



# CCHSCT de la Fonction publique de l'État

## audioconférence du mardi 7 mars 2020

### Déclaration liminaire de la CFDT

La CFDT remercie la DGAFP d'avoir organisé cette réunion malgré les conditions de travail dégradées que nous connaissons tous. Nous regrettons cependant que les documents, transmis quelques heures avant la séance, ne comportent aucun élément chiffré concernant le nombre d'agents en télétravail, en présentiel ou en ASA, ni aucun élément concret permettant de juger de la réalité des conditions de travail des agents.

Quoiqu'il en soit, il est encore bien trop tôt pour faire le bilan de cette crise et en tirer les enseignements utiles. Mais on peut d'ores et déjà dire que le désarroi et la désorganisation qu'on a observées ou vécues au début du confinement ont montré de façon très crue la nécessité absolue d'intégrer la prévention des risques au cœur même de l'organisation du travail, dans la fonction publique comme ailleurs.

Bien sûr les problèmes sanitaires, par leur ampleur et parce ce qu'ils étaient inédits, n'ont pas trouvé de solution immédiate et c'est compréhensible. Mais lorsque la prévention a échoué, et a obligé des agents à être exposés au risque épidémique du fait de leur travail, alors la **réparation** doit aussi entrer en jeu. Dès le début de l'épidémie, et durant la période du confinement, des agents ont travaillé en présentiel, parfois sans bénéficier des mesures de sécurité nécessaires. Par exemple les agents des trésoreries spécialisées des finances publiques à l'hôpital ont exercé pendant plus de deux semaines dans ces établissements avant d'obtenir les équipements de protection individuels adéquats.

La CFDT demande la présomption d'imputabilité au service et la **reconnaissance en maladie professionnelle du Covid-19** pour tous les agents qui l'auraient contracté du fait de l'exercice en présentiel de leur activité, et ce quels que soient leur statut, leurs missions, leur établissement, leur administration ou leur collectivité territoriale. Ce n'est pas seulement une question de principe. En effet, les dispositions induites par cette reconnaissance en cas d'invalidité ou de décès ont d'autant plus d'importance que, faute de participation des employeurs au financement d'une complémentaire santé, une grande proportion d'agents ne bénéficie d'aucune protection en la matière.

D'autres questions se sont posées en matière **d'exposition au risque au regard de l'organisation du travail**.

Les plans de continuité d'activité n'étaient pas toujours opérationnels au moment où ils ont dû être mis en œuvre, et la définition des postes stratégiques nécessitant un travail présentiel est demeurée par trop hétérogène.

Les **dysfonctionnements concernant le télétravail** ont été nombreux. Le retard pris dans la publication du décret encadrant le recours au télétravail ponctuel est une des explications, mais c'est loin d'être la seule. Nombre d'administrations, de collectivités ou d'établissements n'avaient même pas mis en œuvre les dispositions du décret de 2016 lorsque le stade 3 de l'épidémie a été déclenché, prenant chacun au dépourvu. Les équipes, les cadres et l'ensemble des agents ont dû s'organiser du jour au lendemain, sans formation, parfois même sans matériel, sans aucune préparation à cette forme si particulière de travail. Le désarroi des uns et des autres était immense, à en juger par les questions des agents auprès de nos mandatés syndicaux. Dès l'annonce du confinement, la CFDT a mis en place une boîte mail dédiée aux questions de travail en lien direct avec la crise du Covid-19, ainsi qu'une FAQ sur son site web. Fin avril, près de 3000 mails avaient été reçus et traités, et la FAQ avait été consultée 1,2 millions de fois, aussi bien par des salariés du privé que par des agents publics.

Les questions les plus fréquentes émanaient d'agents laissés dans l'ignorance de leurs droits et de leur situation administrative par des services RH sans doute débordés. D'autres s'interrogeaient sur le cadre d'un télétravail que personne n'avait pensé soit à organiser, soit à leur communiquer : quelles modalités, quelle prise en charge matérielle, quelle nouvelle organisation pour le collectif de travail, quel droit à la déconnexion etc. L'enquête réalisée du 16 au 22 avril 2020 par l'institut Kantar pour la CFDT auprès d'un échantillon représentatif de 1005 travailleurs montre que près d'un quart (24%) des agents du public étaient peu ou pas satisfaits de leurs conditions de télétravail, contre 15% seulement des salariés du privé.

Mal ou pas préparés, plongés du jour au lendemain dans la situation imprévue du télétravail *presque* pour tous et tout le temps, les agents ont subi et subissent encore tous les risques professionnels qui sont l'écueil de ce type d'exercice : isolement professionnel, chevauchement des temps de vie, stress, surcharge ou sous charge de travail, sollicitations excessives ou insuffisantes, dislocation des collectifs etc. A ces conditions de travail dégradées se sont ajoutées les difficultés d'organisation de la vie quotidienne, sans même parler de la classe à la maison, ou encore plus tragiquement des violences intra-familiales.

Le sort des agents placés arbitrairement en ASA faute de matériel disponible, totalement coupés de leur collectif et frappés d'« inutilité sociale » n'est pas plus enviable.

Les agents en présentiel ont quant à eux souvent subi, et subissent parfois encore, les pires difficultés à obtenir les conditions de sécurité acceptables sur leur lieu de travail.

L'évaluation et la prise en charge des dégâts sanitaires, sociaux, psychologiques et organisationnels de cette période est un des premières urgences qu'il faudra traiter, et ce sans attendre le dénouement de cette crise.

Pour la CFDT, les conditions du travail lui-même doivent elles aussi être interrogées à l'aune de cette crise. Le dialogue social, la négociation de proximité, la participation des travailleurs à l'organisation du travail et le dialogue sur la qualité de service et la qualité du travail doivent plus que jamais devenir les outils de la prévention des risques et de la promotion de la qualité de vie au travail.

Enfin, nous ignorons encore l'ampleur des dégâts occasionnés par cette crise, mais nous savons déjà tous que plus elle se prolonge, plus ses conséquences économiques et sociales seront difficiles à réparer. Pour qu'elles ne soient pas encore plus terribles que celles de l'épidémie elle-même, la CFDT souhaite le redémarrage des activités dès qu'il sera possible.

Mais ce redémarrage ne pourra pas se produire à n'importe quel prix, et c'est pourquoi dès le début du mois d'avril la CFDT a revendiqué l'élaboration de protocoles de déconfinement, résultant d'un processus de dialogue social de proximité, et autour desquels les partenaires sociaux s'accorderaient sur des modalités de reprise d'activité qui répondent aux exigences de sécurité. Cette idée a depuis largement été reprise et adoptée par les uns et par les autres, et nous nous en félicitons.

Pour la Fonction publique, nous demandons qu'un cadrage de ces protocoles soit élaboré au niveau interministériel afin d'apporter un support aux discussions ministérielles ou de proximité. Des directives émanant des employeurs ne peuvent remplacer le dialogue nécessaire autour de la reprise d'activité et il s'agirait avec ce cadrage de mettre en œuvre la volonté du gouvernement de faire du dialogue social un élément incontournable de cette reprise, comme l'ont préconisé aussi bien le premier ministre que le secrétaire d'Etat à la fonction publique. Ce cadrage porterait par exemple sur le calendrier de déconfinement, la convocation du CHSCT et la constitution d'un comité paritaire de suivi du déconfinement, les modalités du télétravail et l'organisation du travail en présentiel au regard des exigences en matière de sécurité. La CFDT Fonctions publiques est prête à apporter sa contribution aux travaux qu'elle appelle de ses vœux.