



DECLARATION LIMINAIRE
CHS-CT
du 2 mars 2022

Concernant les travaux de désamiantage de Pont Audemer, la CGT veillera à ce que la direction élabore dans les faits un plan de prévention prévu à l'art R 4511-1 du Code du travail et mentionné dans le guide amiante du secrétariat général aux pages 71 et suivantes dans son annexe 9.

Ce plan prévoit « je cite » : une inspection commune avant le début des travaux.

Art. R. 4512-2 du code du travail : *Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition de la ou des entreprises extérieures.*

Concernant l'élaboration du budget, il conviendra de prendre en compte comme chaque année les orientations contenues dans la note d'orientations ministérielles 2022. Cette dernière souligne cette année l'importance et les conséquences du télétravail dans notre nouvel environnement professionnel. La CGT l'a également souligné à plusieurs reprises dans ses interventions passées.

Dans cette note, il est souligné que suite aux expérimentations menées par l'ANACT sur le terrain, des premières conséquences peuvent être tirées : le cadre normatif (circulaires, protocoles...) sur le télétravail est nécessaire mais ne résout pas tout ; la réalité du travail ne s'intègre pas toujours dans ce cadre et cette confrontation conduit à la nécessité de s'interroger sur l'organisation du travail de manière constante.

Les expérimentations menées soulignent le besoin des agents de s'exprimer et de partager leur vécu et leur expérience. Pour que cette expression puisse exister, il faut se doter d'espaces à des niveaux divers, au cœur du service, pour discuter des problèmes rencontrés en situation de travail et mobiliser les ressources nécessaires à leur fonctionnement. La réalité du terrain à ce jour n'est pas celle-ci, loin s'en faut.

Si aujourd'hui le télétravail est devenu un nouveau mode de travail dans nos services, il est loin de donner satisfaction en termes de fonctionnement d'un service basé sur un collectif et ce pour plusieurs raisons, la première étant les temps de présence communs aux agents composant un même service qui sont réduits à la portion congrue.

Quant à la méthode pour l'expression des personnels, la méthode utilisée permet l'intervention d'un tiers (facilitateur de paroles) pour faciliter l'expression et cela nous conduit directement à la seconde partie de notre ordre du jour relatif au fonctionnement du SDIF. Suite au retour qui sera effectué par la psychologue du travail cet après midi auprès des cadres mais aussi des agents, la CGT à ce sujet remercie la direction d'avoir répondu favorablement à sa demande ; il pourrait être envisagé qu'un représentant de la direction au cours des groupes de travail à venir anime ces futures réunions. Ces temps d'échanges et de propositions concrètes permettraient aux agents mais aussi aux cadres de s'exprimer librement sans contraintes en vue de l'élaboration d'un « cahier des charges ».