



CHSCT du 21 septembre 2020

Déclaration liminaire

Monsieur le président

La crise sanitaire, qui n'est pas terminée, a déjà livré quelques enseignements.

Loin d'une remise en cause fondamentale de ses politiques budgétaires, économiques et sociales, le gouvernement a décidé de garder le cap emprunté depuis 2017, dans la droite ligne de ses prédécesseurs. Ce choix touche évidemment la sphère publique. Le secrétaire d'État à la Fonction publique, devenu ministre délégué aux comptes publics a ainsi relancé, le confinement à peine terminé, la mise en œuvre de la loi dite de transformation de la Fonction publique.

De son côté, la Direction générale n'a pas tardé à relancer ses grands chantiers (NRP et dé-métropolisation entre autres).

Les fonctionnaires, qui sont soumis depuis plusieurs années à ces politiques d'austérité voient leur situation se dégrader: blocage des salaires et des carrières, suppressions d'emplois, réforme territoriale et dégradation du service rendu au public.

À la DGFIP, la période de confinement à peine terminée, les agents ont pu «apprécier» les remerciements du gouvernement pour leur investissement pendant cette crise sanitaire par le biais d'une ordonnance pour leur voler ARTT et congés, et en apprenant dans le même temps la baisse du nombre de jours pour enfant malade, la suppression des congés bonifiés, la confirmation de 5000 suppressions d'emplois à la DGFIP d'ici 2022, le rétablissement du jour de carence en cas d'arrêt maladie, etc.

Pour la DDFiP, nous avons fait le constat d'un certain nombre de choses positives notamment les échanges nourris de la gestion de crise. Dans ce contexte, les représentant.es des personnels ont joué pleinement leur rôle, celui de la protection des personnels en matière de santé et par ricochet participer à la non-propagation du virus. De son côté, la DDFiP a assumé son rôle écoutant les organisations syndicales parfois en retenant leurs remarques et revendications, et à d'autres moments, non.

La crise sanitaire n'est pas terminée, et depuis le mois d'août, tous les clignotants sont au rouge concernant la circulation de la Covid-19. Face au risque probable d'une «seconde vague» ou du moins d'une propagation non contrôlée du virus, le gouvernement a donc décidé de rendre obligatoire le port du masque, notamment, dans tous les lieux de travail à compter du 1^{er} septembre 2020.

Les CHS-CT n'ont pas été associés, pour adapter au plus près du terrain les mesures décidées nationalement. Le premier ministre écrivait le 1^{er} septembre en faisant référence au «Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19», et vous invitait à mettre en œuvre, sans tarder, les instructions de ce protocole, mais la déclinaison à la DGFIP ne nous est pas parvenue. Les Directions sont livrées à elles-mêmes, et les agents aussi.

Le CHS-CT n'est réuni que tardivement, alors qu'il doit être associé à l'adaptation, en amont, et au plus près du terrain, des mesures imposées nationalement.

Si nous n'avons pas d'opposition de principe, à la décision du gouvernement, d'obligation de porter un masque en permanence, cela ne nous empêche pas de pointer un niveau d'acceptabilité rendu délicat, du fait d'une communication gouvernementale, et scientifique, pour le moins chaotique concernant l'utilité du masque. Le risque de tension dans les services est réel. D'autre part la qualité du masque fourni par l'administration, permet-elle de le conserver 4h00 durant? De combien de masques quotidiens chaque agent devrait-il disposer, sachant que le masque est très vite humide, donc inopérant quant à la protection en termes de santé, 3 masques, 4, plus ?

Nous demandons à la direction de proposer et de financer toutes les solutions qui permettront de soulager les agents du port du masque toute la journée dans les services, et entre autres, d'envisager la pose de cloisons pour en finir avec les open-space. En attendant d'autres mesures de protection, nous vous demandons:

-de fournir à minima 20 masques par agents, soit 4 masques par jour;

-de fournir des masques permettant la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes et aux collègues travaillant avec elles, ainsi qu'aux agents assurant l'accueil.

Mais cette obligation ne doit pas occulter l'ensemble des autres mesures barrières qui doivent être rappelées et mises en œuvre:

-Le respect d'une distance d'au moins un mètre, éviter les face à face, l'utilisation de tous les locaux disponibles, pour permettre la distanciation la plus grande entre les agents et leur permettre ainsi d'enlever, le cas échéant, le masque à leur poste de travail;

-Le rappel aux chefs de services, et aux agents, des temps de pauses qui sont un droit;

-Pour permettre ces pauses, et pouvoir enlever le masque, mettre à disposition des agents un ou plusieurs locaux dans le respect des mesures barrières;

-Proscrire les ordinateurs en libre service dans les accueils;

-Permettre l'application la plus large possible du télétravail, aux agents qui le souhaitent avec ou sans convention. Cela permettra de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels, en particulier dans les open-space, tout en veillant à ce que l'application la plus large possible du télétravail ne dégrade pas les conditions de travail ;

-La limitation de la reprise en présentiel des agents vulnérables et/ou fragiles, et une priorisation d'attribution du télétravail pour les agents vulnérables, et ceux qui vivent avec une personne fragile; Donc pour tous ceux qui le souhaitent, la possibilité de télétravailler, afin de limiter leur temps de présence.

-De communiquer aux représentants des personnels du CHSCT le ou les protocoles à appliquer en cas de survenance d'un cas avéré de Covid-19 ou d'un cas « contact ». Ceux-ci doivent être actualisés et rappelés, aux chefs de services mais aussi aux agent.es. La disparité apparente des pratiques, rendent largement illisibles pour les agents, et leur hiérarchie, bien des décisions !

