



## CHSCT exceptionnel du 16 avril 2020 DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs les représentants de l'Administration et des personnels,

Le précédent et unique CHSCT des DDI relatif au COVID-19 date du 18 mars dernier. Un mois après, nos demandes ont trouvé quelques réponses dont les informations relatant les situations administratives des agents des DDI. Ces données nous sont diffusées régulièrement et nous vous en remercions. Ces précisions sont d'autant plus importantes que nous nous trouvons à un tournant sans doute de cette période : entre confinement renforcé, strict et dé-confinement à envisager, et alors que les textes vont vers un assouplissement comme l'illustrent les ordonnances relatives aux délais administratifs.

C'est pourquoi, nous souhaitons vous rappeler tout d'abord les divers points de questionnements déjà remontés par voie électronique et l'attente de l'ensemble des membres des organisations syndicales de participer à un CHSCT que vous avez finalement concédé à ce jour. Mais, autant vous annoncez clairement nos attentes, la tenue et l'avancement du présent CHSCT ne doit pas exclure un prochain rendez-vous dans le suivi de cette crise qui pourrait rester programmé le 27 avril.

Voici donc, les points que nous avons déjà évoqués et pour lesquels des précisions sont attendues :

- les PCA existants et présentés en CHSCT,
- à défaut, le retour des consignes mises en application par les services suite à la circulaire DDI du 17/03,
- les cas de contaminations/suspensions connus à ce jour dans nos services, et quels services concernés ? Une cartographie par département pourrait être réalisée.
- un état des stocks des masques des DDI, point sur d'éventuelles commandes interministérielles. Pour quelles utilisations sont-ils réservés ?
- quels dispositifs déployés pour les agents de DDI dont la présence est requise : masques, gels hydroalcooliques, lingettes... (y compris pour les agents Berkani et les agents chargés du nettoyage),
- point sur les modalités mises en œuvre pour le ménage des locaux et véhicules de services le cas échéant... : retour sur les avenants passés sur les marchés publics en régions ou départements ainsi que moyens mis en œuvre en service pour éviter toute contagion (photocopieurs, courriers...)
- point sur la gestion des contrats de vacation (recrutements, prolongations, ruptures...).

De plus, nous portons un intérêt sur le suivi sanitaire de nos services et les conditions de travail de nos agents que nous constatons, disons-le, très disparates sur notre territoire, notamment en matière de :

- réunions des instances locales et plus particulièrement les CHSCT de chacun des services ; connaissez-vous l'effectivité de ces réunions et sinon les moyens mis à disposition des services pour permettre la tenue à distance?
- les consignes relatives aux campagnes d'entretiens professionnels qui sont des RDV individuels importants et qui doivent être conduits de manière sérieuse et en accord avec les agents sur les modalités. Nous souhaitons connaître les consignes claires passées au sein des services en précisant que les propositions d'entretiens pro dématérialisés ne semblent pas décentes en cette période. C'est un moment privilégié pour l'agent et cela doit le rester. L'agent doit pour cela garder la maîtrise des modalités des échanges.
- les modalités de télétravail : des rappels seraient intéressants à faire auprès des services, notamment sur le respect des règles d'exercice de ce télétravail de masse, exceptionnel, qui ne doit pas déboucher sur des dérives, notamment en matière de non-respect du droit à la déconnexion ; une harmonisation des pratiques des services

pour que chacun puisse effectuer au mieux ses missions. Les services doivent également reconnaître le télétravail "dégradé" au regard du manque de matériel et des conditions exceptionnelles dans lequel il s'exerce pour tous. Aucune pression supplémentaire, de quelque ordre que ce soit ne doit intervenir.

Le non-respect de la situation exceptionnelle par certaines structures est une nouvelle fois à remettre en question. Dans certaines structures, la situation exceptionnelle n'a pas été prise en compte, laissant des collègues totalement livrés à eux même et ne sachant trop que faire. La hiérarchie est totalement absente. Et nous vous avons évoqué alors la transmission des fiches de la DGAFP relatives aux sanctions, ce qui est assez paradoxal !

À l'inverse, certains responsables profitent des situations exceptionnelles vécues par les agents pour leur demander de remplir des missions ne relevant pas de leurs prérogatives et allant à l'encontre des directives nationales. D'autres assouplissent les modalités d'astreinte, ne respectant pas les textes en la matière. Quel est votre pouvoir de contrôle sur ces situations ?

– Accès aux formations : il existe de courtes formations en e-learning pour les télétravailleurs et les managers, adaptées à la situation particulière que nous traversons; il serait intéressant de les porter à la connaissance et à la disposition des agents et des services.

– Moyens techniques : les réseaux informatiques saturent et les connexions sont capricieuses voire inexistantes dans certains endroits. Plus on avance dans la crise, plus le réseau devient inaccessible ! Et ce n'est pas faute d'avoir alerté sur le manque de fluidité du réseau interministériel depuis sa mise en place.

– Utilisation du matériel personnel et travail à domicile : comment prendre en considération les frais générés par l'utilisation des forfaits et matériels personnels (téléphonie, internet, consommables...) ou encore comment sera pris en considération les accidents à domicile ou les TMS dans le cadre du télétravail ?

