



Paris, le 19 octobre 2021

Déclaration intersyndicale

Madame la Présidente/Monsieur le Président,

1. Télétravail en cette période de transition

En cette période de transition et dans l'attente de l'accord cadre portant sur le télétravail, la note de service relative au télétravail prévoit qu'un agent peut demander jusqu'à 3 jours de télétravail. Si les 3 jours sont semble-t-il peu demandés par les agents, force est de constater que la hiérarchie va jusqu'à réclamer à l'agent de refaire sa demande pour 2 jours et non plus 3 jours de télétravail et cela en parfaite contradiction avec la réglementation provisoire certes mais actuelle. Certaines entraves apparaissent également, notamment des agents qui se voient refuser les jours de télétravail le lundi et le vendredi en raison d'un trop grand nombre de demandes ces 2 jours-là, sur quel fondement ? D'autres se sont vus exiger leur présence un jour fixé par la hiérarchie pour rassembler l'équipe.

L'administration n'a de cesse d'arguer qu'en cette période, il faut reconstruire le collectif de travail mais ne communique pas en ce sens avec les agents. L'action de reconstruire le collectif de travail ne se limite pas à faire revenir les agents en présentiel. D'autres démarches sont nécessaires pour faire dialoguer les agents entre eux et retrouver une cohésion. Notons également que lors du GT télétravail, ce thème a été abordé à l'initiative des organisations syndicales et non celle de l'administration.

En cette période de retour en présentiel, les agents ont besoin de cohérence et d'une administration qui soit logique dans ses idées et que cette logique se traduise dans ses actes, mais aussi d'une administration qui communique sur ses perspectives. Lors de la crise, les agents ont fait la preuve qu'ils étaient en capacité de faire du télétravail, un retour en présentiel dans ces conditions et avec tous ces obstacles est particulièrement mal vécu.

Pourtant les incitations au télétravail à travers le monde et en France ne manquent pas :

Satya NEDALLA, PDG Microsoft, qui a remplacé Steve BALLMER en 2013 a déclaré que les

utilisateurs des outils numériques, dont font partie les salariés, ont fait autant de progrès dans la maîtrise et l'usage de ces outils que cela aurait été le cas en cinq années si aucune crise sanitaire n'était intervenue.

Elisabeth BORNE, ministre du travail de l'emploi et de l'insertion, a déclaré en juin 2021 que le télétravail sera un acquis durable de la crise.

Le télétravail et son usage au sein des entreprises sont désormais un argument fort de recrutement pour séduire des candidats aux postes à pourvoir.

Et chez nous en France, dans l'administration, les agents ont dans leur grande majorité été dans l'obligation d'acquiescer rapidement une technicité accrue du fait de la mise en télétravail de la majorité d'entre eux. Ils se sont formés, adaptés, tant à l'usage des outils mis à leur disposition, qu'à ces nouvelles formes de travail et d'organisation collective, ils sont devenus des utilisateurs aguerris et performants. Tout le monde l'a reconnu, et salué. Les agents ont fait un grand pas en avant dans le monde nouveau post Covid, le monde numérique, un grand pas en avant oui, mais pas tous, car l'on constate avec une certaine incrédulité que ceux qui occupent les plus hautes fonctions, font preuve de mauvais foi et démontrent qu'ils n'ont pas réussi eux, à faire ce pas en avant. On constate à maintes reprises qu'ils tentent de freiner et ralentir l'inéluctable avancée que les autres agents ont eux réussis à effectuer, ils veulent à tout prix revenir en arrière aux organisations anciennes, passées et dépassées. L'intelligence collective dont on nous assène les vertus existe également à distance.

Les managers réticents vis-à-vis du télétravail sont-ils encore adaptés au monde actuel ?

Par conséquent il nous semble important de revenir à l'esprit de la note de service 2021-702 qui ouvre largement la possibilité pour les agents qui le souhaitent d'avoir 3 jours de télétravail sans restriction."

Dans le cas contraire, nous demandons à ce que cette note de service précise les raisons pour lesquelles les agents ne peuvent pas avoir 3 jours de télétravail et si ces raisons sont temporaires les conditions qui permettront de lever ces restrictions. Nous demandons également à ce qu'un message soit envoyé aux agents afin de leur expliquer précisément les raisons de ce choix.

2. Bureau du cabinet

Suite à la vacance de poste du chef de bureau du cabinet, l'administration a le souhait d'attendre l'arrivée du nouveau chef de cabinet pour mettre en œuvre l'enquête ISST demandée par l'ensemble des organisations syndicales en application de l'article 5-5 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Cette enquête ISST a été demandée dans l'objectif de caractériser le mal être des agents de ce bureau (diagnostic RPS) et ainsi définir les modalités à mettre en œuvre pour rétablir un fonctionnement serein au sein de ce celui-ci. Dans ce contexte, il nous semble opportun de démarrer dès maintenant l'enquête ISST et de ne pas laisser ces difficultés s'engrener dans d'autres. Il est important de laisser la possibilité de s'exprimer en toute liberté sur leur vécu, de libérer la parole sur les faits qui se sont déroulés au cours de ces 3 dernières années et identifier les actions à mettre en œuvre pour reconstituer un collectif de travail en cette période où la réorganisation va reprendre son cours. Cette démarche permettra de faciliter la transition avec

l'arrivée du nouveau chef de cabinet, les chefs de bureau du cabinet et les agents dans l'objectif de construire ensemble dans un esprit serein et plus apaisé la réorganisation de cette structure.

Nous rappelons à cette effet que le 4^{ème} plan santé au travail de la DGFAP pour la fonction publique 2021 - 2026, est particulièrement axé sur la prévention, la culture de la prévention et la qualité de vie au travail. Il préconise notamment la réalisation d'études d'impact en matière de QVT-SST pour tout projet important de transformation et un meilleur accompagnement pour la conduite des changements en matière de santé et sécurité.

Nous attendons de l'administration des actions exemplaires en ce sens.

3. DPMA

La secrétaire générale du MAA a indiqué hier après-midi que la création de la nouvelle direction générale de la mer venait d'être décidée à compter de début 2022, avec une mise en place pouvant s'échelonner jusqu'à mars 2022. Cette nouvelle direction générale sera constituée, pour l'essentiel, par un regroupement de l'actuelle direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) et de la direction des affaires maritimes (DAM). Nous souhaitons que le CHSCT-AC soit informé régulièrement de cette réorganisation compte tenu de son impact sur la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux pour les agents de la DPMA.