

Déclaration liminaire

CHSCT central des DDI du jeudi 10 novembre 2022

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Ce dernier CHSCT central des DDI de la mandature a lieu en pleine période de préparation des élections professionnelles qui se dérouleront du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Ces élections vont se tenir dans des conditions inédites : le vote électronique nous a été imposé, la mise en œuvre des modalités de préparation de ces élections, prévue par l'instruction du ministère de l'intérieur, est plus que poussive.

Tout d'abord, l'affichage des listes électorales en version « travail », qui aurait dû être effective à partir du 19 septembre, n'a pas été respectée. Dans de très nombreux départements cet affichage « précoce » a été refusé puisqu'il fallait attendre le « feu vert » du MI. Ce dernier refusait l'affichage de listes non fiabilisées alors même que l'objectif était bien de pouvoir fiabiliser ces listes au fur et à mesure et éviter de la faire en pleine période de vacances scolaires !

Ensuite, les questions posées aux direct.eur.rice.s de DDI et aux SGCD restent sans réponse ! **Aucune information ne descend au niveau local** quant aux scrutins nationaux (élections aux CSA ministériels, CAP/CCP). Les direc.teur.trice.s de DDI n'étaient même pas destinataires de certaines instructions ministérielles telle l'instruction du MTE en date du 21 juillet 2022. Tout cela induit beaucoup de tensions aussi bien pour les agent.e.s en charge de l'organisation des scrutins (qui se débattent déjà suffisamment au quotidien) mais également pour les représentant.e.s des personnels à tel point qu'ils/elles sont à leur tour victimes des RPS qu'ils combattent par ailleurs !

Les agent.e.s sont inondé.e.s de messages de l'administration (oublis, erreurs etc ...) : trop de messages tuent le message... Espérons que cette mandature 2018-2022 ne se termine pas sur un fiasco organisationnel de ces élections, dont l'administration porterait l'entière responsabilité !

Pour revenir à l'ordre du jour de ce CHSCT central, quelques remarques :

En matière de sobriété énergétique, au-delà de l'affichage, quels sont les moyens humains prévus pour mettre en œuvre les différentes mesures préconisées ? Task-force, ambassadeurs sobriété, etc...

La vraie question c'est quelles conditions de travail pour les agent.e.s et quelle sobriété pour le gouvernement ? Quelle exemplarité de l'administration ? :

- En matière énergétique : commençons par mettre à niveau les installations existantes (thermostats, radiateurs qui ne fonctionnent pas, etc...) avant de remplacer par

principe les chaudières gaz dont certaines ont été changées il y a peu. N'oublions pas qu'actuellement nous achetons de l'électricité à l'Allemagne produite par des ... centrales à charbon !!!

- En matière de commande publique tirons les leçons de ce qui s'est passé pour la fabrication des masques ! Certaines usines locales sont aujourd'hui en liquidation judiciaire faute de commande publique justement !
- En matière de télétravail : **l'imposer pour faire des économies d'énergie reste bien un transfert de charges (fluides, chauffage) sur l'agent.e.** 15 % d'augmentation de pas grand-chose, sans parler du maintien d'un nombre de jorus plafonnés, ne compensera rien, sans parler des agent.e.s qui, ne disposant pas d'autorisation ordinaire de télétravail antérieure, attendent toujours le règlement du télétravail-Covid imposé fin 2021 ! De quel télétravail parle-t-on lorsqu'on ne fait même pas droit aux demandes des agent.e.s : trop souvent un seul jour est autorisé, tellement la hiérarchie a peur de perdre le contrôle !
- En matière de respect des obligations minimales prévues par le droit du travail : effectuer un déplacement A/R de 6 h dans la même journée est un non-sens. Il faudrait en revanche **disposer d'outils numériques fiables pour permettre des visio-conférences fiables et stables dans la durée.** Il faudrait également imposer des règles de fonctionnement (pauses) et de durée (3 à 4 heures maximum y compris pour les instances centrales) pour préserver la santé des participant.e.s : c'est pour quand ?
- La CGT relève que la promotion de l'éco-conduite aura le mérite d'obliger les directions à mettre à jour les plans de prévention des risques routiers qui sont tombés dans l'oubli dans certaines DDI !

