant cette période, les journées de THS sont valorisées pour une durée forfaitaire de 7.97h, sans badgeage attendu.</p>

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
	<p>Dans le cadre de la mise en place de l'avenant 2 à l'accord relatif au télétravail, certains salariés non-cadres s'étonnent que, dans le contexte de crise sanitaire que nous vivons en ce moment, il leur soit imposé par leur chef de service de ne pas dépasser 5 jours de TEHS au total entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre. En effet, bien qu'une bonne partie de leurs activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique, ces mêmes salariés ont pu travailler depuis leur domicile durant l'été à raison d'une journée par semaine en réinventant une organisation de travail en accord avec leurs collaborateurs et supérieur direct. Cela s'est passé sans poser de problème. Ils étaient toujours joignables pour répondre aux questions éventuelles de leurs collègues sur site. Ils ont ainsi pu se concentrer les jours de TEHS sur des dossiers particuliers ou des tâches administratives que l'on remet toujours au lendemain. Leurs activités n'ont pas changé au 1^{er} septembre. De plus, ces mêmes salariés occupent pour la plupart des bureaux partagés et doivent donc porter leur masque en continu, ce qui peut s'avérer très fatigant. Les salariés non-cadres sont tout aussi responsables et capables d'adapter leurs habitudes de travail pour valoriser pleinement et différemment ses jours de travail. Il est dommage de voir que les habitudes de travail à distance prises pendant le confinement et durant la phase de reprise soient ainsi abandonnées 4 mois avant l'accord sur le télétravail. Cet accord ne prévoit pourtant pas de ségrégation entre cadres et non-cadres. Qu'en est-il en pratique ?</p>	<p>L'avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail instaure un dispositif transitoire dans l'attente de la mise en place à partir du 1^{er} janvier prochain du nouveau dispositif de télétravail.</p> <p>Ce dispositif transitoire vise notamment à permettre aux managers de réfléchir à une ou plusieurs organisations du travail permettant d'intégrer le télétravail comme mode d'organisation du travail, dès lors que bien évidemment les activités exercées au sein desdites unités le permettent. Le dispositif transitoire mis en place par l'avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail se veut très souple afin de permettre de tester différents modèles d'organisation et de trouver éventuellement un équilibre par rapport à des activités de prime abord peu compatibles avec le télétravail. Afin d'instaurer cette souplesse, l'application du dispositif de THS ne répond pas aux mêmes conditions que le dispositif de télétravail régulier prévu à partir du 1^{er} janvier 2021. Un salarié peut donc éventuellement bénéficier de THS même s'il ne devait pas être éligible au télétravail régulier en janvier prochain.</p> <p>Ainsi il appartient à chaque manager de définir les modalités d'organisation du travail et d'exercice du travail hors site applicables au sein de son unité puis de discuter avec chaque salarié de la répartition des jours de travail au regard desdites modalités d'organisation.</p> <p>Dans ce cadre le responsable hiérarchique apprécie les demandes de travail hors site excédant 5 jours au regard :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la nature des activités exercées par le salarié et notamment, de la capacité de celui-ci d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif, - de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci, - de la nécessité pour le salarié de bénéficier d'un accès au webmail ou d'un accès VPN. <p>Un salarié dont la nature des activités qu'il exerce ne lui permet pas de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif peut solliciter des THS au-delà de 5 jours. Toutefois si la nature des activités qu'il exerce lui permet d'exercer une activité à distance seulement de manière non régulière, son manager est fondé à ne pas prédéfinir le nombre et le rythme de prise des THS dont il pourra bénéficier. Chacune des demandes de THS du salarié devra être discutée avec son manager.</p> <p>De même que les organisations du travail testées dans le cadre du dispositif transitoire ne permettront pas de préjuger du bien-fondé des demandes de</p>

