



Montreuil, le 7 juillet 2021

CHSCT Central des Directions départementales interministérielles du mercredi 7 juillet 2021

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

Dans sa déclaration liminaire lors du comité technique central des DDI, la CGT a déjà dénoncé le rythme effréné des réunions formelles ou informelles dans un calendrier qui évolue sans cesse et qui ne permet pas un dialogue social de qualité. Nous l'avons bien compris, il est des chantiers qui doivent absolument avancer avant les prochaines échéances électorales : il reste encore des choses à détruire avant les prochaines présidentielles et cela ne peut pas attendre. Faisant fi de l'état de fatigue des agents et de leurs représentants et comme si la crise sanitaire ne suffisait pas, le gouvernement s'entête à vouloir continuer ses réformes destructrices du service public ! Le COVID est une vraie aubaine dont ils profitent.

Les SGCd sont à peine créés que déjà se profilent dans ces services des réductions d'effectifs ! Les difficultés au sein des SGCd sont nombreuses et ne reflètent malheureusement que ce que la CGT avait prédit : difficultés organisationnelles liées non seulement aux manques d'effectifs mais aussi aux problèmes techniques, surcharges de travail avec déjà des burn-out et plus grave une tentative de suicide pour laquelle la CGT vous a alertés, et cette liste n'est malheureusement pas exhaustive... Les difficultés sont les mêmes dans les nouvelles DDI que sont les DDETS et DDETSPP, mais là aussi vous aviez été alertés. Ces réformes menées façon bulldozer mettent à mal non seulement les organisations mais aussi le service public rendu et s'accompagnent d'une réelle détérioration des conditions de travail des agents.

Depuis le transfert du pilotage des DDI au Ministère de l'intérieur, la CGT n'a de cesse de vous alerter sur le fait que les DDI sont exsangues en termes d'effectifs, les agents sont épuisés de devoir assurer plusieurs missions à la fois, de pallier les absences des collègues, de pallier les non remplacements des départs d'agents. Cela ne peut plus durer !!! L'État met en danger la santé mentale et physique de ses agents alors même que la préserver est une responsabilité pénale qui lui incombe !!!

L'État est en train d'infliger encore une fois à ses agents des méthodes qui ont par le passé été condamnées devant la justice. Faut-il que la situation soit aussi dramatique que dans une grande entreprise de télécommunications pour que nos alertes soient entendues ?

Au menu du CHSCT central de ce jour, les textes concernant le télétravail au MI mais aussi en DDI, DDT – DDETS-PP – SGCD.

Le télétravail s'est fortement développé au cours de ces dernières années, et s'est pour nombre d'entre nous « imposé » depuis le début de la crise sanitaire dite Covid 19.

Avec cette crise sanitaire, le télétravail, ou plutôt le travail à distance, a connu une montée en puissance aussi spectaculaire que soudaine, lorsque le pays a été placé, du jour au lendemain, en confinement, du 17 mars au 11 mai 2020 et de nouveau depuis le 30 octobre dernier jusqu'à récemment. De très nombreux agents ont dû ainsi exercer leur missions à la maison sans y être préparés et sans encadrement pour la très grande majorité d'entre eux.

Cette évolution due à la crise a entraîné une nouvelle organisation et est venue bouleverser le cadre existant en imposant une mise en œuvre plus généralisée du télétravail mais aussi d'autres formes de travail en distanciel.

Certains agents ont vu avant tout, dans cette nouvelle possibilité d'exercer leurs missions, un moyen de s'extraire de conditions de travail dégradées : perte du sens, pression managériale, locaux de plus en plus éloignés du lieu de vie et de moins en moins adaptés à une organisation collective, suppressions de postes qui pèsent sur la sociabilité, temps de travail, trajets qui se rallongent... Dans ces situations, le télétravail peut être vu comme une échappatoire.

