

Interventions de la CFDT faites au CT / CHSCT du 5 juin 2020

Crise sanitaire du Covid-19 – Reprise d'activité dans le cadre du déconfinement progressif débutant le 11 mai 2020 – point d'étape au 2 juin 2020

Partie 1 – Volet Comité Technique :

Pour ce rapport, l'intervention de la CFDT se fera à deux voix complémentaires l'une et l'autre, l'une pour le volet plutôt CT et l'autre pour le volet plutôt CHSCT.

Le rapport présenté pour information concerne un point d'étape au 2 juin sur la reprise d'activité. Ce rapport nous donne un reflet exact et relativement complet de la situation. Les enjeux qui émergent apparaissent bien.

Les documents reçus, un peu trop tardivement pour pouvoir en faire une lecture et une analyse complète, synthétisent également les très nombreuses informations que nous recevons quasi quotidiennement et objets de nos échanges hebdomadaires dans les groupes de suivi, avec quelques bémols cependant. Ce rapport est axé essentiellement sur un bilan comptable et RH, d'un début de retour à une activité normale, mais le volet santé est relativement absent et la partie DGCULT trop succincte.

sur la méthode autour de la reprise, les groupes de suivi autour de la reprise progressive d'activité qui se sont tenus depuis quelques semaines, nous ont permis d'obtenir des précisions ou de notifier nos attentes notamment autour des services les plus concernés par cette crise.

Sur la reprise d'activité qui concilie à la fois l'obligation des missions et les impératifs sanitaires, nous avons relevés quelques points. La densité de ceux-ci nous conduit à faire des choix sur certains d'entre eux.

Pour les titres-restaurant et le relèvement du plafond pour le paiement, même si nous savons que vous n'en êtes pas responsables, nous regrettons que les engagements ministériels en temps de crise n'aient pas été tenus. Malgré la négociation menée au niveau national par la CFDT, et le relèvement obtenu à 95 euros pour le paiement dans les grandes surfaces, le travail de lobbying des restaurateurs au plus sommet de l'état a conduit à l'abandon du décret pourtant à la signature.

Un nouveau déplafonnement à 38 euros, mais utilisable uniquement dans les restaurants (et non dans les magasins ou les grandes surfaces) est évoqué, mais avec un hypothétique décret vers le 10 juin, ou plus tard lorsque tous les départements français seront "au vert". Cela laisse un goût amer aux collègues aux plus faibles revenus. Ces derniers sont plus préoccupés quotidiennement par leurs besoins essentiels et leurs courses d'alimentaire que vers des vacances que certains ne verront pas, pas plus que les restaurants d'ailleurs.

L'absence de chèques-dejeuner pendant trois mois est maintenant durement ressenti. Il est urgent que les cartes des titres-restaurant parviennent aux agents.

Il nous semble que lors de nos échanges des années passées, les collectivités recevaient un certain montant financier en retour du prestataire pour les chèques déjeuner non utilisés par les agents l'année écoulée. Ce dispositif existe-t-il ?

Sur les modalités de prélèvement sur les payes, certaines collectivités les ont modifiées pour les caler sur le mois N au lieu de N+1. En l'absence d'information nous imaginons que rien ne changera à Rennes, mais nous préférons poser la question.

Sur les ASA, elles sont précisées dans une note RH aux services, actualisée en début de semaine, mais elles sont moins détaillées dans le rapport de ce jour. Le document n'est pas compris et appliqué de la même manière selon les services. Des collègues rencontrent des situations particulières, complexes et elles sont nombreuses. Nous demandons pour ces situations de la souplesse et de la bienveillance de la part des encadrants. Nous souhaitons également un système de recours soit mis en place et connu des agents.

Pour le télétravail, la partie sanitaire, sur les équipements de protection individuels, la partie matériel et dispositif d'hygiène, ou les conditions de travail, Régine Marchand fera un retour sur ce point, à la suite de mon intervention.

Sur la partie 3 et le focus sur les principales directions, nous voudrions insister sur le dispositif 2S2C sport santé culture civisme.

Nous attendions de la réunion groupe de suivi DEE des éléments plus pratiques, d'explications et de mise en œuvre : quels effectifs ? combien de classes ? quels liens avec l'Education nationale, etc...

Nous regrettons qu'aucun élément synthétique ou détaillé ne nous soient communiqués ou n'apparaissent dans ce rapport. Cette direction a été beaucoup impactée ces derniers mois, a fait beaucoup d'efforts d'adaptations entre le 17 mars et la reprise d'activités. Nous réitérons donc notre demande de groupe de suivi spécifique.

Pour la DGCULT nous trouvons dommage que pour cette partie du rapport ne fasse pas ressortir le gros travail accompli par les équipes qui ont dû faire face à des problématiques multiples. Sur cette direction nous soulignons aussi les fortes capacités d'adaptation mobilisées pour permettre les différentes réouvertures au public.

