



FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

Union Fédérale CGT DIR Ouest

**Compte Rendu CGT du CT
du 8 octobre 2020**

Appel et vérification du quorum

La CGT lit une déclaration (en pièce jointe).

Point 1 : Approbation des comptes rendus du 12 mars et 28 mai 2020 :

Les comptes-rendus avaient été amendés par les organisations syndicales, ils sont approuvés à l'unanimité.

Point 2 : Actualisation du Plan de Reprise d'Activité COVID-19 :

L'Administration nous a transmis le Plan de Reprise d'Activité de la DIR Ouest modifié suite à l'instruction Ministérielle du 16 septembre 2020. Ce document a pour objectif d'actualiser et de présenter les différentes activités et organisations de la DIR Ouest dans le cadre de la pandémie du coronavirus.

A ce jour, la situation à la DIR Ouest est de deux agent·e·s recensé·e·s positif·ve·s, une vingtaine de cas contacts ont également été remontés depuis fin août.

La CGT indique être en opposition avec l'instruction, donc par répercussion avec le Plan de Reprise d'Activité proposé sur :

- Rien n'est indiqué concernant une compensation des pertes de rémunérations subies par certain·e·s agent·e·s dus à la crise sanitaire.
- L'application de la journée de carence, qui engendre de fait, une perte de rémunération, peut pousser les agent·e·s à ne pas se signaler lorsqu'ils·elles sont atteint·e·s de la COVID-19 avec des symptômes bénins, sont asymptomatiques ou sont un cas contact. Ils·elles continuent alors de venir au travail au risque de mettre en danger leurs collègues, au-delà de l'urgente et indispensable suspension de ce dispositif par rapport au risque COVID-19, la CGT revendique son abrogation pure et simple.
- Les critères pour être considérés comme agent·e·s vulnérables ont été fortement restreints pour pouvoir prétendre à être en autorisation spéciale d'absence, de ce

fait certains agent·e·s considéré·e·s fragiles ne pouvant pas prétendre au télétravail reviennent au travail, malgré les risques. La CGT rappelle toutefois que les médecins généralistes et les médecins de prévention peuvent prescrire la mise en télétravail à 100 % d'un·e agent·e sans préciser les raisons médicales.

La CGT a également demandé si comme prévu par le plan de reprise d'activité, une vérification du plein respect des dispositions et de sa mise en œuvre a été assurée et si des difficultés ont été rencontrées par rapport à son application, notamment sur le respect des gestes barrières et sur l'abrogation des bornes des horaires variables pour les zones rouges...

Le Président met au vote le Plan de Reprise d'Activité de la DIR Ouest :

CONTRE : 5 CGT

ABSTENTION : 2 FO et 2 CFDT

Point 3 : Projet de service DIRO finalisé :

L'Administration nous présente le projet de service 2021-2025, il est basé sur 4 axes stratégique, la modernisation de notre organisation pour relever les nouveaux défis (**en s'adaptant aux évolutions nationales et locales et en adaptant nos niveaux de service, nos organisations**), garantir la sécurité des agent·e·s, optimiser la valeur du patrimoine et du domaine public et veiller à des conditions de déplacement optimales et une offre de service de qualité.

Pour la CGT l'importance primordiale est d'avoir les moyens humains et matériels pour exercer l'ensemble de nos missions et nous pensons que ce projet de service est disproportionné par rapport aux effectifs actuels. L'adaptation aux évolutions nationales pour les temps de missions, les niveaux de service, les nouveaux modes de travail ne laissent rien présager de bon pour les agent·e·e·s comme pour les usager·ère·s.

L'arrivée du numérique est soi-disant un enjeu sociétal qui prend une part importante dans le projet de service, ce sont de nouvelles missions, pourtant sans effectifs supplémentaires, bien au contraire.

L'innovation de l'information aux usager·ère·s, les remontés d'information, la transformation numérique, les routes connectées, l'observatoire du trafic et de la congestion, mesures de gestion de trafic, gênes à l'usager·ère sont des sujets largement mis en avant contrairement à l'entretien du réseau, la maîtrise d'œuvre, la surveillance des travaux...

Si nous voulons appliquer ce projet de service, en gardant nos missions et en y intégrant les nouvelles, il nous faut des effectifs supplémentaires.

Le Président met au vote le projet de service :

CONTRE : 5 CGT, 2 FO et 2 CFDT

Point 4 : Démarche égalité professionnelle :

L'administration nous présente un point d'étape sur le sujet de l'égalité professionnelle au sein de la DIR Ouest. La loi de transformation de la Fonction Publique prévoyant la mise en place d'un plan d'actions dans toutes les structures, la DIR Ouest souhaite s'interroger

sur les pratiques au sein de son organisation et sur les actions à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle et prévenir les discriminations ainsi que les violences sexistes et sexuelles.

Une équipe a été identifiée et une référente « égalité professionnelle de la DIR Ouest » a été nommée avec une lettre de mission transmise aux membres du CT.

La référente « égalité professionnelle », appuyée par un prestataire extérieur, a déjà enclenché des actions avec une enquête en ligne et sur papier auprès de tous les agent·e·s et des entretiens individuels (une vingtaine de personnes) afin de faire un état des lieux le plus précis possible. L'analyse quantitative et qualitative des résultats de l'enquête est en cours et sera présentée très prochainement.

Les actions à suivre sont l'identification des freins et leviers afin de réduire les inégalités, définir les indicateurs qui permettront un suivi fiable dans le temps, définir une stratégie commune de réduction voire d'élimination des discriminations et des violences, partager les bonnes pratiques, élaborer et suivre dans le temps long un plan d'action.

NB : l'objectif de « l'égalité professionnelle » n'est pas d'avoir autant d'hommes que de femmes à la DIR-Ouest. Le sujet balaye largement toutes les discriminations liées par exemple au genre ou à la parentalité. Les discriminations peuvent être également de nature syndicale, validiste, jeuniste, raciste...

La CGT se félicite de ce déploiement, la CGT s'implique fortement et depuis bien longtemps sur ces questions d'égalité professionnelle et de prévention et de lutte contre toutes sortes de discriminations. Nous resterons attentifs aux suites données.

Point 5 : Adaptations d'organisation dans les services :

L'Administration nous présente de nouvelles modifications de l'organisation avec des ajustements dans des services, d'après ses propos, compte tenu de divers enjeux auxquels les services sont amenés à faire face, sans réorganisation majeure ni impact fort pour les agent·e·s concerné·e·s.

La CGT déplorait déjà les postes partagés entre deux pôles, difficiles à gérer pour les agent·e·s comme pour la hiérarchie. Ici un poste est carrément partagé entre deux services ! L'Administration indique que c'est temporaire, nous y veillerons.

Un certain nombre de postes sont modifiés suite à des promotions, nous nous en félicitons et nous ferons attention à ce que ce type d'adaptation ne soit pas réservé à quelques un·e·s.

La CGT constate que suite à ces ajustements, certains postes restent vacants sans possibilité de recrutement.

Les membres CGT au CT de la DIR Ouest