– Quelles modalités sont mises en œuvre par les services pour maintenir le contact avec leurs agents, quelles que soient leurs situations ?

Car, nous ne pouvons oublier d'évoquer les risques psycho-sociaux liés à l'isolement d'une part en cette période de confinement, et à la pression psychologique exercée sur les agents, notamment sur les délais de réponse ou véritable flicage organisé par certains chefs de service, d'autre part (questions qui renvoient en partie aux modalités d'exercice du télétravail évoqué plus haut). Qu'en est-il de la mobilisation des médecins de prévention et des assistances sociales dans les DDI ? Et qu'est-il mis en place en leur absence ?

En effet, certains ministères proposent des accompagnements ou aides psychologiques dédiés : Qu'en est-il pour les agents de DDI dont il est clairement précisé qu'ils dépendent de la DMAT du MI ?

Et comme ces phases d'isolement et de confinement peuvent être propices à toutes sortes de situations hors du commun, nous ne pouvons nous empêcher d'évoquer également la question des risques de violences conjugales ou de maltraitance infantile qui sont accrus. Là encore, quels dispositifs peuvent être mis en œuvre pour les personnes victimes ou fragilisées ?

Autre situation sensible: quid de l'accompagnement des collègues atteints du coronavirus ? et de leurs familles en cas de complications, voire de décès ? Nous élargirons le propos à la reconnaissance en maladie professionnelle.

Vous nous avez confirmé le report des réorganisations et réformes mises en œuvre çà et là (SGC, nouvelles DDI, suppressions massives de missions et de postes, réforme des retraites...), mais avec le climat anxiogène qui régnait en DDI avant cette pandémie, comment envisager de nouveau un tel climat pressant et lourd pour les agents, si les réformes engagées sont une nouvelle fois reconduites et mises en œuvre dans la précipitation et sans dialogue social réel constructif.

Si nous restons donc dans l'attente de réponses à ces différentes questions, nous avons également à vous faire part de nos fortes inquiétudes concernant les mesures envisagées par le gouvernement pour les agents qui se seront vus placés en ASA et ce, qu'elles que soient les raisons – missions non télétravaillables ou agents ne disposant pas de matériels adaptés comme les personnes reconnues handicapées et dont les aménagements de poste ne permettent pas d'envisager le télétravail, la garde d'enfants alors que les écoles, les collèges sont fermés...

L'ordonnance présentée au Conseil des Ministres de ce 15 avril et publiée au JO de ce matin prévoit de ponctionner les agents de 5 à 10 jours de congés ou RTT à poser pendant la période de l'état d'urgence sanitaire. Et tout cela, au seul arbitraire des chefs de services... Ce texte va largement s'inviter dans les débats de ce CHSCT.

L'État employeur démontre dans cette période sans précédent son énorme paradoxe. En la personne du Président de la République lui-même, il est souligné l'engagement entre autres des fonctionnaires, de ces femmes et de ces hommes, mal reconnus et mal rémunérés d'une part, et par ordonnance certains d'entre eux sont mis à l'index d'autre part, parce qu'ils n'ont eu d'autres choix, en 2è ou 3è ligne que de contribuer à cette part de l'effort national, en restant confinés à leur domicile. Ainsi, pour la plupart d'entre eux, le gouvernement n'a d'autre réponse que de leur prélever des jours de congés et de RTT, les pénalisant et les ponctionnant au maximum sur leurs jours de droit.

Pourtant, la solidarité et la responsabilité de chacun des agents s'expriment au quotidien et ce, quelle que soit leur position administrative. Leur engagement et leur conscience professionnelles ne sont pas à démontrer. Nous tenons à préciser que quelle que soit la situation administrative des agents à ce jour, ces derniers restent joignables, répondent aux sollicitations de leur hiérarchie, de leurs collègues et assurent une continuité de service avec les « moyens du bord ». Alors, l'État devrait également miser sur cette responsabilité et sur le sens du service public des agents plutôt que sur la réduction de leurs droits.

**Force Ouvrière tient à rappeler que seule la liberté de disposer et de valoriser de ses jours de congés doit prévaloir.**

Et parce que les réflexions en la matière doivent être engagées dès aujourd'hui, qu'en sera-t-il du déconfinement ? La période de confinement est fixée pour le moment au 11 mai, et après ?

Déjà des attentes face aux dispositions communes et adaptées à l'ensemble des services sont à prévoir :

- les modalités de retour des agents en service: désinfection préalable et systématique des locaux ? La situation de nos collègues IPCSR est toute particulière en la matière avec une éventuelle reprise anticipée de leurs activités. Notre expert pourra s'exprimer sur le sujet au cours des débats.
- le recours ou non aux tests avant sortie de confinement ?
- l'accueil du public par les structures ?
- les inter-actions entre collègues ?
- les équipements de protection individuels ?
- les modalités appliquées aux dispositifs de restauration collective, a priori fermés ?
- la gestion des agents confrontés aux reprises incertaines des activités scolaires / péri-scolaires ?

D'autres questions se posent et pourront vous être transmises par messagerie dans la perspective d'un prochain CHSCT spécifique au déconfinement, selon l'évolution de la crise.

Les représentants des personnels FO

