



FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

Union Fédérale CGT DIR Ouest

Déclaration CGT au CHSCT de la DIR Ouest du 16 février 2021

Malgré la crise sanitaire, malgré les intempéries, malgré les suppressions d'effectifs, les agents de la DIR Ouest sont toujours au rendez-vous !

Nous venons de connaître un épisode météorologique qui a mis à rude épreuve l'ensemble de nos collègues impliqués avec le déneigement et le salage du réseau des routes de la DIR Ouest.

Au-delà des remerciements que vous avez adressés aux agents, la CGT n'oublie pas les différentes mesures qui ont mis, qui mettent et qui vont mettre en difficulté la capacité de pouvoir rendre ce service public aux usagers : à savoir le programme Action Publique 2022 et la loi de transformation de la Fonction Publique qui prévoient des suppressions d'effectifs, des baisses de niveaux de services et qui mettent à mal l'organisation de la viabilité hivernale. Avec les suppressions d'effectifs à la DIR Ouest, on peut déjà s'apercevoir que les plannings deviennent chargés, à la limite du réglementaire, et bien souvent au détriment la vie familiale et sociale des personnels.

Le calcul du dimensionnement d'un centre d'exploitation n'étant plus basé sur les besoins pour la viabilité hivernale, les temps entre deux astreintes se trouvent raccourcis, avec des garanties minimales en dessous de ce qu'il faudrait pour une réelle prise en compte des temps de récupération et de repos pour les agents. C'est pourtant bien cette année et dans cette période de crise sanitaire, pendant une période très floue sur notre avenir, que certains chefs de District ont décidé de revoir le respect des textes en vigueur et de revenir sur certaines pratiques antérieures à la création de la DIR, vieilles de plus de quatorze années. Pour la CGT, il est incompréhensible de vouloir changer les choses actuellement, sans consultations, sans échanges avec les agents et les organisations syndicales, sans passage dans les instances représentatives !

Par ailleurs, cette situation climatique met en évidence l'absurdité des lois de décentralisation, dont la loi 4D, laissant des réseaux routiers « en gruyère » avec des routes déneigées et salées et d'autres impraticables, provoquant une rupture dans le principe d'égalité devant le service public.

Par conséquent, plus que des remerciements, la CGT exige l'arrêt immédiat des suppressions de postes et le recrutement d'emplois statutaires nécessaires pour accomplir correctement l'ensemble de nos missions dans des conditions d'hygiène et de sécurité respectables.

Près d'un an après l'apparition du coronavirus SARS-COV 2, la situation reste dramatique et la pandémie continue à bouleverser nos conditions de vie. Malgré un train de dispositifs hors normes depuis le printemps, la situation sanitaire connaît une dégradation très importante et l'épidémie du

Covid-19 constitue une catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population et donc celle des travailleurs.

Le décret relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés maladie directement en lien avec le Covid-19, accordés aux agents publics et à certains salariés, est paru pour une application à échéance du 31 mars 2021 inclus.

Pour la CGT, si cette mesure est une avancée objective pour les agents concernés, c'est bien l'abrogation définitive et rétroactive du jour de carence qui est nécessaire et non un dispositif temporaire, complexe et ne prenant pas en compte les derniers mois.

Nous réaffirmons que le jour de carence est une aberration à tous points de vue, la décision tardive de suspension du jour de carence, par la publication du décret au 8 janvier 2021, démontre pour autant que le gouvernement reconnaît enfin qu'il y a bien là un problème de santé publique.

Le virus SARS-COV 2 ne montre pas de signe de faiblesse puisque les médecins relèvent à présent des cas de mutation du virus. Il ressort de cette malheureuse expérience que les dispositions en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques ne doivent pas être affaiblies mais bien au contraire renforcées.

Il est donc urgent de prendre en considération la demande de la CGT d'abroger la loi dite de transformation de la fonction publique, considérant les dispositions régressives en matière de santé et de prévention par la suppression des CHSCT, la suppression des commissions de réforme et la transformation de la médecine de prévention en médecine du travail.

Cette nouvelle réglementation ne peut s'avérer que néfaste pour les agents en tout temps et tous lieux. Ceci est d'autant plus marquant dans ce contexte de crise sanitaire à laquelle nous sommes confrontés depuis ces derniers mois. Et le gouvernement s'honorerait en s'affranchissant du cynisme que pourrait représenter l'utilisation de la crise sanitaire pour faire passer les plans les plus rétrogrades en revenant sur cette loi.

Suite aux dernières annonces du premier ministre et de l'avis du conseil scientifique censés lutter contre la diffusion des variants du virus SARS-COV 2, l'instruction ministérielle a été modifiée : les masques de protection doivent être, au minimum, des masques chirurgicaux ou en tissu mais de type 1, la distanciation physique passe à 2 mètres en absence de masque, 8 m² par agents dans les cantines mais reste à 4 m² dans les bureaux, le télétravail doit être renforcé.