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
		télétravail régulier à venir, l'organisation du travail qui a prévalu entre le 11 mai et le 31 août 2020 ne permet pas de préjuger du bien-fondé des demandes de THS et plus particulièrement de la capacité d'exercer une activité à distance de manière régulière et pérenne. En effet entre le 11 mai et le 31 août 2020 une organisation du travail particulière a été instauré par l'avenant n°1 à l'accord relatif à l'organisation du temps de travail et par les plans de reprises d'activité. Ainsi la présence sur site n'était autorisée que dans certaines limites, ce qui a contraint l'organisation du travail au sein des équipes.
REGLEMENTATION Télétravail	A partir de janvier 2021, le nouvel accord télétravail rentrera en application avec différents forfaits. Quelle démarche les salariés doivent entreprendre pour faire la demande de tel ou tel forfait ?	Conformément à l'avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail, une campagne d'adhésion au nouveau régime de télétravail dont la mise en œuvre débutera le 1 ^{er} janvier 2021 sera ouverte via l'Espace personnel du 19 octobre au 20 novembre 2020. Le salarié y fera la demande du forfait de journées de télétravail souhaité. Cette demande fera l'objet de l'avis du responsable hiérarchique qui sera transmis au SG/SCARP pour acceptation ou refus de la demande. A compter du 1 ^{er} janvier, la demande de télétravail pourra être faite à tout moment dans les conditions de l'accord.
REGLEMENTATION Travail hors site	<p>L'avenant n°2 à l'accord sur le télétravail donne la possibilité de poser jusqu'à 34 jours de TEHS mais avec certaines contraintes : 5 jours de préavis, accord préalable de la hiérarchie, limitation du nombre de jours pour certains types de contrats, nécessité de disposer d'un équipement informatique et d'une connexion internet adaptée, nécessité de déclaration préalable dans l'espace perso etc. La direction pourrait-elle préciser, quelles sont les conditions applicables pour les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cas contact au Covid et/ou parents devant garder leurs enfants à domicile ; - Personnes considérées comme sensibles vis-à-vis de la Covid, notamment celles qui devront rester en télétravail plus de 34 jours d'ici la fin de l'année. <p>Pour les cas contacts ou personnes en attente d'un résultat de test, doivent-ils rester chez eux automatiquement ou attendre les consignes de la médecine du travail ?</p>	Cf. le tableau de synthèse joint.

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
	<p>Selon la note DTR/DDCH/2020-0031 du 27/08/2020 « organisation du temps de travail à partir du 31 août 2020 », les salariés doivent saisir les demandes de THS dans leur Espace Personnel. Cette consigne s'applique aux salariés qui veulent réaliser volontairement du THS mais que doivent faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les salariés déclarés personnes sensibles par le médecin du travail ? • les salariés renvoyés à domicile par le médecin du travail, parce qu'ils sont personnes contacts avec des gens contaminés COVID ou soupçonnés de l'être ? <p>Quelle est la procédure à suivre pour officialiser le travail à domicile de ces personnes ? Si ces personnes déclarent leurs jours de THS dans l'Espace Personnel, comment va-t-on faire la différence avec des THS volontaires ?</p>	<p>Cf. le tableau de synthèse joint.</p>
GESTION DU PERSONNEL	<p>L'IRSN recrute régulièrement des personnes qui ne parlent pas couramment français. Serait-il possible de mettre à disposition, pour ces personnes, des versions en langue étrangère (anglais en priorité) des principaux documents RH et administratifs tels que les accords collectifs, le règlement intérieur et les documents d'accueils. A défaut, ces documents sont fournis en version scannée qui empêche l'utilisation d'outil de reconnaissance de caractère et de traduction automatique. Serait-il possible de les fournir dans un format qui permette la lecture automatique ?</p>	<p>Dans un souci d'une meilleure compréhension, le SCARP a développé ces derniers mois la communication en anglais des promesses d'embauche et des contrats de travail. Toutefois, ce travail de traduction de l'ensemble des documents RH n'est pas à l'ordre du jour compte tenu de l'actualité.</p>
DEMATERIALIZATION DU BULLETIN DE PAIE	<p>En janvier 2020, les représentants du personnel s'inquiétaient de l'état d'avancement du changement de prestataire concernant la dématérialisation des fiches de paie. A la rentrée de septembre, les salariés se sont vus communiquer par mail la procédure d'accès aux bulletins de paie dématérialisés. Les RP demandent que soient ajoutés les bulletins de salaire des mois de mars et avril 2020 manquants.</p>	<p>Comme la note du 9 septembre du SCARP diffusée à l'ensemble du personnel l'indique, les bulletins de mars et avril seront intégrés d'ici la fin du mois de septembre.</p>
DEMATERIALIZATION DU BULLETIN DE PAIE	<p>Les RP sont très surpris du message d'alerte, pour le choix de l'option papier, indiquant que le bulletin de paie sous format papier sera envoyé dans les 3 mois à compter de son édition, et demandent ce qui justifie un tel délai, puisque celui-ci doit être transmis au salarié au moment du versement de son salaire.</p>	<p>Ce point a été remonté à peopledoc qui a nous précisé qu'il s'agissait d'une erreur. Le message qui indique ce délai de 3 mois au plus pour la prise en compte du mode papier ne concerne pas l'IRSN. La demande de réception du bulletin par courrier a un effet immédiat pour l'IRSN.</p>

**Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut
 Mardi 22 septembre 2020 à 10h00**

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
<p>SANTE AU TRAVAIL</p>	<p>La médecine du travail a proposé à des salariés ayant faits parts de symptômes pouvant correspondre à la COVID de réaliser un test sérologique pour établir s'ils ont effectivement été malades. L'ensemble des salariés peuvent-ils demander à être testés ? Sous quelles modalités ? Quels sont les éléments liés à la confidentialité et au secret médical, particulier, quelles informations sont retransmises par les services médicaux à la direction ?</p>	<p>Le médecin du travail rappelle que l'ensemble des salariés ne peut pas demander à être testé ; les tests sérologiques doivent être ciblés aux personnes qui ont présenté des symptômes suspects et qui n'auraient pas pu bénéficier du test PCR ou du SCANNER, éventuellement pour vérifier leur état antigénique après un épisode de COVID confirmé ou probable. Lorsqu'il n'y a pas d'indication, il n'y a aucune raison de pratiquer le test. Pour information, le médecin du travail dispose des tests depuis avril. Les éléments transmis à la direction sont le nombre de cas CONFIRMES PROBABLES POSSIBLES ou très SUSPECTS depuis le début de l'épidémie dans le respect du secret médical.</p>
	<p>La médecine du travail de l'IRSN propose aux salariés qui disposent d'un vaccin contre la grippe de réaliser les injections. En revanche, l'IRSN ne propose de campagne de vaccination des salariés. Eu égard à la situation sanitaire, l'IRSN pourrait-il proposer cette année une campagne de vaccination des salariés volontaires ? Outre, la diminution du nombre d'arrêt maladie, cela diminuerait le risque de saturation des hôpitaux.</p>	<p>Le médecin du travail s'est opposé jusqu'à maintenant à organiser la vaccination contre la grippe en dehors des sujets vulnérables à cause de son efficacité discutable et du risque d'effets secondaires. Le contexte actuel va peut-être changer les recommandations. Le médecin du travail préfère attendre les recommandations officielles du conseil scientifique disant qu'il faut vacciner le plus grand nombre de personne contre la grippe. Ceci dit, les personnes non vulnérables peuvent acheter leur vaccin sans ordonnance en pharmacie et prendre rendez-vous avec l'une des infirmières pour se faire vacciner après un interrogatoire montrant qu'elles n'ont pas de contre-indication.</p>
	<p>Les laboratoires d'analyses médicales sont actuellement surchargés pour réaliser le test nasal afin de détecter la présence du virus SARS-CoV-2 (attente moyenne d'une semaine pour réaliser son test et autant pour avoir son résultat). Les RP demandent s'il ne serait pas judicieux que la médecine du travail propose le test nasal COVID pour le personnel IRSN présentant des symptômes évoquant le COVID ou en contact avec une personne présentant des symptômes COVID ou diagnostiquée positive à ce test.</p>	<p>Le médecin du travail a posé la question au laboratoire de Clamart ; les conditions sont en cours d'étude ; de toutes les façons, comme pour les tests sérologiques, les indications doivent être ciblées et certifiées par une ordonnance, il n'est pas question de faire des tests PCR lorsqu'il n'y a pas d'indication. Le médecin précise que le délai d'obtention des résultats est de 5 jours à cause de l'encombrement des machines.</p>
<p>ASSISTANTE SOCIALE</p>	<p>Les RP s'étonnent de l'absence d'assistante sociale en zone Nord et demandent d'une part, pourquoi les salariés n'en ont pas été informés et d'autre part, la date à laquelle une assistante sociale sera de nouveau rattachée à la zone Nord de l'IRSN.</p>	<p>La consultation sur le marché a été complexe et la DDCH a pris plus de temps de temps que prévu pour sélectionner le prestataire. La DDCH s'est excusée auprès des représentants du personnel en CSE de ne pas avoir informé les salariés arguant d'une période chargée et en sous-effectif. Le prestataire retenu est aujourd'hui l'AIPSSIE et l'assistante sociale devrait à priori être Coralie BORDJAH. Pour contacter l'assistante sociale, se reporter à l'intranet RH, rubrique « vos contacts ».</p>

