



**COMPTE RENDU DU CTS
des DIRECCTE et des DIECCTE
18 MAI 2020 EN AUDIOCONFÉRENCE**

Le Comité Technique spéciale des DIRECCTE et des DIECCTE a été présidé, en audioconférence, par Monsieur Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes (UNSA, CGT, CFDT, FO, SUD SOLIDAIRES)

L'ordre du jour de la réunion a porté sur les points suivants :

- ✓ Échanges sur le plan de déconfinement progressif : principes et modalités de déploiement ;
- ✓ Questions diverses.

Le président constate que le quorum est atteint et ouvre la séance en procédant à la désignation du secrétaire adjoint de séance : Hélène LUTUN , UNSA.

Après une déclaration intersyndicale préalable de trois organisations syndicales (CGT, SUD SOLIDAIRES et FO) à laquelle s'est jointe la CFDT, l'UNSA a prononcé sa propre déclaration.

https://itefa.unsa.org/IMG/pdf/dl_cts_18_05_2020.pdf

- Préambule de l'administration :

L'administration salue l'engagement des agents et leur implication dans leur travail en constatant une forte implication des services et des personnels, l'intensité du travail, le redéploiement des agents sur les activités prioritaires. Le service public a permis de maintenir la cohésion sociale sur le territoire ce qui a été salué par la Ministre.

L'administration réaffirme que durant cette crise sanitaire le télétravail/travail à distance est la règle et le présentiel, l'exception. Cette expérience généralisée amène à réfléchir pour l'avenir quant à la pérennité de cette organisation du travail. Le DRH reconnaît que l'administration n'était pas préparée à un tel déploiement du télétravail en termes d'équipement et de cadre réglementaire.

Un décret sur les nouvelles modalités d'exercice du télétravail a dû être pris en urgence (publié le 6 mai 2020) et un groupe de travail examine les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail qui ne serait plus occasionnel/ponctuel mais s'orienterait vers une pérennisation.

Ce groupe travaille sur trois axes :

- La relation de confiance en terme managérial qui nécessite de transformer les mentalités ;
- L'environnement de travail à domicile ;
- Les équipements de travail à disposition.

Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux agents sur les conditions de travail en période de confinement (baromètre social), il sera dépouillé le 27 mai et fera l'objet d'une communication dans les instances sociales.

La question de la fusion des instances et son impact sur la santé au travail est ensuite abordée. Le DRH entend bien les craintes exprimées par l'ensemble des organisations syndicales avec la disparition du CHSCT, il se félicite que le dialogue social soit maintenu tout au long de la période de crise sanitaire avec des fréquences de réunions soutenues. Toutefois, il estime que cette fusion est une excellente chose et que les questions concernant la santé et la sécurité au travail des agents continueront à être bien prises en compte dans les nouvelles instances ainsi que par Williams JOSSE, chef du département de la QVT (qualité et vie au travail).

- Rappel de l'ordre du jour et des pièces jointes au CTS.

L'administration indique qu'au fil des expériences et de l'évolution de la situation sanitaire, les points aux ordres du jour des instances complètent et améliorent les procédures et documents.

La planification et la reprise d'activité doivent se faire sur un mode sanitaire sécurisé.

Pour renforcer les services de contrôles sur l'activité partielle, 309 collègues sur 6 mois ont été recrutés ou sont en cours de recrutement : 50 % en catégorie A, 25 % en catégorie B et 25 % en catégorie C.

Aujourd'hui, 85 CDD de 6 mois ont été signés pour adapter les effectifs à la gestion de crise.

Un travail est en cours sur un panel d'action qui va redémarrer au cours du 2^{ème} semestre. L'utilisation des locaux, le protocole de nettoyage, le nombre d'agents présents, l'aménagement des locaux et espaces communs, la gestion des flux, les équipements partagés, l'accueil du public...doivent être pris en compte afin d'assurer de bonnes conditions de retour.

Les agents s'inscrivant dans les 11 cas de pathologie ainsi que les collègues qui vivent avec des personnes qui ont ce type de fragilité ne doivent pas revenir en présentiel.

Sur le sujet des transports, les véhicules personnels sont privilégiés avec pour défraiement le forfait kilométrique prévu par les frais de missions, cette possibilité implique l'acceptation par la hiérarchie de cette utilisation ainsi qu'une attestation de l'assureur de l'agent couvrant les trajets/travail.

<https://itefa.unsa.org/?Arrete-du-11-octobre-2019-modifiant-l-arrete-du-3-juillet-2006-fixant-les-taux>

Par ailleurs, « la circulation douce » pourra prévoir une subvention de 200 € jusqu'à 400 € pour un agent qui démontre qu'il utilise un de ces modes de circulation comme le vélo.

De manière générale, les réunions physiques et déplacements sont à éviter. Dans le cadre du travail à distance, les managers doivent rester en lien régulier avec leurs agents avec 2 à 3

contacts préconisés par semaine. Des formations de coaching et de management des équipes ont été mises en place. En effet, la qualité de vie au travail implique la conduite de changement où le rôle des managers est prégnant en abordant les aspects santé/social/professionnel. Pour cela un accompagnement idoine des chefs de service a été mis en œuvre. Le soutien psychologique auprès des personnels a été renforcé avec un numéro vert. Enfin, le retour sur site devra être progressif et par roulement avec un taux de présentiel maximum de 20%.

L'UNSA constate que le plan de confinement repose en grande partie sur le déploiement du travail à distance, le déconfinement induit une montée progressive du travail en présentiel qui amènera des questionnements au fil de l'eau et pour lesquels il faudra répondre. Une première question porte sur les agents qui prennent les transports en commun et qui nécessairement auront besoin de masque « grand public » sans rapport avec leur activité. L'administration indique qu'une première dotation de masques « grand public » catégorie 2 a été attribuée par les préfetures, une deuxième dotation est en cours à partir de cette semaine.

Les DIRECCTE et les DIECCTE se doivent d'alerter l'administration centrale sur les difficultés ou absences de masques livrés. Enfin une fiche réflexe dédiée à l'utilisation des masques va être mise à disposition des services, elle précise également les modalités à suivre après leur utilisation.

L'UNSA précise toutefois que le virus mesure 125 nanomètres et n'est filtré qu'à hauteur de 70 à 90% selon le type de masque.

Par ailleurs l'UNSA demande que le baromètre social en ligne soit étoffé sur les questions d'échange avec la hiérarchie et l'administration en a pris compte.

En effet, L'UNSA déplore que certain manager ait rompu leur lien avec leur équipe et ce parfois depuis le début du confinement.

A cela l'administration fait savoir que des consignes sont pourtant données chaque semaine dans les services déconcentrés et invite les représentants du personnel à lui faire remonter les difficultés constatées.

L'UNSA : demande s'il y a des différents protocoles de déconfinement en fonction des zones vertes ou rouges. Il lui est répondu qu'un seul protocole s'applique, il s'agit d'une mesure de précaution.

Elle alerte sur l'absence de participation des médecins de prévention dans certains CHSCT ou au CLHSCT alors que leur expertise, connaissance et compétences notamment dans la crise actuelle est incontournable. L'administration va procéder à une communication rappelant la nécessité de leur présence dans les instances.

L'UNSA interpelle sur la nécessité pour certains d'agents de retourner occasionnellement sur leur lieu de travail afin d'effectuer des actes impossibles à leur domicile (ex : impression, moyen informatique, envoi de courriers...)

L'administration va mettre en place une organisation précise pour le passage sur site dans de bonnes conditions en fonction de l'état de santé des agents.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance.