



## CHSCT DE HAUTE-GARONNE

Séance du 02.03.2020

### DECLARATION LIMINAIRE

- « - *Lorsque j'utilise un mot, il signifie exactement ce que j'ai décidé qu'il signifierait - ni plus ni moins,*  
*déclara Humpty Dumpty avec gravité,*  
- *Mais le problème, dit Alice, c'est de savoir si tu peux faire en sorte que les mots signifient des choses différentes.*  
- *Le problème, dit Humpty Dumpty, est de savoir qui commande, c'est tout ! »*

*Lewis Carroll*

Monsieur le Président,

Si les élu-es de Solidaires Finances siègent aujourd'hui, c'est que leur motivation ne réside que dans la volonté de défendre leurs collègues, en relation avec certaines réformes à l'ordre du jour de la séance, dont la mise en place encore une fois précipitée, a des conséquences imminentes.

Car, en effet, samedi 29 février, le Gouvernement a cru bon de choisir le passage en force sur la loi de « réforme » des retraites, en mettant en œuvre l'alinéa 3 de l'article 49 de notre Constitution et ceci alors même que les députés de son camp politique détiennent l'écrasante majorité des sièges à l'Assemblée nationale, suite à l'élection présidentielle de 2017 dont on connaît le contexte particulier.

C'est un déni de démocratie.

En faisant le choix de fouler du pied le débat démocratique, puis parlementaire, le Gouvernement s'est *de facto* coupé avec la très grande majorité de nos concitoyens, hostiles à sa « réforme ».

Mais le combat n'est pas fini. Car à celles et ceux qui clament que la mobilisation s'essouffle voire est terminée, les actions, mobilisations et journées de grève ne peuvent que démontrer le contraire. Si la grève n'a pas été générale et reconductible, cela ne signifie pas que le mouvement touche à sa fin comme voudrait le faire croire le pouvoir. Au contraire, il est en train de prendre de nouvelles formes et de s'étendre de nombreuses façons, dont la seule limite est l'imagination de toutes celles et tous ceux qui se mobilisent. Nous avons, en effet, rarement vu en France autant de formes

d'expressions si variées, dynamiques, festives et combatives : flash-mobs, chorégraphies, retraites aux flambeaux, actions de rue où l'inventivité rivalise avec l'humour. Mais aussi, débarquements impromptus dans des buffets du Medef, de ministres, de directeurs sans oublier les nombreux dépôts d'outils de travail devant les préfectures, devant Bercy et même ici rue des Lois.

Car, en effet, plus de 60 % de la population demandait le retrait de ce texte, la majorité de la population ayant bien compris qu'avec cette réforme tout le monde sera perdant. Les mensonges du gouvernement sur l'universalisme, l'équité, l'égalité de sa réforme n'ont pas pris et c'est tant mieux ! Ils ont gagné aux forceps, mais nous avons d'ores et déjà gagné le combat de l'opinion !

À quelques jours de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, permettez-nous de faire, dans ces propos liminaires, un focus spécifique. L'un des plus gros mensonges de ce gouvernement pour nous vendre sa « contre-réforme » a été de nous marteler l'idée qu'avec ce projet, les femmes seraient les « grandes gagnantes ». Et là non plus, ça n'a pas fonctionné. Car la logique d'un régime de retraite par points vise à ce que la pension d'une personne reflète la somme des cotisations versées tout au long de sa vie active. En prenant en compte l'ensemble de la carrière, au lieu des 25 meilleures années pour le régime général ou des 6 derniers mois pour la fonction publique, un régime par points ne peut que faire baisser mécaniquement le niveau des pensions des personnes aux carrières courtes ou heurtées, personnes, parmi lesquelles on trouve en premier lieu les femmes. Un tel système intègre en effet les plus mauvaises années de la carrière dans le calcul de la pension, alors qu'elles en sont éliminées actuellement. Chaque période non travaillée, année de temps partiel, de congé parental, de chômage, de bas salaires fournirait peu ou pas de points. Et vous le savez, M. le président, cela concerne avant tout les femmes puisque 82 % des salarié.es à temps partiel sont des femmes ; 63 % des salarié.es payé.es au SMIC sont des femmes et les femmes en 2020 continuent à être payées en moyenne 26 % de moins que les hommes pour un travail équivalent. Et ces inégalités existent aussi dans la fonction publique et seront sans aucun doute encore plus grandes avec la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui généralise la contractualisation (dans l'hospitalière et la territoriale 67 % des contractuel-le-s sont des femmes) ; qui prévoit la rémunération au « mérite » alors que les femmes sont déjà largement bloquées comme en témoigne l'existence d'un réel plafond de verre ; qui fait disparaître les CAP qui permettaient l'étude de situations spécifiques et ainsi supprime un outil essentiel dans la lutte contre les discriminations et qui enfin supprime le CHSCT, une des instances phare en termes de préventions des violences faites aux femmes. On le voit les inégalités ne sont pas prêtes de s'arrêter pour les femmes qu'elles soient salariées du privé comme du public, qu'elles soient actives comme retraitées.

Des secteurs entiers étaient mobilisés et le demeureront pour exiger le retrait du projet de réforme. Le rejet reste massif, et, fait notable, il se conjugue avec la dénonciation d'autres réformes, relevant de la même logique et toutes aussi néfastes. Celle de la destruction des services des Finances Publiques, celle du bac et du lycée dans l'éducation, celles qui touchent l'enseignement supérieur et les instituts de formation des futurs enseignant-es, celle de la santé ou encore de l'assurance chômage. La contestation est générale, prenant de nouvelles formes, rejetant un système dans lequel les perdant-es sont largement majoritaires et les gagnant-es infiniment minoritaires. Et de plus en plus, deux modèles de société s'affrontent.

Par sa durée et son intensité mais aussi par le soutien durable d'une large partie de la population, le conflit portant sur la réforme des retraites est historique. Ses ressorts profonds vont au-delà du projet du gouvernement, combattu à juste titre : il porte aussi sur le refus d'un certain choix de société que le gouvernement tente méthodiquement d'imposer (« loi travail », fonction publique, protection sociale, et bien d'autres).

Poursuivant sa stratégie de démantèlement d'un état providence jugé trop coûteux, le gouvernement crée les conditions de son impuissance à réguler, à protéger et nourrir par là même l'anxiété d'une grande partie de la population.

Les réformes menées précipitamment, sans étude d'impact, en procédure accélérée devant la représentation nationale ne font que mettre à l'abri les premiers de cordée à qui les marges de manœuvres budgétaires sont consacrées, en pillant méthodiquement le patrimoine commun (services publics et/ou actifs pourtant fort rentables -aéroport de Paris, Française des jeux, agents de la DGDDI et de la DGFIP...).

Force est de constater que depuis des années, le Ministère des finances et ses personnels sont au cœur de cette cible idéologique. Les suppressions d'emplois, le rythme beaucoup trop rapide des réformes qui se succèdent sans laisser le temps de bilans nécessaires sur l'efficacité ou la pertinence des mesures prises, le changement perpétuel qui fait, défait et refait sans repères, engendre *de facto* une dégradation des conditions de travail et une détérioration sans précédent de la santé de l'ensemble des agents.

Nous le répétons : les incertitudes concernant l'emploi, le lieu de travail, le sens et le contenu des missions, l'avenir professionnel créent un climat anxieux et un mal-être général.

Tout est résumé par les propos du ministre DARMANIN: « *suppression de 10 000 postes ,ce qui a des conséquences sur le moral des agents, mais qui est un objectif que nous tenons* ».

Bien que réduits à de simples variable d'ajustement, il est vrai que les personnels continuent à « ressentir » des difficultés dans leur travail !

Et là où jadis, un diagnostic visant les situations problématiques au travail intégrait des dimensions techniques, organisationnelles, institutionnelles, seul le registre individuel et psychique est désormais interrogé (stress, mal-être, anxiété, etc) reportant de fait, la responsabilité de la situation sur les individus. La souffrance étant analysée comme une faiblesse personnelle, un manque d'adaptation, la prise en charge des RPS se limite désormais à leurs conséquences individuelles.

Le cœur du problème qu'est l'organisation du travail est pudiquement occulté lorsqu'il ne fait pas l'objet, par un tour de passe passe communicationnel dont nos hautes et plus basses sphères ont le secret, d'une inversion de sens présentant les régressions les plus évidentes comme des améliorations. Cette dénaturation de la langue, qui se retrouve jusque dans les noms des lois et projets de lois rétrogrades est surexploitée et génère elle-même un grand malaise parmi les personnels.

