PREFECTURE
DE L'OISE

Déclaration Liminaire
au CHSCT de la préfecture de l'Oise

27 novembre 2020

Madame la Présidente,

En préambule, la CGT demande à nouveau à l'administration de respecter le délai réglementaire des 15 jours pour la transmission des documents afin de laisser aux membres de ce comité un temps suffisant pour prendre connaissance et préparer les différents points figurant à l'ordre du jour.

Le CHSCT de la préfecture de l'Oise est réuni aujourd'hui dans un contexte de crise sanitaire et d'état d'urgence attentat.

La CGT tient à féliciter les initiatives de notre administration pour l'ensemble des mesures de prévention et de précaution :

– sur le plan vigipirate : sécuriser les différents sites et les agents recevant du public.

– sur le plan sanitaire : équiper tous les agents de la préfecture et des sous-préfectures d'une dotation de masques lavables ; mettre à disposition des agents et des usagers du gel hydroalcoolique ; à tendre vers une surface de travail salubre d'au moins 4 m² par agent ; favoriser et développer les espaces individuels de travail des bureaux plutôt que les occupations collectives ; favoriser le développement d'un télétravail de crise souple et adapté.

Cependant selon les territoires, la question du télétravail n'a pas été appréhendée de la même manière. Les chefs ont plus ou moins incité à la mise en œuvre de cette doctrine. Souvent moins que plus. Pourtant la Ministre du travail a insisté quand il est possible, en raison des missions exercées, le télétravail doit être obligatoire, 5 jours sur 5 pour les salariés. Elle envisage même des sanctions pour les entreprises récalcitrantes. Mais l'État s'affranchirait des règles et sanctions qu'il impose aux autres.

Dans le cadre de nos expressions dans les CHSCT, la CGT est opposée au télétravail pour ses effets de désocialisation. La question du télétravail ne constitue pas seulement une question sur l'organisation du travail. Elle va au-delà, car elle porte la question de la structuration de la société. Si avoir un travail crée du lien social en permettant de participer à une communauté de travail, de créer et de nouer des relations, l'extraction de cette communauté porte en elle le risque de l'isolement social.

Mais, comme d'une part, le décret est en application et d'autre part, les agents veulent avoir accès au télétravail, la CGT cherche à faire appliquer ce texte dans le respect des droits des agents sans

que soit imposés de contraintes ou de contrôles autres que ceux en présentiel. Le télétravail n'est pas un cadeau pour lequel l'agent devrait renoncer à ses droits. C'est pourquoi la CGT a été notamment défavorable à la mention rajoutée sur le formulaire type de recours au télétravail consistant à demander au télétravailleur de s'engager par écrit, à rendre compte de ses missions télétravaillables. La CGT est opposée à cette conditionnalité qui n'existe ni dans la loi, ni dans le décret. C'est donc inutile de rajouter ces éléments qui tendent à rendre l'accès au télétravail plus difficile dans un contexte sanitaire où il est indispensable de mettre un maximum d'agents au télétravail afin de préserver la santé nationale.
Il est à souligner qu'il faut bien distinguer le cadre pérenne du télétravail et son caractère dérogatoire en réponse à la crise sanitaire. De plus, le télétravail est à privilégier au regard des missions exercées et non pas selon l'agent et indépendamment de l'inclinaison positive ou négative de l'encadrant vis-à-vis du télétravail.

Par souci d'équité, des critères de priorisation des demandes ont été validées. Pourtant des agents attendent et s'interrogent, depuis plus d'un mois, sur la prise en compte de leur demande sans aucun retour de l'administration or le décret du 05 mai 2020 a réduit le délai d'instruction des demandes à 1 mois maximum. A contrario d'autres se sont vus équiper d'un poste Noémi en quelques jours sans se prévaloir d'un critère prioritaire supérieur et sans avoir eu d'entretien préalable avec leur hiérarchie.
Par ailleurs, la CGT demande que chaque agent soit doté d'un téléphone portable en complément de chaque poste de télétravail déployé. Ainsi le renvoi de la ligne sur le téléphone professionnel permet à l'agent d'une part d'identifier ses appels professionnels et d'autre part de pouvoir faire respecter son droit à la déconnexion en éteignant, et son ordinateur et son téléphone à la fin de son service.

