DECONFINEMENT – Mai 2020 – Motion relative à l'information – consultation du CSEE – Sopra HR

Des mesures du gouvernement sont pointées du doigt par des expert.e.s car les contradictions et les errements ont amené à une gestion délétère. Pour endiguer les contaminations et pour tenter de limiter les conséquences de ces erreurs, le confinement a été mis en place.
Après 2 mois, le déconfinement est lancé. C'est dans ce contexte que le CSEE SHRS a été consulté le 07/05/2020 pour rendre un avis sur les mesures prévues pour le déconfinement au sein de SHRS.

Stratégie de déconfinement SHRS : copier-coller le gouvernement
A la lecture de l'ensemble de la documentation mise à disposition par la Direction, il s'avère les mesures et protocoles édictés par le gouvernement sont repris stricto sensu par Sopra HR Software.
Certains documents fournis sont encore en version « travail », laissant à penser que les mesures & protocoles prévus ne sont pas aboutis.
Aussi, dans ces documents fournis par la Direction SHRS, il est rappelé que l'objectif prioritaire de l'entreprise est d'assurer la santé de toutes et tous ; c'est un message martelé par la Direction Générale du Groupe et c'est d'ailleurs l'essence même de l'article L 4121-1 du Code du Travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».
Or, à la fois le Conseil Scientifique et l'Ordre des Médecins ont contredit plusieurs mesures gouvernementales et donc le cadre dans lequel SHRS travaille, cadre très restreint et décrié par des spécialistes.

Equipements de Protection Individuelle (EPI)
Pour les salarié.e.s réintégrant un site client, la remise des EPI nécessaires n'est évoquée que « par défaut », sans précision.
Pour les salarié.e.s de retour sur site interne, il est prévu :

- La mise à disposition, par personne, de 2 masques lavables en tissu.
- La mise à disposition de Gel Hydro-Alcoolique (GHA) dans les parties communes.

Les masques en tissu sont fournis en un nombre insuffisant pour assurer les « bonnes pratiques » d'entretien et disposer d'un roulement suffisant du jour au lendemain.
Les conditions de réassort individuel de ces masques en tissu ne sont pas précisées compte tenu du nombre de lavages limite recommandé par les fabricants.

Les masques en tissu devant être lavés avant leur première utilisation, la procédure ne prévoit rien en attendant ce premier lavage.
Ni les protocoles d'utilisation des EPI ni les protocoles sanitaires autour de la « vie commune » au sein des locaux ne sont donnés ; seules les limites d'utilisation des EPI sont données.
Il est aussi rappelé que si les distances sanitaires sont respectées, le masque peut être retiré au poste de travail ; le respect des règles de retrait du masque ne seront pas respectées puisqu'au poste de travail ne seront pas disponibles ni GHA ni eau courante avec savon or la manipulation de masques fait prendre des risques supplémentaires de contamination.

Les mesures pour SHRS n'indiquent pas la nécessité de porter un masque de manière permanente sachant que le non-port de masque provoque l'émission d'aérosol dans l'air (y compris par le simple fait de parler), entraînant des dépôts de virus sur les surfaces ; porter le masque protège les autres.
Des sacs plastiques seront destinés à stocker les masques utilisés ; il n'est pas précisé qui les distribuera ni les quantités nécessaires pour éviter une recontamination.
Les matériels mis à disposition des personnels portant secours à des salarié.e.s dont l'état ferait l'objet d'une suspicion COVID-19 sont insuffisants : les masques chirurgicaux sont connus pour ne protéger que de la projection, non de l'inhalation (voir INRS). Or en portant secours, la promiscuité expose à l'inhalation de gouttelettes.
Les personnes habilitées à porter secours ne sont pas clairement identifiées.

Locaux SHRS

Sopra HR Software est réparti sur plusieurs établissements géographiques, dans des configurations extrêmement différentes (Tours Grande Hauteur, petits immeubles, locaux partagés ou non avec d'autres sociétés éventuellement sociétés du Groupe…). Pour autant, aucune différence n'est faite en fonction des sites ; par exemple, les signalements répétés de dysfonctionnements (climatisation, aération différenciée par étages…) illustrent les particularités de la tour Manhattan qui justifieraient d'une déclinaison locale.
Pour les sites concernés, la coordination avec les tiers (gestionnaires de locaux, etc) n'est pas évoquée.
Les mesures pour SHRS se calquent sur les mesures gouvernementales qui se calquent elles-mêmes sur les préconisations « a minima » de l'OMS : 1 mètre minimum entre chaque personne. Or le consensus scientifique n'est pas acquis sur les distances minimales puisque même l'ARS Ile de France recommande 1,5 mètres. Si la santé des salarié.e.s est une priorité, il est périlleux de se limiter à des mesures politiques minimales et incertaines plutôt que d'opter pour le principe de précaution.
Les mesures pour SHRS indiquent des « zones de forte affluence » alors que la forte affluence est déconseillée par le protocole national de déconfinement.
Les mesures pour SHRS indiquent des modalités de circulation au libre choix des directeurs de site, contrairement à la recommandation du protocole national de déconfinement.
Aussi, les mesures pour SHRS ne mentionnent pas la sur-pollution de l'air ambiant par la surutilisation de produits d'entretien ; les modalités d'aération régulière ne sont pas édictées (voir point 3 du protocole national de déconfinement).

De même, les mesures pour SHRS n'indiquent pas les précautions prises à propos des performances de filtrage (HEPA) des systèmes de climatisation / extraction d'air ni sur les cas particuliers des espaces clos (sanitaires…).
Les mesures pour SHRS n'évoquent pas la protection du personnel extérieur (personnel de ménage et autres).
Les mesures pour SHRS n'indiquent pas les procédures utilisées par le personnel de ménage pour garantir la sécurité sanitaire (par exemple gestion des poubelles…).

Encadrement

Les mesures pour SHRS ne précisent pas les modalités de formation du « management » pour s'assurer du bon respect des mesures gouvernementales ; l'analyse et l'évaluation des risques de cette situation sanitaire exceptionnelle et inédite, notamment sur site client, sera confiée à des salarié.e.s non formé.e.s.
A ce titre, les mesures pour SHRS n'indiquent pas clairement si les managers auront un déport de

responsabilité pénale sur eux (et donc un risque pénal à leur encontre).
Les mesures pour SHRS ne précisent pas les modalités de visites préalables à la réouverture des sites Sopra HR Software et l'association des Représentant.es de Proximité à cette démarche.

Organisation

Les mesures pour SHRS ne prennent pas en compte les modalités organisationnelles nécessaires à un retour des salarié.e.s sur site ; ainsi, ne sont présentées ni la configuration logistique des locaux (contraintes structurelles de l'immeuble, postes de facto rendus indisponibles, etc) ni la configuration organisationnelle des salarié.e.s (roulement, nombre de jours sur site par semaine…).
Aspects psychologiques
Les mesures pour SHRS ne prévoient aucun élément psychologique visant à gérer le stress du retour après un long confinement dans un contexte de risque persistant, notamment via des comportements ; non-port permanent du masque pouvant être perçu comme un dédain de la santé d'autrui, distances non respectées par impossibilité, négligence ou minimisation du risque.

Avis

En raison des éléments factuels qui viennent d'être exposés, les éléments fournis ne suffisent pas pour émettre un avis éclairé ; en ce sens, il est nécessaire que les documents soient retravaillés et soumis, à nouveau, à information-consultation du CSEE.