Pour autant, dans leur rapport annuel 2018 concernant la santé des agents dans les ministères économiques et financiers, les médecins de prévention s'alarment des risques psycho-sociaux qui résultent de la charge de travail trop importante, pointent la réduction des effectifs, les départs en retraite non remplacés, le manque de « sachants » dans les services, le manque de « tuilage » comme autant de facteurs aggravants. Pour le « management », ils mettent en exergue les

injonctions paradoxales, la pression pour les résultats, le manque de soutien technique, le manque de reconnaissance et de priorisation des tâches. Concernant les réorganisations des services, ils soulignent les transformations des métiers, les orientations mal accompagnées et peu anticipées comme autant de risques psychosociaux qui peuvent porter atteinte à la santé des agents.

Pour autant, les inspecteurs « santé et sécurité au travail », dans leur rapport 2018, décrivent des conditions de travail dégradées qui, malgré les signalements faits à la direction depuis des années par la hiérarchie intermédiaire et confirmés par leurs observations, ne s'améliorent pas. Ils observent également un manque de considération et de reconnaissance pour les efforts accomplis par les agents, qui maintiennent leur service à flot malgré les difficultés.

La pression et la charge de travail sont pointées comme croissantes en raison des absences et des baisses d'effectifs. Les agents, de leur côté, se résignent au travail en mode dégradé. Peu à peu, la démotivation s'installe et des conflits de valeur se développent autour de la qualité du travail.

Les ISST relèvent également comme facteurs de contraintes identifiées et sources de RPS :

- l'enchaînement des réformes,
- le caractère descendant et impératif du changement trop marqué, des marges de manœuvre locales sont insuffisantes ;
- l'insécurité de la situation de travail marquée par de nombreuses fermetures de services et par de sérieux doutes sur la pérennité d'autres services ;
- le dialogue social, trop souvent considéré par les directions comme un passage obligatoire (faible transparence, dossiers présentés incomplets, absence d'anticipation des situations à risques...) ;
- des relations plus dures avec le public, les contraintes liées à l'organisation du service et la notion de qualité empêchée ;
- une faible capacité à anticiper les projets pour identifier les difficultés le plus amont possible ;
- l'expression d'un sentiment de désarroi, de souffrance, de détresse, de perte de repères ainsi qu'incompréhension, tant pour les agents que pour l'encadrement.

C'est dans ce contexte de désorganisation sans précédent que l'étape consistant à l'analyse des projets sous l'angle des conditions de travail et de ses conséquences sur la santé et la sécurité des personnels par le CHSCT est purement et simplement supprimée.

Le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État vient, par son article 17, de renvoyer aux seuls comités techniques l'ensemble des questions afférentes aux projets d'aménagement importants, en retirant aux CHSCT leurs prérogatives en matière de prévention sur les conditions de travail.

À deux ans de la mise en place de la nouvelle instance le comité social d'administration (CSA) fusionnant le CT et le CHSCT, le gouvernement et la DGAFP se permettent en cours de mandat de modifier les règles alors que de profondes transformations vont impacter les personnels dans les mois à venir dans toutes les directions du ministère des finances.

Alors que les CHSCT depuis leur mise en place en 2012 ont acquis expérience et compétence en matière de conditions de travail, le gouvernement a non seulement décidé de les supprimer d'ici 2022 mais encore de les priver dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, de leurs possibilités d'intervention en cas de projet important, c'est-à-dire consultation préalable avec un avis motivé à la clé et la possibilité de voter une expertise.

Ces décisions sont significatives du peu d'intérêt porté par le gouvernement aux conditions de travail – qui se sont fortement dégradées durant la précédente décennie – et à la prévention des risques professionnels. Ceci est d'ailleurs clairement affirmé dans le rapport Lecocq, Coton et Verdier<sup>1</sup> : *« peu de dispositifs incitent à la prise en charge en amont des problématiques de santé et de sécurité au travail. Notre modèle administratif reste durablement inscrit dans une culture de la réparation au détriment de la prévention. »*

Il est évident que CHSCT qui a le pouvoir de rendre visibles localement des conséquences de décisions politiques sur la santé et la sécurité des personnels dans les services est devenue une instance dérangeante même si elle n'est pas décisionnaire.