Concernant la feuille de route et les signalements :

- **S'agissant des violences sexistes et sexuelles**, les directeurs concernés par nos signalements ont-ils participé au module de formation dédié ? Pourquoi malgré plusieurs signalements certains d'entre eux sont-ils toujours en poste et continuent-ils à sévir ?
- **Le groupe de travail action sociale ne s'est pas réuni depuis le... 25 mars 2022**, on en aurait presque oublié la date ! L'harmonisation vers le haut des prestations d'action sociale et des procédures d'attributions est pourtant un enjeu très important pour les agents surtout dans le contexte que nous connaissons actuellement ! La CGT réclame en urgence, et avant les élections professionnelles, la réunion de ce groupe de travail.

En conclusion, et en complément de ce qui vient d'être dit, il conviendra de traiter de la grande violence qui est faite aux agents :

- la création des SGCD et la **déshumanisation des rapports sociaux** induite par la ticketisation à outrance. Les statistiques d'efficience ne rendent pas compte du volume énorme de la non demande : les agent.e.s ne sont pas réductibles à un ticket !
- **l'éloignement des services RH des SGC** des sites de travail des agent.e.s,
- les **retards dans le traitement des promotions** de grade et d'échelons aux ministères sociaux qui touchent particulièrement les catégories C (plus d'un an pour certains agents avec un impact sur la retraite),

- les **blocages dans le versement des prestations d'action sociale** via les DREETS, toujours pour les agents des ministères sociaux,
- **l'absence de correspondant.e retraite** et perte de compétence en la matière pour accompagner les collègues concerné.e.s,
- des **effectifs à l'os** mais des organisations qui ressemblent toujours plus à une armée mexicaine couplé à la perte totale du sens des missions publiques,
- une **tendance croissante à l'infantilisation des agent.e.s** par un encadrement trop souvent obsédé par le reporting et la « lèchemania » conséquence directe des RIFSEEP, CIA et autre individualisation des rémunérations, plutôt par la qualité du service rendu aux usagers quels qu'ils soient. Les cadres qui défendent les valeurs du service public, le respect de leurs agent.e.s existent, mais trop souvent se retrouvent eux-mêmes maltraité.e.s. Trop de directions ne veulent voir qu'une seule tête ! Les agent.e.s de l'inspection du travail sont particulièrement touchés par ces phénomènes,

Quand on parle de « qualité de vie au travail » c'est pour mieux occulter la réalité des RPS. Ce que nous constatons, c'est que de plus en plus d'agent.e.s se renseignent sur les départs volontaires, la mise en disponibilité, l'utilisation de leur CPF. Les ministères mettent tout en œuvre pour éviter d'avoir à payer, s'assoient sur la réglementation en imposant des cadres qui n'existent pas dans les textes. Le CPF n'a pas à se substituer au financement par l'employeur de formations utiles au travail. La violence au travail c'est aussi ça : empêcher les espaces de respiration, empêcher d'ouvrir d'autres perspectives. Le CPF est un droit individuel des agent.e.s qui peut effectivement permettre d'envisager une reconversion professionnelle de son choix mais également son propre épanouissement.

Quand on veut parler de qualité de vie au travail, on recrute, on respecte les agent.e.s dans leurs demandes d'aménagement de leur temps de travail, on ne les infantilise pas, on les respecte dans leurs compétences professionnelles et leurs savoirs faire et surtout on les rémunère correctement de manière égalitaire, sans mise en concurrence.

 **8 DÉCEMBRE 2022**
Élections professionnelles Fonction publique