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
PRA	<p>Certaines réunions sont susceptibles d'être organisées en présentiel avec un nombre de participants prévus supérieur à celui autorisé par le PRA. La direction peut-elle confirmer qu'il ne peut être reproché à un participant de refuser de participer à une telle réunion et la nécessité de respecter les limites fixées ?</p>	<p>Le PRA définit dans quelles conditions peuvent être utilisées les salles de réunion, point 5.1.5 pour les réunions internes et le 7.5 pour les autres réunions.</p> <p>Le respect de ces règles conditionne l'autorisation à participer à une telle réunion. Cela signifie que si elles ne sont pas respectées, il n'y a pas d'autorisation et donc la personne ne doit pas participer.</p>
FORMATIONS	<p>Les formations extincteurs ne semblent plus prévoir l'utilisation de vrais extincteurs mais de pointeurs lasers et d'écrans télévisés. L'absence de mise en situation et d'utilisation de vrais extincteurs nuit à l'efficacité de ce type de formation alors même que l'IRSN a déjà connu l'incendie d'un de ses bâtiments. Dans une moindre mesure, l'accord d'intéressement vise une amélioration du taux de présence aux formations, en particulier pour celles sur les extincteurs. La crédibilité et l'utilité de ses formations est nécessaire pour l'amélioration du taux de présence. Il serait <i>a minima</i> utile de prévoir une vraie formation pour les équipiers de première intervention. La direction peut-elle indiquer sa stratégie sur ce sujet ?</p>	<p>Le maniement des extincteurs et les exercices d'évacuation des bâtiments répondent à une obligation légale.</p> <p>A l'IRSN, tout le personnel est formé tous les 3 ans (session de 1,5 h). La participation et le maniement des extincteurs lors d'un exercice sur feu réel a été privilégié jusqu'ici (seule offre disponible).</p> <p>Il convient de rappeler que l'utilisation d'un extincteur sur une situation réelle d'incendie reste à l'initiative du salarié qui ne doit pas se mettre en danger dans une telle situation.</p> <p>Par ailleurs, selon les formateurs, lorsque la personne qui intervient sur le feu sent la chaleur cela signifie que l'extincteur n'est déjà plus le moyen adapté pour circonscrire l'incendie.</p> <p>Au-delà du fait que cette formation « numérique » est économiquement intéressante, elle permet aux salariés de mécaniser les bons gestes, comme le demande le code du travail, pour la mise en œuvre des extincteurs.</p> <p>Le matériel utilisé est un vrai extincteur muni d'un laser qui permet de visualiser la direction du jet.</p> <p>Cette formation a été testée à CAD et 4 sessions ont été organisées à FAR (environ 40 personnes) : un REX a été réalisé (globalement positif avec la réserve sur l'absence de sensation de chaleur).</p> <p>Les nouveaux arrivants continueront à bénéficier d'une formation « classique » avec de vrais feux (camion spécialisé).</p> <p>La formation « numérique » sera proposée uniquement aux personnes en recyclage.</p>
	<p>Depuis peu, les demandes de formations sont faites sur Talentsoft. En cas de refus, le salarié reçoit un message : « Nous vous informons que votre demande de formation XXXX : FORMATION PENTEST1 n'a pas été acceptée. » sans plus d'information.</p> <p>Le salarié ne sait pas à quel niveau cela a été refusé ni pourquoi. Serait-il possible ces précisions soient données dans le message ?</p>	<p>DTR/DDMCC/SCOPE pourra effectivement ajouter une précision dans le message reçu suite à un refus par le manager.</p> <p>Toutefois, le choix de valider ou refuser une demande de formation relève de la responsabilité du manager et doit normalement avoir fait l'objet d'un échange préalable entre le collaborateur et son manager.</p>

