

DECLARATION PREALABLE AU CHSCT DU 06 JUILLET 2020

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus et collègues.

Cette déclaration est le préambule de nos échanges qui suivront avec, pour fil conducteur, le bilan pendant et après le confinement, et je n'ai pas un bilan mais deux à vous exposer.

Le premier concerne les trois mois et demi de confinement et de déconfinement progressifs que les 4850 agents ont vécu.

Cela a été un traumatisme pour certains où la maladie a frappé de plein fouet un de leurs proches, d'autres ont vécu l'isolement contraint, pour beaucoup dans l'angoisse, la peur de ce virus où les médias se complaisaient grandement à obscurcir durant tout leur journal.

Si pour certains, il fut difficile de demeurer dans l'attente de pouvoir un jour reprendre le travail, d'autres, et pour une quasi-totalité des agents des deux sièges, ont continué, par le télétravail, à mener leur mission, sans oublier le présentiel des agents de sécurités, accueil et bien d'autres encore...

Concernant le télétravail, la collectivité a opté pour ce mode de travail, ce qui a permis une continuité de service et surtout de permettre aux entreprises de poursuivre leurs activités en limitant des pertes considérables financières.

Le Président de région, Monsieur Morin, ainsi que le DGS, ont félicité à leur façon, tous ces agents, qui par le biais de ce télétravail et, en mode dégradée.

Oui, l'emploi du télétravail a été poussé à son maximum, cinq jours sur cinq. Nous reconnaissons que cette méthode de travail, unique en son genre, n'a été le fruit de la réussite par un effort personnel et persévérant. Parce qu'au début la connexion de masse a rendu anxieux ce travail dû au manque de réseau. Et là aussi le service informatique a travaillé d'arrache-pied pour permettre plus de fluidité en ligne.

Le télétravail pour un grand nombre, fut une découverte, une autre façon de travailler. Le télétravail à outrance a été plutôt mal ressenti, manque de contact avec ses collaborateurs, d'échanger entre eux certaines problématiques...

Par contre, les agents ont plus apprécié le mixte du télétravail avec le présentiel, à savoir une à deux journées en télétravail et les autres jours sur site administratif. Faire un sondage sur l'ensemble des agents serait intéressant pour le CODIR ce qui permettrait d'avoir un aperçu général et organisationnel.

Comme on me l'a fait remarquer, une journée de télétravail par semaine, c'est 20% de réduction de carbone en moins, c'est une journée où l'on se sent plus disponible, rapidement mis à la tâche et concentré.

Pour les agents des lycées, la situation diffère d'un établissement à un autre.

En effet, le lien avec les référents de la DECO, les protocoles remis par la DVT ont été des facteurs positifs pour les agents, mais les inquiétudes persistent.

Jusqu'à présent, Les protocoles ont pu être suivis parce que la présence administrative fut réduite et que la présence des élèves était à minima. Quand sera-t-il lorsque les effectifs seront au complet ? C'est la question que se pose déjà les agents, ils savent qu'ils ne pourront pas mener leur mission.

Sur une charge de travail bien rempli en temps normal, l'application du protocole compliquera la situation et des choix seront à faire. Faudra-t-il plus de moyen humain ? Faut-il, en lien étroit avec l'Education Nationale, maintenir le plus possible les élèves dans une et même salle de classe ?...

Nous avons demandé dès le début du mois de mai, qu'une commission de visite se fasse le plus rapidement possible, il fallait profiter que certains établissements avaient des élèves in situ pour, peut-être, compléter et/ou modifier quelques points des protocoles et/ou se rapprocher avec le CHSCT de l'Education Nationale afin de rendre compte quelques remarques pour améliorer la sécurité de tous.

Notre règlement intérieur du CHSCT ne prévoit pas, de façon réactive, de telle disposition, alors que ces visites auraient dû être mises en place. Pour la rentrée de septembre, nous n'avons aucune visibilité sur la pratique des protocoles avec le plein des effectifs scolaires. C'est l'inquiétude des agents dont je vous parlais juste avant.

Le second bilan, c'est les six mois accomplis en tant que secrétaire du CHSCT. Il se résume par de la frustration. J'ai découvert l'importance de cette fonction par des sujets profonds tels que les risques psycho sociaux (RPS), les troubles musculo squelettiques...

Nous avons encore beaucoup de travail pour améliorer le bien-être au sein de notre collectivité. Cela devient une préoccupation qui me tient à cœur, mais, j'ai cette frustration de pouvoir qu'effleurer ces sujets.

Il est très compliqué de poursuivre la mission de service public dans mon poste de technicien et de survoler des sujets importants par manque de temps.

La décharge que la collectivité nous octroie pour travailler sur des dossiers, n'est pas la panacée et ne résout pas le problème d'organisation ni de temps nécessaire. Même s'il fallait augmenter la durée de cette décharge, ce sera toujours au détriment du poste de travail que l'on occupe.

A la mode de Martin Luther King, je fais le rêve où le CHSCT serait un comité à temps complet, où un travail à temps plein permettrait de traiter les sujets de fonds **pour près de 5000 agents de la collectivité**. Je vous demande à tous de bien vouloir considérer cette demande, certes, non prévu à ce jour au règlement, mais à mon sens, bien fondé.

Le secrétaire du CHSCT doit être totalement investi dans sa mission, être en lien étroit avec l'administration avec force de propositions, de travail commun, toujours en collaboration avec les représentants du CHSCT, et non être spectateur de faits où il ne peut qu'acquiescer ou contester.

Nonobstant, nous arrivons tout de même à avancer et faire avancer ensemble des points, semblables à des gouttes d'eau dans un océan... C'est bien insuffisant et bien frustrant.

Je vous remercie de votre attention.

Pascal CLEMENCE

Secrétaire du CHSCT