



Paris, le 11 mai 2021

Déclaration FORCE OUVRIÈRE Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 11 mai 2021

Un bilan du passé, des questions pour l'avenir !

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les représentants des personnels et de l'administration,

Après plus d'un an de crise sanitaire sans précédent et des phases de confinement relativement dévastatrices pour les modèles économiques que nous connaissons, une lueur semble poindre en ce mois de mai. Une reprise d'activités de certains lieux de convivialité, culturels, de lien social, mais aussi l'abandon du couvre-feu vont sans doute permettre de reprendre une vie presque normale... Presque, bien entendu, parce que le virus et ses variants cosmopolites sont bel et bien toujours là et s'adapteront eux aussi. Ce retour à la normale que nous appelons tous de nos vœux ne semble pourtant pas pour demain...

Et demain, justement :

Il faut déjà réfléchir à l'après, celui-ci doit être progressif pour les services et les agents qui le demandent. En effet, nous ne pouvons pas réitérer les erreurs du passé, et faire revenir tout le monde en présentiel comme se fut le cas l'an dernier, créant des situations de mal être des agents. Il va falloir être à l'écoute et permettre des phases transitoires : passer de 5 jours de télétravail à 5 jours de présentiel sans étapes risque de provoquer des crispations.

La tension sur le terrain :

En complément des constats de fatigue physique et morale, voire d'épuisement des agents à tous niveaux, une tension de plus en plus forte est ressentie sur le terrain, et dans un contexte de réouverture des commerces et restaurants, il va falloir que chacun fasse preuve de pédagogie et de sérénité. Il ne faudrait pas, là encore, se retrouver dans des situations que nous avons connues l'an passé à devoir aller contrôler des critères qui ne sont pas du ressort des inspecteurs des DDI, par exemple. Cela exaspère nos collègues au regard des plans de charge.

C'est le cas de la jauge sur les marchés ou dans les commerces, par exemple, même si cela a déjà été expliqué au dernier CT des DDI!! Les agents ont aussi leur programmation à honorer. Et devons-nous le rappeler, ces charges de travail n'ont pas diminué ces derniers mois, puisque, malgré le confinement, aucun PCA n'a été activé !

Mise à jour des textes télétravail de droit commun :

Après plusieurs réunions d'un groupe de travail avec la DRH du MI, le dernier datant de ce vendredi 7 mai, soit au-delà des propositions d'ordre du jour, nous demandons à ce que les projets d'arrêté et de circulaire puissent être évoqués et soumis à l'avis des membres du présent CHSCT avant d'être validés en CT. Nous rappelons ici quelques revendications de FO qui avaient été posées sur la table dès le lancement de cette campagne de GT et qui doivent être entendues ici, mais aussi dans les services de par la déclinaison des textes souhaités.

En particulier, que :

- le télétravail doit se faire sur la base du volontariat ;
- le télétravail ne peut être fait qu'à domicile. Le télétravail exercé dans un lieu autre que le domicile est du « travail déporté » ou distant ;
- aucune disposition locale ne doit pouvoir restreindre les droits ouverts par les textes nationaux ;
- l'ensemble des dépenses qui y sont liées doivent faire l'objet d'une prise en charge par l'administration, que le télétravail soit imposé ou pas. Cette prise en charge reste encore trop partielle.

Car, vous n'êtes pas sans savoir que les agents qui ont poursuivi leurs missions en télétravail tout au long de ces derniers mois, avec leurs moyens personnels ou non, n'ont parfois toujours pas perçu de remboursement des frais engagés pour l'administration pour mener à bien leurs missions.

Force Ouvrière précise également qu'il convient de mesurer les avancées et les points positifs qui ont pu être réalisés sur cette période éprouvante que nous venons de vivre. Cela doit servir de carburant pour améliorer les conditions de travail individuelles et collectives des agents de DDI.

En dehors de ces points, voici quelques questions qui émanent des agents en service et qui méritent d'être remontées à la présente instance :

Le poids des préfets sur les directions pour que tout fonctionne. Exemple :

Nous avons l'exemple d'un directeur qui a mis la pression sur l'ensemble de la collectivité de travail suite à des cas positifs signalés en abattoir, afin que ce dernier ne se retrouve pas fermé. Nous vous rapportons ici le message du directeur : « je ne veux pas être responsable de la mise au chômage partiel d'agents en abattoir ! »

Ce type de pressions exercées sur un agent d'une part pour aboutir à des suppressions des non-conformités lors d'un contrôle d'une entreprise contrôlée l'a été par un élu haut placé politiquement dans le département. D'autre part, une telle pression a été exercée sur le directeur pour rouvrir cet abattoir alors que celui-ci avait retiré son équipe d'inspection en raison de l'irrespect des gestes barrières par les opérateurs et l'abattoir. Il n'a agi que comme il fallait le faire ! Alors, que faire dans une telle situation ?

Le plan de vaccination :

Le renvoi de balles entre le MI et les agents des Ministères n'a que trop cessé. Nous voulons une communication du BCAM sur ce sujet à destination de l'ensemble des ministères des DDI. Les agents ne savent plus quoi faire concernant la vaccination. Aussi, nous demandons que les directions accordent des facilités pour que les agents puissent aller se faire vacciner, notamment avec des autorisations d'absence telles qu'il en existe pour le don du sang ; cela montrera une réelle volonté de faire de la prévention collective. De plus, cela est facile à organiser, mais encore faut-il en avoir la volonté !