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
	Les RP demandent s'il est judicieux de solliciter les souhaits de formation des collaborateurs durant la période estivale, surtout avec un nouvel outil informatique	La période de recueil des besoins de formation est la même que les années précédentes. Elle a même été allongée cette année compte-tenu du fait que le recueil se fait sur un nouvel outil (prolongation jusqu'au 4 septembre). Le calendrier d'élaboration du plan de développement de compétences est le même chaque année : il démarre avant l'été par la phase de recueil et de saisie des besoins ; s'en suit une phase de réunions d'arbitrage avec les différents Directeurs entre septembre et octobre ; puis une consolidation globale du plan qui est ensuite présenté à la Commission emploi formation puis au CSE en fin d'année. Les besoins ont bien été saisis dans le nouvel outil Talentsoft, tant par les collaborateurs que par les managers. Si jamais des demandes avaient été oubliées, le SCOPE pourra les examiner au cas par cas, comme cela est déjà le cas actuellement.
INFORMATIQUE	L'ouverture d'une page internet nous dirige nécessairement vers le moteur de recherche Qwant. Si, à la base, ce moteur de recherche est éthiquement plus appréciable, il en résulte très souvent que l'utilisateur est contraint de partir tout d'abord sur Google afin de faire sa recherche car énormément de recherches sur Qwant n'aboutissent pas. Afin d'éviter les clics internet gourmands en impact carbone, les RP demandent que la possibilité d'accueil automatique sur Google soit rétabli, lors de l'ouverture d'une page internet.	D3NSI partage le constat et même si l'usage d'un moteur de recherche français peut relever d'une intention louable, force est de constater que l'expérience utilisateur n'est pas à la hauteur des attentes légitimes des salariés. C'est pourquoi D3NSI a d'ores et déjà prévu de revenir à la définition du moteur de recherche Google comme moteur par défaut pour les recherches sur internet, et ce, dès la fin du mois de septembre. L'usage de Qwant reste bien évidemment possible. D3NSI, dans le cadre de sa veille technologique et réglementaire, suivra les évolutions des performances de Qwant ou son éventuelle recommandation, voire imposition, à l'ensemble des établissements publics par la Direction Interministérielle du Numérique (DINUM) ou l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI).
COMMUNICATION INTERNE	Les RP demandent qui est le nouvel interlocuteur communication pour le site de Cadarache, suite au départ de Gilles Bertin-Maghit.	Le remplacement de GBM est en cours, le Pova interne publié. Dès que le poste sera pourvu le nom sera communiqué. Dans l'intervalle c'est à Agnès Dumas qu'il faut s'adresser pour les sujets PSN et à Marie RIET HUCHELOUP pour tous les sujets de communication généraux.
VIE DU SITE FONTENAY-AUX-ROSES	Le parking extérieur du bâtiment 01 dispose d'une place aux normes PMR mais pour y accéder, il faut descendre de son véhicule pour aller demander l'ouverture de la barrière à l'accueil. Serait-il possible d'installer un interphone pour améliorer la situation ?	Il convient de rappeler que ce « Parking VIP » est réservé aux personnes attendues, notamment par la Direction générale de l'Institut. En principe, elles ont eu les consignes à suivre pour rentrer sur le site et notamment le numéro de téléphone de l'agent de sécurité du 28 et/ou du PCP au cas où la personne ne souhaite ou ne veut pas sortir de sa voiture. Ceci étant, lors de leur arrivée sur site elles peuvent utiliser l'interphone situé près de la barrière levante et demander à la faire lever.
VIE DU SITE FONTENAY-AUX-ROSES	Suite à la question récurrente concernant l'utilisation des bornes de rechargement des véhicules électriques posées lors des audiences des RP du 30/01/20 et du 29/05/20, il avait été répondu par la direction	FAR : Le Directeur adjoint du DIS propose que la réponse soit apportée lors de la prochaine séance des représentants de proximité.

Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut Mardi 22 septembre 2020 à 10h00

THEMES	QUESTIONS	REPOSES
	<p>que des problèmes de responsabilité en cas d'incident sur une borne ou un véhicule persistaient. Or, nous avons pu constater sur l'intranet que l'installation et la mise à disposition aux salariés de bornes de rechargement de vélos électriques étaient disponibles sur le site de FAR, comme prévu et indiqué dans le CR des RP du 29/05/20, action que nous saluons. Dans la mesure où la possibilité de recharger son vélo électrique est désormais offerte aux salariés, les RP demandent donc, puisque la question de l'assurance a visiblement été réglée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - quand des bornes de rechargement de voitures électriques seront mises à disposition des salariés des sites IRSN ? - quand seront mises à disposition des bornes de rechargement des vélos électriques pour les sites qui n'en sont aujourd'hui pas équipés ? 	<p>YES : Il est rappelé la réponse faite à la précédente audience. Dans le futur, l'accès à un libre-service de vélos électriques sera possible sur le site. Cette mise à disposition nécessitant après arbitrage, une étude préalable, un budget dégagé, la réalisation de travaux d'aménagement et la livraison des vélos et matériels associés, ce type de prestation ne peut pas s'improviser pour être effective dans le court terme. Il faudra donc regarder, sur la base des possibilités 2021, comment prendre en compte ce projet, notamment en premier lieu un point de recharge des batteries des vélos.</p> <p>CAD : Le CEA a installé sur le centre de Cadarache des bornes de recharge de véhicules électriques, aujourd'hui accessibles à tous. Il faut faire une demande de badge auprès des services concernés (CEA/DEN/CAD/DSTG/STL/GL). Le vélo, électrique ou non, n'est aujourd'hui pas un mode de locomotion envisagé à l'intérieur du centre de Cadarache. Le CEA considère que les infrastructures du centre ne s'y prêtent pas à ce jour mais réfléchit à leur évolution pour y intégrer des pistes cyclables.</p>
VIE DU SITE CADARACHE	<p>Lors de la présentation par le CEA des nouvelles lignes de bus sur le site de Cadarache, il avait été annoncé une nouvelle refonte du système de contrôle d'accès des utilisateurs de la porte de la cité (usagers des transports en commun ou co-voitureurs). Les RP demandent où en sont les réflexions et quel est le planning des travaux prévus.</p>	<p>Les réflexions sont toujours en cours et un groupe de travail associant la direction CEA du centre, ses services techniques et la FLS a été créé. Ses conclusions sont attendues courant octobre, et les éléments de planning pourront alors être connus.</p>
	<p>Les RP demandent que la direction de l'IRSN se rapproche de celle du CEA Cadarache afin de faire rappeler les horaires de passage aux bus, notamment le bus de la ligne 13, censé passer à 7h30 à son dernier arrêt des Cabassols à Venelles.</p> <p>Le site de Cadarache et des Angles regroupent environ 350 salariés IRSN (CDI, CDD, thésard, post-doc, intérimaires) et prestataires. Avant mai 2020, la gestion du personnel était assurée par des personnes du bureau des RH de la zone sud. Depuis le départ d'Aurélien BERMANT, la gestion du personnel de ces deux sites a été dispatchée entre différents interlocuteurs suivant le pôle d'appartenance. La plupart</p>	<p>L'information a été relayée à la direction CEA du centre. Il serait intéressant toutefois de préciser si ce fait est régulier, et s'il s'agit de retard ou d'avance. Par ailleurs, le nouveau contrat de transport du personnel prévoit la mise en œuvre prochaine de la géolocalisation des cars, ce qui permettra leur régulation et donnera une meilleure visibilité du respect des horaires de passage aux différents arrêts.</p> <p>Madame Delphine D'HERMY a rejoint le SG/SCARP le 7 septembre. Elle est en charge de la coordination des activités du service en zone sud ainsi que d'assurer la gestion des salariés de la DG, de DTR, PTT et de PSE, Philippe Richard assurant la gestion des personnels de la BU-DCI, de PDS-DEND et de PSN. Pour les salariés du SG, il n'y a pas de changement, ils demeurent gérés par FAR.</p>

**Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut
 Mardi 22 septembre 2020 à 10h00**

THEMES	QUESTIONS	REponses
	des interlocuteurs des RH se trouvent sur FAR. Les RP demandent s'il est envisagé de mettre un nouvel interlocuteur RH dans la zone sud pour assurer la gestion du personnel des sites de Cadarache et des Angles.	Une communication a été adressée à l'ensemble des salariés, le 21 septembre.
VIE DU SITE DU VESINET	<p>Serait-il possible d'élargir la plage horaire de la cantine au Vésinet ? Avec le retour des vacanciers et le retour à temps plein, la cantine va vite saturer. Il y a à nouveau la queue depuis la semaine du 7 septembre.</p> <hr/> <p>La cafétéria du bâtiment Z est utilisée par de nombreuses personnes (salariés, prestataires, intérimaires). Avec le respect des distanciations seules 4 personnes peuvent déjeuner en même temps. Aujourd'hui il est possible de déjeuner dehors, mais lorsque le temps va se rafraichir, les RP demandent comment organiser au mieux les pauses déjeuners des utilisateurs de la cafétéria en toute sécurité.</p>	<p>Les enquêtes que nous avons menées depuis plusieurs semaines tant auprès des personnels se rendant au restaurant que des personnels en cuisine de la société Convivio n'ont pas fait remonter de difficultés significatives sur les conditions d'accès et d'attente au restaurant. Il est tout à fait possible de trouver - comme en période hors Covid - plusieurs personnes le long du rail de distribution des plats, sans que cela aboutisse à former une queue génératrice de retards. Je rappelle que le restaurant propose 32 places permettant de respecter les règles de distanciation physique et avec les 3 roulements de service, il est possible à 96 personnes de venir déjeuner. Cette offre est bien supérieure à la moyenne du nombre de repas servis en temps normal (80 à 85 repas quotidiens).</p> <p>Dans ces conditions, il n'apparaît pas nécessaire d'élargir actuellement la plage horaire du restaurant. Bien entendu, nous continuons à suivre l'évolution des accès au restaurant pour adapter, si besoin est, l'offre à la demande. Enfin, le directeur de site du Vésinet rappelle qu'il est important que chaque personne venant déjeuner au restaurant respecte la tranche horaire qui lui a été affectée et son temps de séjour dans la salle du restaurant (30 mn).</p> <hr/> <p>En premier lieu, le directeur de site rappelle que toutes les personnes travaillant sur le site du Vésinet ont la possibilité d'utiliser le restaurant d'entreprise du site pour se restaurer. En ce qui concerne la cafétéria du bâtiment Z, sa capacité d'accès a été limitée pour permettre le respect des gestes barrières. En l'état actuel cette capacité ne peut donc pas être augmentée. Parmi les solutions alternatives, outre l'utilisation du restaurant du site, le PRA IRSN a maintenu la possibilité de prendre son déjeuner dans son bureau ou dans une salle de réunion, sous réserve du respect des consignes de nettoyage de ces pièces.</p>
FETE DE LA SCIENCE	<p>Au vu de la crise sanitaire que nous rencontrons actuellement, certains salariés s'interrogent sur le bien-fondé de maintenir la participation de l'IRSN à la Fête de la Science à Poissy mi-octobre.</p>	<p>La mairie+ de Poissy a contacté l'IRSN pour lui proposer de participer à la Fête de la science, comme en 2019 et en 2017. En instruisant le dossier, la direction de la communication a vérifié que l'ensemble des dispositions sanitaires seront respectées. Les salariés du SIRSE et du SAME qui se sont portés volontaires ont été informés du dispositif mis en place dans le cadre de cet événement.</p> <p>Le groupe d'organisation de l'événement tiendra la semaine prochaine une réunion avec un représentant de la mairie ainsi que la police municipale pour</p>

**Audience des représentants de proximité des sites de l'Institut
Mardi 22 septembre 2020 à 10h00**

THEMES	QUESTIONS	REPONSES
		<p>valider et informer sur des mesures sanitaires qui seront mises en place. Il a d'ores et déjà été acté que toutes les dispositions « habituelles » seraient mises en place (gel hydroalcoolique et masques pour ceux ou celles qui n'en n'auraient pas). Des panneaux de rappel concernant les mesures à prendre seront mis en évidence à chaque entrée.</p> <p>Les services de la mairie seront présents pour faire respecter les mesures barrière.</p>

Prochaine audience : mardi 24 novembre 2020 - 10h00

TRAITEMENT DES SITUATIONS PARTICULIERES EN LIEN AVEC LA COVID-19

Dans le contexte épidémique actuel et de l'évolution régulière des règles sanitaires, le tableau synthétique suivant a été établi afin de permettre de clarifier, pour les salariés de l'IRSN, le traitement d'un point de vue réglementaire des situations individuelles spécifiques en lien avec la COVID-19.

	Situation d'un point de vue réglementaire	Justificatif (et informations) à fournir par le salarié	Conditions de retour au travail sur site
I. Salarié atteint du Covid-19¹ / Salarié « cas probable »² / Salarié « cas possible »³	Absence pour maladie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) et à la CPAM l'arrêt maladie établi par le médecin traitant 	Le retour au travail sur site ne doit se faire qu'après accord du médecin du travail
II. Salarié étant « cas contact proche »⁴, dont le poste peut être aménagé en télétravail, au moins de façon transitoire	Télétravail à 100% pendant la période d'éviction, visée dans le document justificatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager et valider la possibilité d'un télétravail à 100% (à défaut, cf. cas III) 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) : 	Le retour au travail sur site ne se fera qu'après accord du médecin du travail

¹ « Cas confirmé » : présente les signes évocateurs et un test PCR positif

² « Cas probable » : présente les signes évocateurs et un scanner évocateur

³ « Cas possible » : présente les signes évocateurs et a une ordonnance à faire le test PCR

⁴ Le « cas contact proche » est celui qui remplit ces 4 conditions : Avoir passé 1° T<15 mn dans un endroit confiné ou en face à moins d'1m quelle que soit la durée ; 2° Sans masque ; 3° Avec cas classé « confirmé » « probable » ou « possible » ; 4° Dans les 48h avant l'apparition des signes chez le cas confirmé, probable ou possible

		<ul style="list-style-type: none"> - un document officiel (du médecin traitant, des ARS, de la CPAM ...) ou du médecin du travail établissant cet état et la période d'éviction - une demande du salarié de télétravail pendant la période visée, en accord avec son manager <p>3. En cas de prolongation de la durée d'éviction, suivre la même procédure</p>	
<p>III. Salarié étant « cas contact proche », <u>dont le poste ne peut pas être aménagé en télétravail</u></p>	Absence pour raison de maladie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) et à la CPAM l'arrêt maladie établi par le médecin traitant ou la CPAM 3. En cas de prolongation de la durée d'éviction, suivre la même procédure 	Le retour au travail sur site ne se fera qu'après accord du médecin du travail
<p>IV. Salarié identifié comme « personne vulnérable »⁵ présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus du Covid-19, <u>dont le poste peut être aménagé en télétravail au moins de façon transitoire (jusqu'au 31/12/2020 ou modification de la définition réglementaire des « personnes vulnérables)</u></p>	Télétravail à 100% pendant la période d'éviction, visée dans le document justificatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager et valider la possibilité d'un télétravail à 100% (à défaut, cf. V) 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) : <ul style="list-style-type: none"> - un document officiel émanant d'un médecin (traitant, du travail...) établissant cet état médical et faisant expressément référence à la liste du décret du 29/08/2020 - une demande du salarié de télétravail pendant la période visée, en accord avec son manager 3. En cas de prolongation de la durée d'éviction, suivre la même procédure 	Le retour au travail sur site ne se fera qu'après accord du médecin du travail qui doit statuer sur les conditions sanitaires le permettant

