



CT et CSHCT exceptionnels du 1^{er} septembre 2020 : concertation bafouée et santé des agents négligée

La direction de l'OFB vous a diffusé mercredi dernier (2 septembre 2020) une note de service sur l'évolution des consignes sanitaires. Elle a indiqué que les CT et CSHCT ont « débattu » le mardi précédent sur ce projet de note, mais sans préciser ce qu'il est ressorti de ces débats avec les représentants du personnel. **Puisque l'équipe de direction ne semble pas décidée à le faire, il nous paraît important de vous expliquer comment cette note de service à été élaborée.**

Donc, voici un résumé chronologique des faits (et rien que des faits !) :

- Vendredi 28 août, 12h30 : convocation du CT et du CSHCT en urgence pour le mardi suivant ;
- Lundi 31 août : publication du protocole sanitaire national et réunion de la « cellule de crise » (membres de l'administration et de la direction seulement) ;
- Mardi 1^{er} septembre, 10h à 12h : réunion en visioconférence des 30 membres du CT et du CSHCT, dispersés sur presque autant de sites, sans document écrit mais en énonçant simplement les grands principes à l'oral ;
- Mardi 1^{er} septembre, 15h : envoi par la DRH d'un projet de note de service, en demandant les retours des représentants pour le lendemain à 15h ;
- Mercredi 2 septembre, 15h : toutes les OS ont répondu dans les temps impartis ; la CGT-Environnement émet plusieurs demandes de modifications et soutient celles de FO et du Sne-FSU ; nous prévenons que si les restrictions sur le télétravail sont maintenues dans la note finalisée, nous voterons contre.
- Mercredi 2 septembre, 19h : la DRH demande aux représentants du CT et du CSHCT de voter sur une version finalisée de la note, avant le lendemain après-midi ; mais EN MEME TEMPS, elle diffuse la note à tous les agents en leur indiquant qu'elle s'appliquera dès le lendemain !
- Jeudi 3 septembre : la plupart des OS dénoncent vivement ce procédé par des messages adressés à tous les membres du CT et du CSHCT ; la CGT-Environnement refuse de prendre part au vote dans ces conditions ubuesques.



On reconnaît ici la méthode de confection d'une note de service de l'OFB, suivant une recette bien éprouvée par l'équipe de direction. Cette recette a été maintes fois utilisée depuis le début de l'année, y compris pendant le confinement et lors du déconfinement progressif.

Mais sur le fond, que contient cette fameuse note de service ?

Là-aussi, la « mesure phare » de l'OFB pour lutter contre la progression de l'épidémie en protégeant ses agents et leurs proches, est ubuesque : le télétravail est vivement recommandé à hauteur de 2 à 3 jours par semaine, mais EN MEME TEMPS limité à 3 jours par semaine maximum ! Pour aller au-delà, il faut que l'agent obtienne une dérogation en prouvant qu'il relève d'une situation exceptionnelle ou que son état de santé l'impose. **La direction de l'OFB applique ainsi à la lettre le décret général sur le télétravail, en ignorant délibérément certaines particularités de notre établissement :**

- de nombreuses missions peuvent être exercées en télétravail sans perturber leur réalisation ;
- les dispositifs techniques de travail à distance, partage de documents, visioconférence sont largement déployés et efficaces ;
- une grande part des agents partagent leur bureau à deux, trois ou plus ;
- beaucoup de sites des directions centrales et régionales se trouvent dans de grandes villes, ce qui impose souvent l'usage des transports en commun.

Tous ces éléments plaident pour une utilisation aussi large que possible du télétravail. Nous n'avons bien sûr pas demandé qu'il redevienne obligatoire comme durant le confinement ; mais que les agents qui souhaitent télétravailler 4 ou 5 jours par semaine, avec l'accord de leur supérieur hiérarchique, puissent le faire sans avoir à justifier d'une « situation exceptionnelle » à titre individuel. Nous considérons que la crise sanitaire dans son ensemble constitue une situation exceptionnelle. Mais le DG a refusé obstinément d'entendre nos arguments, feignant de percevoir des désaccords entre les différentes OS.



