DECLARATION LIMINAIRE
CHS-CT des Bouches du Rhône
15 Octobre 2021

Madame la Présidente du CHS,

Cette séance plénière se déroule au moment où le monde du travail connaît une révolution dans son approche et son mode d'exécution. Le télétravail est devenu une norme. Souvent imposé, durant la crise sanitaire, il apparaît, aujourd'hui, comme une organisation incontournable. Il permet des horaires plus souples, un temps dans les transports réduit, moins d'expositions aux risques professionnels, etc...
Pour autant, est-t-il une solution miracle? Améliore-t-il, vraiment, les conditions de travail ? Les mois écoulés ont montré quelques vicissitudes induites par le travail à domicile. L'isolement du travailleur, une ergonomie du poste de travail défaillante, des horaires, parfois, atypiques et plus longs...et, aussi, une certaine désorganisation au sein des équipes avec l'apparition de disparités préjudiciables, sources de tensions. Le télétravail n'a pas que des avantages pour le salarié.

Comme le voulait **Force Ouvrière**, un accord national interprofessionnel sur ce thème, a été trouvé, afin d'assurer, le mieux possible, un cadre protecteur à tous les salariés concernés. Ce texte doit notamment permettre d'imposer des garanties minimales pour les conditions de travail. Cependant, pour que cela soit parfait, sa déclinaison, au sein de nos administrations, doit être concertée. Il faut éviter les décisions unilatérales.

- En premier lieu, le volontariat, revendication essentielle de **FO**, reste le principe majeur pour l'accès au télétravail. Tout agent doit garder la maîtrise de son mode d'activité. La durée maximale de télétravail est de 3 jours par semaine, si l'activité le permet.
- Le cadre de travail doit rester adapté. L'administration doit continuer à offrir les moyens matériels et techniques pour télétravailler. À cet égard, nous remercions le CHS-CT 13 d'œuvrer à l'amélioration ergonomique en dégageant des crédits en ce sens, pour 2021. Cet effort devra être maintenu en 2022.
- Enfin, nous rappelons que l'agent en télétravail conserve les mêmes droits en matière de promotion, de prévention, et de protection de sa santé.

Notons, aussi, l'importance du travail syndical, concernant la rémunération.
FO a, depuis le début, exercé une pression pour la mise en place d'une indemnité. Télétravailler a un coût qui méritait une compensation pécuniaire.
2,50 euros par jour avec un plafond annuel de 220 euros, c'est, déjà, une première reconnaissance de la charge financière qui pèse sur chaque agent, dans cette période difficile pour le pouvoir d'achat et qui peut le mettre en situation morale pénible.

Cependant, **FO Finances** espère, dans l'avenir, une revalorisation de cette indemnité, afin de coller, réellement, aux frais occasionnés. Pour exemple, il est estimé que le télétravail a pour effet d'augmenter la facture énergétique d'environ 30%.

Pour **FO Finances**, la mise en place de cet accord télétravail doit ouvrir la voie à une réflexion globale sur l'organisation du temps de travail et la répartition de l'activité dans les services. Il ne doit pas y avoir de surcharge d'activité pour certains agents.
L'harmonie doit être préservée afin d'éviter les situations de mal-être, déjà, palpable, au vu des sous-effectifs chroniques.

FO Finances en profite pour rappeler que la recherche d'un cadre de travail de qualité revêt une grande importance sur l'état d'esprit des agents. Il doit être confortable, ergonomique et plaisant, avoir des espaces de convivialité, être entretenus et propres.
Les GT immobiliers doivent être constructifs et les réflexions de chaque participant, réellement, prises en compte.

En aucun cas, et ce sera l'un des points abordés aujourd'hui, on doit soumettre les agents à l'extrême nocivité de l'exposition aux fibres d'amiante et aux particules fines issues de la pollution atmosphérique. Présentes sous forme de poussières, invisibles à l'œil nu, flottant dans l'air ambiant, elles sont un danger permanent pour le personnel exposé.

FO Finances rappelle que de bonnes conditions de travail permettent aux agents d'être en meilleure santé et, donc, de s'épanouir, tout en étant plus efficaces. L'ambiance générale doit être optimale et sécurisée. Une approche sérieuse, avec suivi médical, s'il s'avère nécessaire, doit être envisagée. Les administrations concernées doivent faire preuve d'autorité pour exiger, de la part des entreprises ou des partenaires privés, le respect des règles en vigueur, comme la **Directive 2008/50/CE** du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 concernant la qualité de l'air ambiant et un air pur pour l'Europe.
Le temps des excuses est révolu. Ce CHSCT devra proposer les mesures de prévention ad-hoc avec un suivi effectif des mesures de prévention !
La résolution de la grave problématique du H17, en sera le révélateur. Le choix de ce site était un non-sens sanitaire. Les agents payent, maintenant, les conséquences du manque de prévoyance de certains!

La période est difficile pour les personnels des Finances, confrontés aux transferts de missions, aux réorganisations des réseaux, aux délocalisations, le tout, souvent, sans vision à long terme. Démétropolisation, nouveau réseau de proximité (NRP), gains de productivité, etc.. sont autant de mots menaçants et anxiogènes pour des agents qui n'ont rien demandé.
Le rôle des acteurs de prévention est, plus que jamais, incontournable.
Le CHSCT 13 doit réaffirmer son rôle moteur dans la protection et la prévention, ne pas être spectateur mais acteur.

Philippe LANTELME (Titulaire)
Marie-Laure SOLANO
CHSCT 13