⁵ Sont concernés les salariés visés dans le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 (abrogeant le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020) :

- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

<p>V.</p> <p>Salarié identifié comme « personne vulnérable » présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus du Covid-19, dont le poste ne peut pas être aménagé en télétravail (jusqu'au 31/12/2020 ou modification de la définition réglementaire des « personnes vulnérables »)</p>	<p>Dispense d'activité (maintien de la rémunération à 100%) pendant la période d'éviction, visée dans le document justificatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager et valider l'impossibilité du télétravail 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) : <ul style="list-style-type: none"> - un document officiel émanant d'un médecin (traitant, du travail...) établissant cet état médical et faisant expressément référence à la liste du décret du 29/08/2020 - une demande du salarié de dispense d'activité rémunérée pendant la période visée, en accord avec son manager 3. En cas de prolongation de la durée d'éviction, suivre la même procédure 	<p>Le retour au travail sur site ne se fera qu'après accord du médecin du travail qui doit statuer sur les conditions sanitaires le permettant</p>
<p>VI.</p> <p>Autre salarié identifié comme « personne vulnérable » selon l'avis du HCSP du 20/04/2020 ou selon le décret 2020-521 du 5 mai 2020 ⁶ ou partageant le même domicile qu'une « personne vulnérable » présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus du Covid-19</p>	<p>Reprise sur site dans des conditions de sécurité renforcée ⁷</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porter exclusivement des masques sanitaires jetables de type chirurgicaux fournis par l'IRSN 	<p>D'autres conditions de sécurité renforcées sur site peuvent le cas échéant être étudiées en lien avec le Service de santé au travail qui peut donc être saisi par un salarié</p>

⁶ Sont considérées comme « personnes vulnérables » selon l'avis du HCSP du 20/04/2020 ou selon le décret 2020-521 du 5 mai 2020, les personnes entrant dans un des cas suivant :*

- ✓ Avoir 65 ans ou plus;
- ✓ Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- ✓ Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- ✓ Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
- ✓ Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- ✓ Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- ✓ Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- ✓ Être au troisième trimestre de la grossesse.

⁷ Les mesures de protection complémentaires seront liées à la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'entreprise, à un aménagement du poste de travail avec bureau dédié ou limitation du risque (ex : écran de protection de façon complémentaire au port du masque)

Septembre 2020

<p>VII. Salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile <u>(hors cas possible, cas probable ou cas confirmé¹²), dont le poste peut être aménagé en télétravail au moins de façon transitoire</u></p>	<p>Télétravail à 100% pendant la période d'éviction, visée dans le document</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager et valider la possibilité d'un télétravail à 100% (à défaut cf. VIII) 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) : <ul style="list-style-type: none"> - un document officiel (de l'ARS, de l'établissement scolaire,...) attestant de cette situation et précisant la durée de la mesure - une demande du salarié de télétravail pendant la période visée, en accord avec son manager 3. En cas de prolongation de la durée d'éviction, suivre la même procédure 	<p>Le retour au travail sur site s'effectue au terme de la période d'éviction.</p>
<p>VIII. Salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile <u>(hors cas possible, cas probable ou cas confirmé⁸) dont le poste ne peut pas être aménagé en télétravail</u></p>	<p>Dispense d'activité (maintien de la rémunération à 100%) pendant la période d'éviction, visée dans le document</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer son manager et valider l'impossibilité du télétravail 2. Adresser par mail à son gestionnaire du personnel (SG/SCARP) : <ul style="list-style-type: none"> - un document officiel (de l'ARS, de l'établissement scolaire...) - attestant de cette situation et précisant la durée de la mesure - une demande du salarié de dispense d'activité rémunérée pendant la période visée, en accord avec son manager - une attestation sur l'honneur justifiant que l'autre parent ne peut pas télétravailler 3. En cas de prolongation de la durée d'éviction, suivre la même procédure 	<p>Le retour au travail sur site s'effectue au terme de la période d'éviction.</p>

Ces règles sont susceptibles d'évoluer au regard des nouvelles consignes ou dispositions légales et réglementaires qui pourraient être adoptées par le Gouvernement.

⁸ Lorsque l'enfant est cas possible, cas probable ou cas confirmé, cf. II ou III.