L'objectif du groupe de travail sur le télétravail sera chargé de définir précisément un cadre, autant favorable à l'agent qu'à l'encadrant et plus largement à l'intérêt général. Cadre qui réglementairement reste flou. Exemple, en cas d'accident survenu au domicile, comment est définie l'imputabilité au service ? Il est déjà très difficile pour l'administration d'établir l'imputabilité au service pour un accident survenu au bureau (un agent est en attente depuis juin 2020 d'une décision).

Par ailleurs, nous demandons que les agents identifiés comme vulnérables soient informés par le médecin du travail, qu'ils ne doivent pas retourner au bureau, et qu'ils puissent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence s'ils ne peuvent pas télétravailler, et que soient rétablies ces dispositions pour les personnels vivant avec des personnes vulnérables. Il s'agit non seulement de les protéger mais aussi de protéger la société toute entière, à l'heure où tout doit être fait pour éviter la surcharge hospitalière.

La communication à destination des agents, déjà considérée comme lacunaire au 1er confinement, est encore bien insuffisante en cette période :

- les personnes en ASA ne sont pas informées de leur situation administrative ;

- les agents en attente de télétravail ne sont pas informés sur l'état d'avancement de leur demande : la CGT avait demandé la liste actualisée des postes NOEMI en cours de déploiement afin de pouvoir les informer mais en vain ;

- les agents n'ont pas été informés qu'une carte professionnelle **valide** est indispensable à l'attribution de postes Noémi. Ils n'ont pas été informés, en amont et hors procédure de demande de télétravail, sur la durée de validité de la carte, à quelle échéance le renouvellement doit être effectué et quel fonctionnaire est en charge de cette mission.

S’il est nécessaire de trouver des pistes d’amélioration de la communication à destination des agents dans le cadre de la prévention et du RETEX, elles serviraient également de base pour l’amélioration de la communication interne et à la bonne gestion des affaires courantes. La CGT reçoit beaucoup trop de plaintes d’agents en raison du manque de réponses du service RH.

Sur la question de la sécurisation du carrefour Mermoz, ce point est une nouvelle fois mis à l’ordre du jour. Il semble donc utile de réaliser un exercice de sécurité en lien avec les services de la mairie pour en vérifier la dangerosité et trouver des solutions. À cet égard, la CGT demande la production sur les trois dernières années des statistiques d’accidents survenus sur ce carrefour, statistiques reflétant les caractéristiques de ces éventuels accidents : dommages, éventuelles séquelles, nombre d’agents de préfecture responsables ou victimes, etc.

Concernant le DUERP, le groupe de travail relatif aux risques psychosociaux ne s’est pas réuni et n’a pu faire la liste des effets directs et indirects de la pandémie sur les collègues de travail. Mais il est encore temps de se réunir et d’avancer sur ce sujet complexe qui touche certains de nos collègues.

Le DUERP ayant été modifié récemment pour prendre en compte les risques encourus en période de crise sanitaire et en situation de télétravail, la CGT, comme demandé au CHSCT de décembre 2019, demande que soit intégré les risques psychosociaux liés à l’entretien professionnel et à l’attribution du CIA. Dans ce sens et dans un souci de sensibilisation des cadres, la formation à l’entretien professionnel avait été rendu obligatoire pour les évaluateurs. Mais la crise sanitaire a suspendu cette action.

Une autre formation serait probablement très bénéfique, celle du droit syndical à destination du service RH. En effet ce service reste sourd à nos demandes d’application du droit et persiste à faire le passe-plat d’une autre organisation syndicale. Nous sommes ici agents de l’exécutif et c’est la loi qui s’applique, ce pourquoi nous concluons cette déclaration en rappelant l’article 6 de la loi Le Pors : *« La liberté d’opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, **directe ou indirecte**, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, **syndicales**, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».*

Manifestement il n’est pas superflu de rappeler de temps à autre le cadre réglementaire de nos statuts. La CGT dénoncera inlassablement toute discrimination et rappelle encore une fois qu’elle est une organisation autonome et indépendante ; ni l’administration, ni une autre organisation syndicale n’a autorité pour décider de la manière de mener nos affaires syndicales et notamment comment nous devons constituer nos délégations et rédiger nos déclarations.
À la dénonciation de toute **discrimination**, l’argument de la diffamation ne peut être opposé.

La CGT vous remercie, Madame la Présidente, de l’attention que vous avez bien voulu porter à cette déclaration liminaire qui sera annexée au procès verbal de ce CHSCT.

Les représentant.es du personnel CGT