Concernant le SAAD et SIAD, nous souhaitons amender le premier paragraphe. Il est indiqué une réduction des déplacements. Nous ne partageons pas ce point de vue. Il s'agit plutôt d'une augmentation des déplacements, avec également une adaptation des modalités, plus d'interventions du midi pour servir tous les usagers. Ce qui a obligé les équipes à s'adapter à un rythme de travail plus difficile.

Sur l'accompagnement des agents et les enseignements de la crise, nous retenons principalement la formation à distance.

Les éléments qui sont présentés sont précieux. Ils témoignent de l'énergie déployée par le service RH-Formation, exemplaire pendant la période de confinement, pour offrir une alternative pour les actions de formation mais également d'offrir la possibilité à certains de mieux supporter cette période difficile.

Un bilan plus détaillé pourrait nous être présenté lors d'un prochain CT car il sera riche d'enseignements pour la période qui arrivait. Dans le bilan, nous attendons aussi les freins de ces modalités entièrement en distanciel, car elles ne correspondent pas à tout le monde et ne doivent pas constituer une fracture importante entre les collègues habitués et à l'aise avec le distanciel et les autres. Le distanciel doit également se faire en conformité avec la charte de déconnexion, comme le télétravail.

Enfin, pour terminer avec le Suivi post CT- CHSCT, nous insistons pour obtenir un calendrier avec des ordres du jour des prochains, que nous espérons nombreux, groupes suivis à venir.

Pour conclure, avant de passer la parole à Régine, nous vous remercions aussi par avance de la transmission et la validation dans les meilleurs délais des comptes rendus des dernières séances de CT ou CT/CHSCT.

Partie 2 – Volet CHSCT :

Monsieur Le Président, Mesdames, Messieurs,
Je m'associe pleinement aux propos de mes collègues concernant la qualité et la densité de ce rapport.

Je souhaite toutefois attirer votre attention sur le paragraphe page 4 concernant l'assouplissement du télétravail. En effet, il est indiqué que les agents peuvent revenir en présentiel soit parce que la totalité des missions ne peut être réalisée de manière aussi efficace qu'en présentiel ou soit pour des raisons de bien-être et de lien social de l'agent suite à la décision de l'encadrant.

Nous avons bien compris qu'un échange doit avoir lieu avec l'encadrant mais force est de constater que s'il y a désaccord entre l'agent et le responsable, aucune possibilité de recours n'est mentionnée. Il convient d'apporter un complément à ce paragraphe car nous vous avons déjà fait remonter une situation où l'agent n'est pas autorisée à reprendre en présentiel et nous craignons que d'autres situations existent et qu'elles ne seront pas forcément traitées. Elles entraîneront des replis sur soi, du mal-être et probablement des arrêts de travail.

Par ailleurs, Il ne faut pas confondre le travail à distance du fait de la crise sanitaire du télétravail classique comme l'a justement précisé Emilie Nicot lors de la réunion préparatoire. Il nous faut désormais réfléchir collectivement à de nouvelles modalités qui découlent des enseignements de la période écoulée. Cette réflexion doit se faire en lien avec le temps partiel et les aménagements du temps de travail comme la semaine aménagée. L'évolution des pratiques à l'issue de cette crise sanitaire doit se faire de manière coordonnée et certains services ou directions ne peuvent décider de nouvelles dispositions de télétravail non concertées mais surtout contraires aux règles fixées dans les modalités actuelles de télétravail. Nous sommes en attente des réponses que vous nous apporterez sur les directions concernées.

Concernant la reprise d'activité, nous réitérons nos propos tenus lors de la précédente instance à savoir que tous les responsables doivent continuer à avoir un rôle primordial pour expliquer les consignes sanitaires, accompagner la reprise progressive de tous les agents, prioriser certains dossiers, ne pas mettre les agents en difficulté avec une surcharge de travail qu'ils ne pourraient absorber, les rassurer à leur retour sur leur lieux professionnels sans négliger ceux restés à la maison, et se rendre disponibles.

Nous n'oublions pas que nous ne sommes pas dans une reprise complète mais dans une période transitoire de reprise progressive qui ne permet pas d'assurer une efficacité optimale comme en temps normal.

Cela ne doit pas être oublié au fil des reprises progressives dans les services et devraient même revêtir un caractère obligatoire.

Une attention particulière devra être portée par les encadrants vis-à-vis de l'ensemble des agents qui ont pu avoir un vécu différent durant la période du 16 mars au 11 mai. Nous sommes d'ailleurs concernés dans notre section. Des temps d'échanges doivent avoir lieu au sein des équipes afin de libérer la parole, sans attendre les résultats de l'enquête. Une orientation vers le service santé au travail doit être proposée par l'encadrant si nécessaire.

Concernant les effectifs, tableau page 5, une seule colonne regroupe les agents sans activité et en arrêt maladie (14%) pour les trois collectivités.

Nous souhaiterions connaître de manière distincte les agents sans activité des agents en arrêt maladie.

Ceci en raison de l'impact du nombre d'agents en ASA garde d'enfants ou santé fragile qui par conséquent ne peuvent exercer leur activité professionnelle et cela a des conséquences pour leurs collègues du fait du report de leur charge de travail.

Nous avons lors de nos précédentes interventions attiré votre attention sur ce sujet et demandé à ce que l'encadrement ajuste la charge de travail et soit également dans la bienveillance. Sur l'accompagnement à la reprise d'activité, nous trouvons que ce point (6) pourrait être plus étoffé. La plaquette réalisée est une très bonne initiative et est bien conçue.

Risques Psycho-sociaux : Nous avons évoqué lors de la réunion de mercredi dernier de possibles situations de souffrance et nous avons évoqué depuis avril le risque de difficultés dans la cohésion d'équipes quand dans celles-ci se côtoient des agents fortement mobilisés, notamment en redéploiement, et des agents sans activité.

Pour ces deux situations, des difficultés peuvent apparaître (mal-être, fatigue, ressentiments). Des actions de prévention sont-elles prévues ? Un croisement des données est-il envisagé entre Co Prod et les psychogues ou assistantes sociales ? Comment les encadrants sont-ils informés de la mobilisation possible de Co –PROD pour les aider ? Pouvez-vous nous apporter des éléments sur ces points ?

Concernant les EPI et les différents équipements qui ont été mis à disposition des agents, nous pouvons dire qu'ils correspondaient aux attentes et avaient été appréciés, l'effort des collectivités a été reconnu par les agents. Pour autant, une adaptation des outils doit se faire en fonction des missions, à titre d'exemple proposer des visières en accueil public à la place du masque lorsqu'il faut s'adresser à un usager sourd et muet ou avec des problèmes d'audition.

Une petite remarque : les délais de livraison qui sont un peu plus long pour certains articles au regard des difficultés d'approvisionnement inquiètent parfois et peuvent engendrer soit du stress ou des tensions malgré l'importante et la bonne implication de la DMA.

Nous nous interrogeons et nous vous faisons part de notre mécontentement sur l'évolution et la poursuite du port de certains EPI, en effet dans le rapport reçu hier en fin de journée nous constatons un changement concernant la dotation des masques concernant la DEE, la DPE et les ASVP par rapport à la dotation mise en place dès le début de la crise sanitaire et validée lors du précédent CT/CHST. Pourquoi? Serait-ce pour des raisons budgétaires ? Même s'ils sont homologués par la Direction Générale de l'Armement et ont une filtration proche de celles des masques FFP2, nous estimons que la dotation de 2 masques par agent est insuffisante et nous demandons la prise en charge par l'employeur de l'entretien de ceux-ci.

Il n'est pas concevable qu'en rentrant chez eux après 19 heures le soir les agents doivent commencer par mettre le lave-linge en marche et respecter les modes de séchage sachant que leur famille les attend. Pourquoi cette décision incompréhensible ? Que deviennent les masques non distribués ?

Qu'en est-il des autres services : DJB, DV... Nous vous demandons des précisions à ce sujet. Concernant la DIAP et plus particulièrement les antennes, nous avons aussi été alerté sur l'arrêt de la distribution de gants jetables. Les agents accueillent les usagers dehors (exemple au Blosne) pour contrôler les cartes korigoo (171 en une matinée) et doivent utiliser le gel. Celui-ci abîme les mains et les lavabos sont éloignés. Les agents s'interrogent pour savoir s'ils devront faire leurs propres achats. Ceci n'est pas acceptable non plus. Autre exemple où le port du masque n'est pas respecté : la régie.

Sur le volet santé des agents, le Service Santé et le service social n'ont cessé de continuer à fonctionner dans un mode d'organisation adaptée à la période de confinement puis une évolution avec un retour en présentiel.

Là encore nous avons eu des retours positifs des agents pris en charge mais maintenant allons nous passer à un fonctionnement plus normal du service santé avec la reprise de visites sur convocation a quand même pu se structurer pendant la crise sanitaire et a démontré son efficacité. Nombreux sont certains agents qui ont travaillé en présentiel, nous pensons notamment aux agents redéployés ou en télétravail qui ressentent un épuisement physique ou mental. Il est important qu'ils soient reçus.

Je vous remercie pour votre attention et pour les réponses que vous pourrez nous apporter tout au long de cette séance.