

Je vous prie de m'excuser par avance si mon intervention est un peu brouillonne mais le temps m'a également manqué.

L'Enfer est pavé de bonnes intentions disait Saint-Bernard au XIIe siècle?

Depuis le début de cette crise sanitaire, le gouvernement n'a eu de cesse, à travers de nombreuses ordonnances suite à la publication de la loi d'urgence sanitaire, de mettre à mal le code du travail et d'essayer de transposer toutes ses destructions de nos acquis sociaux aux statuts de la fonction publique.

Pour autant, nos collectivités, et vous le rappelez dans les premiers chapitres du rapport ont pris des dispositions RH favorables aux agents abstraction faite sur l'obligation faite de poser des congés. Des dotations d'équipements de protection individuelle (EPI), ont été distribuées au-delà des préconisations des autorités sanitaires.

Le temps presse. Les annonces gouvernementales mettent à mal l'organisation même des collectivités locales, grandes ou petites, en leur imposant des délais qui ne sont pas réalistes, tant la tâche est ardue.

Alors le temps vous manque pour préparer les dossiers et leurs annexes présentées lors des instances alors que les échéances se rapprochent.

Mais cela doit-il suffire à ce que nous vous faisons pleinement confiance, comme vous nous l'avez demandé et rappelé lors de la réunion préparatoire d'hier matin?

L'ensemble des annexes ne nous est parvenu que cette nuit (sans d'autre commentaire). Des documents très importants pour nous permettre de comprendre, au delà de la philosophie du rapport, la réalité sur le terrain qui va être celle de nos collègues pendant les semaines à venir. Pour nous, l'urgence est de garantir la protection et la santé de tou.te.s les travailleur.euse.s, en ayant connaissance des horaires de travail, de la durée journalière et hebdomadaire du travail, des conditions des pauses et repos compensateurs, la prise en considération des temps partiels, des conditions de sécurité Nous avons aussi une autre préoccupation : la santé de toutes celles et tous ceux qui

vont continuer à télétravailler. Mais là aussi, que de bonnes intentions, pas de concret dans la fiche intitulée " Organisation du temps de travail des équipes reprenant le travail en présentiel ".

Mais avant d'évoquer les annexes, prenons le temps de reprendre le rapport.
L'encadrant

- Quel sont les réelles missions de l'encadrement dans la gestion de la reprise du travail en présentiel vis à vis des matériels et consignes sanitaires?

Vous écrivez page 5 : " Il est à noter que s'il est de la responsabilité de l'employeur d'informer les agents des gestes barrière à respecter et des équipements de protection à porter, il est de la responsabilité individuelle de chaque agent d'appliquer les consignes et de porter les équipements de protection qui sont mis à sa disposition par l'employeur."

et page 10 : "Les encadrants sont donc des relais indispensables des consignes sanitaires et garants du respect des protocoles".

Nous aimerions avoir votre définition philosophique du mot "garant" et ce qu'il peut entraîner comme conséquences?

Toujours sur le rôle que vous demandez de jouer aux encadrants, vous écrivez page 6 : " En raison des impératifs liés à la gestion des stocks, les encadrants doivent gérer avec discernement la distribution de ces masques". Ce choix, qui peut se comprendre, aurait pu faire l'objet d'une communication afin d'éviter des interpellations revendicatives de la part de syndicat opposé à ce qui pouvait être comparé à de la rétention de matériels de protection. Le retour aux agents a été tout autant mal vécu.

Le temps de travail

- Sur le temps de travail. Vous écrivez page 5 : "Une note Temps de travail (cf annexe 3) a été diffusée aux services leur permettant d'effectuer des aménagements du temps de travail de manière exceptionnelle et pour la période de reprise d'activité, tout en respectant les garanties minimales auxquelles il n'est pas possible de déroger." Mais qu'en est-il des temps partiels ? Les mercredi non travaillés deviennent travaillés. Quelles compensations?