-la mise à jour du Plan de continuité d'activité (PCA) doit être revu régulièrement et doit être l'objet d'échanges avec les organisations syndicales avec au minima une information partagée.

Concernant le questionnaire du Secrétariat général, un retour d'expérience peut donner lieu à une amélioration des procédures, et aider à gérer au mieux la situation actuelle, ou les évolutions à venir si les remontées sont exactes et exhaustives.

Par contre, le CHSCT aurait dû être associé plus étroitement aux décisions prises par la direction.

Si les informations ont été données, cela ne suffit pas. Les représentants sont destinataires des décisions des directions en matière de santé et sécurité au travail, mais très rarement associés. L'instance CHSCT a prouvé, si cela était nécessaire, son importance, en matière de santé, sécurité et conditions de travail, dans cette situation particulière, par l'implication et la réactivité entre autres, des représentants des personnels, ainsi que leur connaissance du terrain qui fait parfois défaut aux directions.

Concernant le DUERP/PAP, la DDFIP a communiqué une mise à jour, mais pour Solidaires, dans une 1ère analyse sommaire, cette mise à jour présente, à l'évidence, un caractère trop général, sans analyse par service, sans consultation et concertation avec les agents, et le risque COVID 19 n'est même pas coté «mortal».

Concernant l'ASR, et le NRP, pour les fusions au 01/01/2021, voire celles de 2022, nous vous demandons de nous en communiquer les conséquences en termes de conditions de travail et de santé au travail, le plus en amont possible. Les conditions de travail et la santé au travail constituent le cœur du débat en CHSCT. Les représentants des personnels, les médecins de prévention, l'ISST, doivent pouvoir identifier les modifications et les changements prévisibles liés à ces projets. Dans le contexte d'évolutions importantes et permanentes que connaissent les agent.es du ministère des finances, de remise en cause des services publics, ces projets doivent mieux prendre en compte les conséquences sur les conditions de travail et la santé au travail des agent.es concerné(e)s, et mieux les y associer. La prévention des risques professionnels nécessite une association du CHSCT, réelle, sincère, le plus en amont possible de la réalisation d'un projet. Ces projets de fusion et réorganisation, et le fait qu'ils se répètent d'années en années, constituent une source

d'insécurité professionnelle croissante, et une source de démotivation. Les agents considèrent les projets de fusion avec une grande anxiété. Le contexte global de la DGFIP et des politiques publiques menées par les gouvernements successifs accroissent cette perception anxiogène de subir un parcours professionnel sans pouvoir en être l'acteur.

Plus globalement, la stratégie de regroupement des services nourrit des inquiétudes fortes quant à la pérennité des sites maintenus dans l'organisation-cible, accentuées par la mise en place de nouvelles règles d'affectation ...

Cette représentation de l'avenir «insécurisé» fortement les agents amenés à devoir se projeter et se positionner. De plus, ils craignent de voir leurs sacrifices personnels consentis chaque jour ou à l'occasion de déménagement voire de changement de métier, n'avoir servi à rien, tout en étant à nouveau confrontés à l'annonce d'une nouvelle fusion

Pour toutes ces raisons, monsieur le président, nous avons répondu présent à cette deuxième convocation. Et ce même si les raisons de notre boycott de la première convocation rappelées ci-dessous n'ont pas trouvé d'écho positif, malgré une réunion audio qui n'a finalement pas fait avancer nos demandes.

- l'absence de documents préparatoires relatifs à certains points de l'ordre du jour : COVID 19, point sur l'immobilier

- Vous nous assurez depuis le dé-confinement vouloir reprendre un dialogue social normal. Cependant, c'est le 2^{ème} CHS CT convoqué pour lequel vous réduisez arbitrairement la représentation syndicale (1 suppléant présent = 1 expert en moins et vice versa) au prétexte que dans le contexte COVID 19 nous sommes trop nombreux par rapport à la taille de la salle. Or dans cette même salle vous avez organisé la réception des nouveaux agents avec au minimum trente personnes présentes. Nous ne sommes pas responsables de ce contexte, et nous réitérons la demande de trouver une salle suffisamment spacieuse pour pouvoir accueillir tous les participants (tant ceux de la parité administrative que ceux de la parité syndicale) dont la présence est prévue dans le décret 82-453 et nécessaire au bon fonctionnement du dialogue social.

De mémoire, hors contexte COVID, une salle avait été louée pour la présentation du NRP.

- Dans la réponse à la demande de report, vous nous suggérez, et suggérez aussi à l'OS concernée, de convoquer un expert de cette OS sur notre contingent afin de solutionner leur problème de représentation ce jour-là.

Dans un souci de respect du résultat des votes aux élections professionnelles, nous ne pouvons pas nous permettre d'accéder à votre demande, en effet cela fausserait la représentativité, déjà écornée par vos décisions (voir ci-dessus), découlant de ces élections même si nous l'avons fait en période de confinement pour que l'ensemble des agents ait, dans ces moments difficiles, un niveau égal de renseignements.

De plus, nous sommes en désaccord avec l'interprétation que vous faites de l'article 70 du décret 82-453 qui pour nous n'indique nullement que la convocation d'un expert soit liée à la présence du représentant.

Dans ce contexte exceptionnel vous pourriez dans un souci de bienveillance et d'ouverture permettre à l'expert du syndicat empêché d'être présent à ce CHS-CT.

Les élus Solidaires Finances Publiques s'inscriront pleinement dans l'échange pour améliorer les différents dispositifs comme nous l'avons fait depuis le début de la crise pour assurer les conditions optimum de protection de la santé des personnels.