Par ailleurs, que se passe-t-il lorsque les agents vaccinés, ont des effets secondaires les empêchant de venir travailler ? Subissent-ils un jour de carence ? Pour FO, cela est inacceptable, la DGAFP parle d'une gestion souple ! Mais, qu'est-ce qu'une gestion souple ? Pour FO, cela semblerait vouloir dire que cela reste au bon vouloir d'une direction, pire encore d'un SGCD. Nous demandons, là encore, des directives claires à ce sujet, afin que les agents de l'ensemble du territoire puissent bénéficier des mêmes droits.

Enfin, en complément sur ce sujet, peut-on obliger à un agent reconnu « personne vulnérable », et qui est donc en télétravail 5j/5 de se faire vacciner afin qu'il revienne en présentiel ? Une pression est faite sur ces agents, alors même que la vaccination n'est pas une obligation et peut dépendre d'un avis médical.

Commission de réforme et suivi médical

Aujourd'hui avec la mise en place des SGCD, les agents se retrouvent démunis pour le suivi des dossiers médicaux. En effet ils ne savent plus vers qui se retourner, ou bien ils s'entendent dire que cela n'est pas une priorité. Or, ce défaut de traitement entraîne parfois des sanctions financières comme un passage à demi-traitement, si la demande de reconnaissance en maladie professionnelle n'a pas été examinée en commission après trois mois.

De plus, nous rencontrons toujours le même problème avec les convocations des commissions de réforme. Nous demandons une information au SGCD sur le déroulement et les convocations des représentants à ces instances. Car, trop souvent encore, les commissions ne sont pas tenues conformément aux textes.

FO tient également à rappeler à ce CHSCT des DDI qu'un agent est en droit de demander un rendez-vous à la médecine de prévention sans en donner le motif à sa direction.

Or, nous avons eu connaissance de deux cas de figure contraires à ce droit : dans deux structures différentes, la direction avait refusé des visites au médecin de prévention, car elle souhaitait connaître le motif au préalable. Cela n'est pas tolérable !

« Décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat

Art. 24-2.-Indépendamment du suivi prévu aux articles 24 et 24-1, l'agent peut demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sans que l'administration ait à en connaître le motif.

Art. 25.-Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de bénéficier des examens médicaux et des visites avec le médecin ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire prévus aux articles 23,24,24-1,24-2 et 24-3. »

Discrimination et entretien professionnel :

Nombreux de nos collègues sont en train ou bien ont passé leur entretien d'évaluation, et aujourd'hui il leur est reproché de ne pas avoir réalisé leurs objectifs, sans tenir compte que l'année 2020 fut particulière avec des confinements, des conditions de travail dégradées de nombreux établissements fermés, etc. FO constate et relaie aujourd'hui, ce qu'elle avait craint l'an dernier. Et ce n'est pourtant pas faute d'avoir alerté !

En effet, nous vous avons alerté sur les programmations, avec les difficultés à pouvoir les satisfaire, mais cela avait encore été laissé au bon vouloir des directions et des services. Désormais, les agents en payent le prix ! ils se voient opposer des objectifs partiellement atteints avec leur programmation non réalisée ! Nous tenons à rappeler que la programmation n'est pas un critère d'évaluation. Pire encore, il est reproché à des représentants du personnel leur absence en raison de la multiplicité de tenues d'instances... Ce sont des agents qui s'investissent pour le collectif de travail et à qui il est reproché cet investissement. On ne peut pas prêcher le dialogue social d'un côté et le reprocher ensuite. Pour FO, la bonne tenue du dialogue social est primordial et nous demandons qu'il soit rappelé qu'un des 25 critères de la discrimination est l'activité syndicale. Nous saurons conseiller l'ensemble de nos représentants du personnel d'alerter la cellule de discrimination dès lors qu'ils sentiront subir une injustice de par leur implication aux instances de dialogue social.

Points sur les signalements :

Un signalement local nous a permis de faire peut-être émerger une zone d'ombre plus globale restée non-identifiée à ce stade et la question suivante se pose : comment a été (ou pas) assurée la continuité des missions dédiées aux référents handicap souvent présents dans les DDI, suite à la mise en place des SGC?

Il semble que dans nombres de cas, la mission ait été supprimée au sein de la DDI, et pas forcément reconstituée côté SGC. Cette compétence renvoyant aux questions sociales d'hygiène et de sécurité des agents, il ne serait pas choquant que cette mission subsiste au sein de la DDI (compétence du ministère de gestion), mais est-ce le cas, et sur quels moyens ?

Dans l'exemple qui nous est remonté, la mission est bien prévue au sein du SGC, mais uniquement pour les agents du MI (ce qui irait dans le sens du scénario ci-dessus). La même question peut être posée sur les sujets tels l'égalité pro pour lesquels des référents avaient été mis en place dans nombre de DDI.

Pour éviter tout problème dans la continuité de gestion des agents concernés (reconnaissance RQTH notamment), serait-il possible de clarifier le "qui fait quoi" sur ce sujet ?

Nous demandons enfin de bien vouloir nous faire un retour sur les signalements dans le cadre des questions diverses.

Les prochains épisodes ...

COSUI SGC : le 8 juin

COSUI DDETS(PP) : date à fixer

Réunion de lancement des élections DDTES(PP) 2021 : date à fixer