- Sur le télétravail : Beaucoup de choses sont écrites sur ce sujet. Mais encore une fois, beaucoup de bonnes intentions. Vous écrivez page 9 : " Le télétravail fait également l'objet de mesures d'accompagnement humain spécifiques dans

le changement organisationnel du travail qu'il représente (cf accompagnement managérial)". Nous avons fait des commentaires et demandes de modifications sur l'annexe intitulée " Manager en confinement - télétravail" qui n'ont pas été prises en compte et pour lesquelles vous n'avez pas pris le temps d'échanger avec nous sur les raisons de nos interpellations.

Vous indiquez page 11 : "Selon la situation de l'agent, l'anxiété, l'inquiétude, le mal-être face à l'isolement sont tout à fait légitimes et doivent être pris en compte." sans évoquer la pression de son encadrement, le stress subi via la messagerie, les injonctions de sa hiérarchie, l'utilisation des outils de collaboration à distance qui violent votre intimité et votre vie privée en s'invitant chez vous.

Vous évoquez le travail des psychologues en ces temps compliqués pour un grand nombre de nos collègues. Quand avez-vous l'intention de faire des bilans sur cet accompagnement psychologique? Quels enseignements pensez-vous en tirer pour l'avenir au delà des discours sur le management bien veillant et participatif?

Nous vous invitons à lire, sur notre site internet, le sujet intitulé " Radioscopie du travail sous épidémie : les risques psychosociaux en forte hausse, selon une enquête de la CGT" paru sur le site de France Inter le 05 mai ainsi que les analyses de cette enquête sur le site de la CGT.

Sur les documents annexes :

- A quoi correspondent les deux couleurs du tableau de l'annexe 3 " Tâches journalières : à quoi correspondent les deux couleurs?"

- Dans l'annexe 4, pour certains services il est noté dans la dernière colonne : " Mise en place d'un planning de présence au bureau pour l'utilisation des PC en libre-service et pour éviter la présence d'un nombre trop important d'agents au même moment - reprise le 11 mai". Nous sommes le 6, c'est quoi, quand, qui?

- Dans les généralités

Nous souhaitons rappeler que pour la CGT, la santé des agents est la priorité. Aujourd'hui encore nous avons l'impression que nos collectivités veulent être exemplaires vis à vis d'une demande gouvernementale irréfléchie et sans consignes claires.

Vous n'êtes sans doute pas sans savoir que certaines collectivités vont désobéir et n'ouvrir leurs écoles que le 25 mai afin de prendre le temps de mettre en place toutes les mesures permettant aux enfants, parents, enseignants et agents d'être protégés. Alors, pourquoi maintenir cette cadence infernale et mettre sous pression les agents de nos collectivités.

Nous souhaitons aussi insister pour qu'un message clair soit envoyé aux encadrants pour leur signifier que le fonctionnement et l'efficacité des services ne pourront pas être les mêmes qu'avant la pandémie en raison, en premier lieu, de l'application des mesures liées à la lutte contre la pandémie.

En conclusion nous souhaitons aborder la question du dialogue social et des modalités de travail des membres de nos organisations CGT et UGICT-CGT après le 11 mai.

Vous expliquez très bien vos choix, vous faites preuve de concertation lors de réunions et des instances, mais nous ne votons surtout pas; les annotations, que vous nous demandez sur les documents, ne sont jamais reprises... et vous souhaitez nous maintenir en télétravail et nous encourager à ne pas aller sur le terrain.

Le rôle d'expert des syndicats et représentants du personnel est indispensable pour regarder au cas par cas la situation des salariés et peser pour que leur soit appliquées les mesures les plus protectrices.

Cependant ce rôle d'expert, vous ne le reconnaissez pas.

Et le covid 19 est un amplificateur de ce dialogue de sourds.

Voilà, L'Enfer est pavé de bonnes intentions et si vous n'y prenez pas garde, si vous ne revoyez pas la rémunération de tous les agents aujourd'hui considérés comme essentiels au fonctionnement de nos services à la population, si vous ne mettez pas en place de points d'étapes, des modalités de prise en compte des heures supplémentaires, des heures travaillées les week-end et jours fériés, des changements concrets dans les modalités d'encadrement, des

groupes de travail avec les psychologues, assistantes sociales, infirmières ...
toute votre philosophie ne suffira pas à éviter un cataclysme de l'après 11 mai.