Vous avez transmis un mail à l'ensemble des agents par rapport à cette instruction, mais il nous semble qu'aucun changement n'ait été opéré par rapport à la situation antérieure. Pouvez-vous nous dire ce qui a été mis en place en termes de communication hiérarchique, de dotation en matériel et de mise en œuvre ? Pouvez-vous nous dire si les masques en tissus distribués depuis le début de la pandémie et toujours utilisés sont bien de type 1, pour l'ensemble des sites ?

Depuis bientôt un an, des agents sont en télétravail plus ou moins de plein gré. L'État employeur édicte des mesures mais n'a pas montré de considération pour ses agents qui restent chez eux « pour protéger la population ». Il a fallu du temps pour que les agents soient équipés d'ordinateurs et de téléphones portables. Mais ce ne sont pas les seuls éléments dont chacun a besoin pour accomplir ses missions dans de bonnes conditions.

Une enquête a été menée auprès de 1 000 employés de bureau français qui travaillent à domicile depuis au moins 4 mois en raison du coronavirus.

Premier constat : seulement la moitié des personnes interrogées ont une configuration de poste de travail adaptée, 20 % travaillent depuis une chaise et sur leur table à manger et 12 % depuis leur canapé.

Les impacts sur la santé physique sont aussi bien réels : plus d'un tiers souffrent de fatigue oculaire, de douleurs dorsales et de maux de tête. Plus d'un tiers d'entre eux admettent se sentir stressés ou anxieux, seuls, isolés et fatigués ou en manque d'énergie.

Plus inquiétant encore : l'étude révèle que 33 % des répondants pensent que leurs employeurs ne se

soucient pas de leur santé mentale, faisant passer la productivité et les résultats avant leur bien-être. Selon l'étude, 75 % se sentiraient plus motivés et productifs s'ils avaient un meilleur environnement de travail à domicile, mais près de la moitié affirment que leur employeur ne les a pas aidés à le créer.

À la DIR Ouest, vous avez demandé aux cadres d'organiser la présence des agents sur le site en limitant au maximum les interactions, ce qui se conçoit, avec la volonté de maintenir le lien social et hiérarchique.

La réalité c'est qu'il y a de grandes disparités : dans un service, les agents doivent venir au moins deux jours par semaine alors qu'un agent sur un poste équivalent dans le service voisin peut venir un jour par quinzaine.

Dans un collectif, les agents s'organisent et demandent au supérieur si telle organisation convient, mais il n'y a aucun cadre le jour où ils viennent, où est donc le lien hiérarchique attendu ?

Des agents n'ont eu aucun lien téléphonique ni en visio avec la hiérarchie hormis des réunions collectives. Dans cette situation, nous comprenons que vous trouviez pertinent de demander à maintenir ce lien « hiérarchique » avec le présentiel mais est-ce compatible avec la doctrine du Ministère de la Fonction Publique ? Quel est l'accompagnement proposé à des personnes en situation d'encadrement mais en difficultés elles-mêmes ?

Des agents doivent se connecter à 7 h le matin pour être sûr d'avoir la connexion VPN, d'autres, ou les mêmes, ne peuvent pas se connecter à la messagerie partagée pour des raisons techniques.

Des agents ont dû installer leur poste de travail dans leur chambre, dans celle d'un enfant...

On pourrait continuer la liste des dysfonctionnements, mais nous nous arrêtons là.

Actuellement, il n'est pas prévu de compensation financière au télétravail (même si certaines entreprises l'ont fait), pourtant dans une étude publiée par *Le Parisien*, le cabinet ConvictionsRH évalue ces frais supplémentaires.

L'étude se penche sur trois types de frais pour 20 jours de télétravail par mois :

- les frais courants (électricité, chauffage, eau...),
- les fournitures (papeterie, cartouches d'imprimantes...),
- le mobilier et informatique (casque, 2^e écran, imprimante...) considérés comme des achats uniques.

Les dépenses liées aux abonnements internet et mobile ne sont même pas prises en compte, car les salariés/agents publics disposent souvent de forfaits illimités à titre personnel et le télétravail n'entraîne donc pas de coûts supplémentaires.

L'étude évalue ainsi ces frais courants pouvant aller jusqu'à 152 euros par mois pour un salarié/agent public qui ne dispose pas de tickets-restaurants et qui se chauffe à l'électricité.

Enfin nous alertons sur la différenciation des espaces de télétravail entre les femmes et les hommes :

La moitié des hommes cadres avaient, en télétravail durant le confinement, une pièce dédiée au travail, ce chiffre n'est que de 29 % pour les femmes, celles-ci travaillant donc majoritairement dans des pièces non dédiées au travail, voire dans des pièces partagées (salon, cuisine...).

Voici les conditions dans lesquelles travaillent les agents de la DIR Ouest dans cette période difficile, nous vous demandons donc d'ouvrir de réelles négociations sur ces points.

Les représentants CGT au CHSCT de la DIR Ouest