Solidaires Finances réaffirme son total désaccord avec la suppression du CHSCT et continuera à faire des conditions de travail et de la santé au travail un enjeu important de l'action syndicale.

### **En ce qui concerne les points à l'ordre du jour de cette séance :**

- ♦ Nous prenons acte de la communication par la DRFiP 31 de la **fiche de suivi des agents en « absence longue »** et serons attentifs au bilan annoncé d'ici à fin juin
- ♦ Fiche sur la **vidéo surveillance à la DRFiP** : les documents présentés sont incomplets (sauf pour le CFP de BLAGNAC), n'illustrent pas le renvoi d'images en temps réel et son utilisation propre à la DGFIP
- ♦ **Une nouvelle fois, un changement majeur, à savoir l'implantation d'accueils « low cost » de proximité, est présenté au CHSCT.** Depuis la publication des cartographies « dévastées », l'administration insiste lourdement sur la concertation ouverte. Être informé officiellement dans le cadre d'une instance le 2 mars pour une mise en place au 1er avril démontre dénote au mieux d'une énième précipitation, au pire relève d'un amateurisme assumé. Face aux enjeux actuels et au malaise exprimé, il ne suffit pas de se plier à une démarche purement formelle pour satisfaire au « devoir de dialogue social » réduit à un simple exercice de communication descendant. Le CHSCT n'est pas informé en amont des projets menés par la DFIP31 comme cela devait être fait ! Ni le médecin de prévention, ni l'ISST ne sont associés à ces projets ! La soit-disant « concertation » n'existe pas. A quelques jours de la mise en place de cette lourde réorganisation, nous vous questionnerons sur de nombreux points qui conditionnent la sécurité et la santé de nos collègues.

Sur l'organisation du travail :

- concernant la réception du public, avez-vous fait une étude d'impact ?

---

1 Rapport « santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance » 18/09/2019.

- comment sera gérée la situation en période d'absence (congrés annuels, maladie etc...) des agents concernés ?

Sur le régime indemnitaire : alors que les comptables qui vont perdre leur poste d'ici 2 à 4 ans connaissent déjà leurs garanties indemnitaires, les cadres C et B qui sont envoyés dans les MFS avec nombre de contraintes nouvelles n'ont aucune certitude d'avoir un régime indemnitaire à hauteur de leur engagement

Sur les horaires : différents d'une MFS à l'autre, ils posent la question de la réalité de la pause méridienne quand l'agent doit revenir au bureau l'après-midi.

♦ **Sur les Conseils aux décideurs locaux** : Il s'agit d'un nouveau métier avec une ambition forte, nous serons très attentifs aux retours par rapport à ces objectifs

♦ **Sur le transfert du PCE BALMA à RANGUEIL** : La présentation de la fiche d'impact de ce transfert est déjà obsolète du fait de la non prise en compte des deux futures implantations d'agents du PCE Cité

♦ **Sur le transfert du recouvrement de l'impôt des particuliers au 1.01.2020** : La réponse apportée à nos demandes lors de la dernière séance nous permettent de découvrir des espaces de travail réduits, notamment sur le CFP de Ranguel. Les préconisations de l'ISST ont-elles été appliquées ?

De plus, en matière d'accompagnement indemnitaire, nous constatons une moindre précipitation concernant le versement des primes de restructuration de services (qui interviendront au mieux 10 mois seulement après le transfert effectif).

♦ **Sur les fiches de signalement** : ne figurent bien sûr que celles qui ont été rédigées par les agents, la plupart n'ayant même plus l'énergie nécessaire pour le faire. La majorité relève d'agressions verbales. SOLIDAIRES Finances fait remarquer qu'il s'agit souvent d'énervements des usagers face à la difficulté de contacter l'administration, accès téléphonique difficiles, réductions des plages d'accueil du public, réduction des personnels. Nous dénonçons ces conditions liées au manque d'effectifs et de moyens.

\*

\* \*

Par ailleurs, nous demandons un **document (rétroplaning) sur les projets de chaque direction** pour l'année à venir, en terme de fusion, de réorganisation de services, de travaux, de déménagement, ainsi qu'une mise à jour concernant l'état d'avancement de ces projets.