Plus inquiétant, cette expérience inédite s'est bien souvent déroulée dans des conditions dégradées : risque d'isolement, confusion entre vie personnelle et vie professionnelle, cohabitation, intensification du travail et du temps de travail, non prise en charge des frais, stress et risques sur la santé.

Sur le principe, le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de droits et obligations du travail. Il doit permettre la continuité des services publics, des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, tout en permettant de concilier vie personnelle/familiale et vie professionnelle. Il doit permettre des organisations de service assurant un lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail tout en garantissant la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Pour la CGT le développement actuel du télétravail, en période de crise, mais surtout, et c'est le point qui nous réunit aujourd'hui, en période « normale » post crise, pose donc la question de la place de ce mode d'organisation du travail dans la fonction publique.

Le télétravail peut être vu comme l'opportunité d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le télétravail leur permet de gagner en qualité de vie, de s'épargner les trajets toujours plus longs et pénibles, de se concentrer sur une tâche : ce qui souvent n'est plus possible en présentiel du fait des nombreuses sollicitations physiques et virtuelles.

Pour la CGT, le télétravail doit être « *Un droit pour les salariés, pas un outil pour l'employeur* ». Il doit donc être envisagé comme un des modes d'organisation du travail. Il doit bénéficier aux agents publics et au service public, sur la base exclusive du volontariat.

Le télétravail doit s'accompagner d'une prise en charge intégrale des équipements nécessaires à son exercice ainsi que des frais indirects engendrés (assurance, électricité, aménagement espace travail, etc.). Un véritable droit à la déconnexion doit être garanti au titre de l'obligation de résultat de

l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Pour les travailleurs en situation de handicap, le télétravail est un moyen pour l'accès et le maintien dans l'emploi et des mesures d'adaptation doivent être expressément prises par l'employeur dans cette perspective.

Plus globalement, le télétravail et les éventuels risques qui en découleraient doivent être intégrés dans le DUERP. Pour mémoire, au moins 10 risques ont été identifiés par la Carsat sur le télétravail (livre blanc).

De nouveaux droits syndicaux doivent être mis à la disposition des organisations syndicales pour prendre en compte ce recours exponentiel au télétravail. La CGT exige un renforcement des moyens de communication avec les agents via la messagerie professionnelle (le pilotage par le MI a réduit considérablement ces possibilités, ce qui est inacceptable en soi), la création d'espaces syndicaux dans les intranets des services, la possibilité de tenue de réunions syndicales via les outils électroniques professionnels (audio, visioconférence...) pendant le temps de travail, avec des outils opérationnels et accessibles à tous. Les restrictions imposées en termes d'outils par le MI supposent de financer pour les OS des abonnements en nombre suffisant à ces mêmes outils.

Ainsi, il serait enfin possible d'envisager le télétravail comme un espace d'autonomie dans lequel le lien de subordination serait vécu différemment, de nombreux agents se retrouvant désormais dans cette aspiration.

Pour revenir au point à l'ordre du jour du présent CHSCT des DDI, et bien que les textes présentés aient fortement évolué, notamment grâce aux apports et revendications portées par les organisations syndicales, le ministère de l'Intérieur doit évoluer sur ces positions (engagement sur l'honneur de l'agent sur la conformité électrique par exemple) et négocier avec le ministère de l'économie, des finances et de la relance le versement d'une indemnité journalière de télétravail.

Même si ces textes ne nous sont présentés que pour information, la CGT demande que sa déclaration liminaire soit annexée au procès-verbal du présent CHSCT. Pour la CGT, cette évolution qui va impacter durablement l'organisation du travail telle que nous la connaissons aurait pu être l'occasion pour l'administration d'être exemplaire et à l'avant garde. En négociant sur les moyens matériels et financiers (indemnité journalière, prise en charge des vérifications techniques préalables) alloués aux agents, elle n'a pas su être à la hauteur.

Pour terminer, les nouveaux textes étant généralement plus favorables, les chartes existantes en matière de télétravail deviennent caduques et ne doivent plus être la référence dans les services.