



Déclaration liminaire CHSCT de l'administration centrale

Réunion du 17 novembre 2020



Madame la Présidente,

Lors de la précédente réunion de ce CHSCT, l'Alliance du Trèfle, représentée dans cette instance par la CFTC-MAE, avait signalé les retards pris par le ministère pour la mise en œuvre du télétravail tel que préconisé par la circulaire du Premier Ministre du 1^{er} septembre et l'adaptation du protocole sanitaire national du 31 août 2020, compte tenu de la circulation active du virus dans tous les sites de l'administration centrale.

Lorsque la note de service a été publiée le 17 septembre, certaines structures ont continué à restreindre les possibilités de télétravail et tardé à donner réponse aux agents qui en avaient fait la demande, ce qui avait motivé notre courrier adressé au ministre le 6 octobre. Malgré l'aggravation de la situation sanitaire, la cacophonie s'est poursuivie, voire amplifiée, et, fin octobre, certains services en étaient encore à édicter leurs propres règles de télétravail. Celles-ci se sont avérées en contradiction avec la circulaire de la ministre de la fonction publique parue quelques heures plus tard... Il a donc fallu attendre le 30 octobre et le deuxième confinement pour que le télétravail se mette effectivement en place, après beaucoup de résistances et de réticences.

Nous souhaitons porter à la connaissance du CHSCT-AC, les évaluations menées sur la productivité et la qualité de vie au travail qui toutes, montrent que le télétravail, même en situation exceptionnelle les favorise. C'est notamment à travers l'autonomie accrue, que se développe à la fois le sentiment de reconnaissance, de valorisation et le lien de confiance. On voit là comment l'inertie de certains échelons hiérarchiques ont pu, à l'inverse, donner un signal de désaveu aux agents.

Nous saluons tout le travail des agents de la SDSI, notamment ceux du BIP, et des MAG qui se sont démenés pour permettre que presque tous les agents de l'administration centrale soient aujourd'hui équipés d'un ordinateur portable. Les efforts ont été d'autant plus méritoires que l'absence d'anticipation sur les besoins à l'issue de la 1^{ère} vague et les atermoiements en faveur du télétravail ont conduit à des difficultés d'approvisionnement et de déploiement.

En revanche, le constat sur les outils dits « collaboratifs » est beaucoup moins favorable. Sur les visioconférences en particulier, qui devraient faciliter les échanges entre collègues, les essais avec webconférence et OVPA s'avèrent souvent désastreux, coûteux en temps perdu et en stress généré. De ce fait, les agents se reportent vers d'autres outils, sans que les règles d'utilisation soient totalement claires : zoom, lifestyle etc. Un inventaire des solutions possibles, avec leurs avantages et leurs inconvénients, en toute transparence, devrait permettre de mieux comprendre les choix du MAA.

Dans ce contexte anxigène, une grande vigilance doit être apportée au maintien du lien avec chaque agent afin de prévenir les risques psychosociaux, notamment pour les agents les plus

fragiles, et qui vivent davantage dans la peur de la maladie. Les structures doivent être aujourd'hui encouragées à maintenir des réunions, des points de rendez-vous réguliers en visio. Ce qui rend la question des outils d'autant plus prégnante.

Dans ce nouveau confinement, il est demandé à chacun de maintenir toutes ses activités et de s'investir dans le plan de relance et ce, sans priorité établie et avec des effectifs toujours en baisse. Nous courrons donc un risque important de surcharge professionnelle pour beaucoup d'agents, avec des conséquences importantes sur leur santé physique et psychique.

Nous vous remercions, Madame la Présidente, de votre attention.