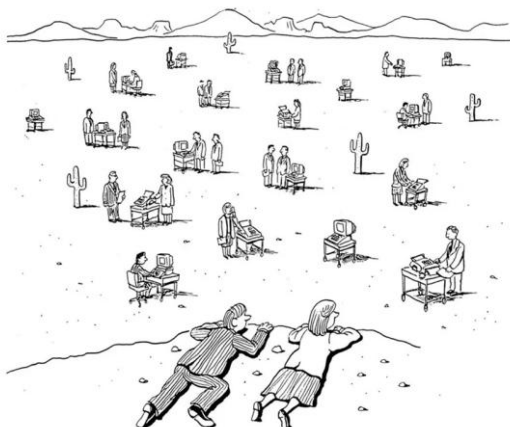
D'autres dispositions auraient dû être améliorées dans la note de service, même si le sujet du télétravail est pour nous l'essentiel :

- Les masques : le DGD-Ressources considère qu'avec 5 masques en tissu distribués à chaque agent en mai, lavables 50 fois, il n'est pas besoin de renouveler le stock. Pourtant, un simple calcul montre le contraire : un masque ne doit pas être porté plus de 4 heures, donc un agent a besoin d'au moins 2 masques par jour, soit 10 masques par semaine, ce qui correspond à près de 50 utilisations (professionnelles) par mois. Les masques de l'OFB pourront donc servir 5 mois au maximum. Nous recommandons donc que de nouveaux stocks soient constitués avant la fin de l'année. M. Charissoux soutient au contraire qu'ils pourront servir tout l'hiver, d'autant qu'ils sont bien chauds ... (sic)



- Les rassemblements : le DG souhaite (et donc décide ...) que les séminaires et autres événements organisés par l'OFB soient maintenus, tant que l'on respecte les gestes barrières et que la capacité des salles le permet. Nous demandons pour notre part que des consignes soient données pour reporter toutes les grandes réunions qui peuvent l'être sans conséquence néfaste. Il faudrait fixer des seuils et des règles objectives pour déterminer si une réunion de l'OFB peut se dérouler en présentiel sans

exposer significativement les agents à la contamination. Mais le DG ne l'entend pas ainsi : il considère que la cohésion des équipes justifie de risquer leur santé ... ou de les mettre en isolement pour une semaine !



Le prochain séminaire de cohésion à l'OFB ?

Au final, la direction a de nouveau démontré son mépris envers les instances de représentation des personnels et fait le choix de la défiance envers les agents. Cette 4^{ème} note de service sur les consignes de prévention du l'épidémie de Covid l'illustre une fois de plus.

Concernant le « télétravail Covid » et les « autorisations spéciales d'absences », **nous enjoignons tous les agents à nous signaler les éventuels refus de la part de leur hiérarchie.** Les encadrants réellement responsables auront une interprétation large des « situations exceptionnelles perturbant l'accès au service ou le travail sur site » et permettront aux agents qui le demandent de télétravailler plus de 3 jours par semaine, que ce soit occasionnellement ou régulièrement. Devoir porter un masque au bureau constitue déjà une perturbation du travail. Mais surtout, éviter de rester à plusieurs dans une pièce, de prendre les transports en commun, de participer à des réunions en présentiel, ... sont autant de gestes citoyens qui contribueront à limiter la progression de l'épidémie. **Notre direction générale refuse de prendre pleinement en compte cette réalité, alors c'est aux agents qu'il revient de se montrer solidaires et responsables.**

Vos représentants CGT-Environnement :

Comité technique :

Titulaire	Vincent Vauclin	06.80.32.96.91	DR Centre-Val de Loire, Orléans
Suppléant	Sylvain Michel	06.45.69.96.25	Pôle milieux marins, Brest

Comité hygiène, santé et conditions de travail :

Titulaire	Marine Arnaud	06.01.91.36.85	Pôle de Vincennes
Suppléant	Olivier Ledouble	06.85.06.99.72	DR Bretagne, Rennes

