CHSCT du 12 mai 2020

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,
Dans la perspective d'un dé-confinement, vous nous convoquez ce jour à un CHS-CT « à distance » via une audioconférence pour évoquer les conditions et les mesures qui devront être prises en vue d'une reprise d'activité dans tous les services de la DDFIP des Landes qui seront retranscrites dans un plan de reprise d'activité (PRA).
Nous réaffirmons ici que si la DGFiP fait fonctionner les missions essentielles (prioritaires niveau1) avec un minimum d'agents en cette période sombre, nous considérons que toutes les missions qui lui sont dévolues en temps normal sont vitales sur le long terme pour notre société (fonctionnement et financement des administrations nationales et locales et donc des entreprises privées, redistribution des richesses, etc...).
Vous nous avez indiqué à plusieurs occasions que cette reprise ne pourra qu'être progressive.
Force est de constater, au regard du calendrier qui nous est imposé aussi bien au niveau national que local, qu'une fois de plus, tout va être décidé et se mettre en place dans l'urgence et la précipitation.
Et tout ceci, sans avoir suffisamment de temps de préparation et de recul pour avoir une réflexion collective et collégiale : cette unité, en la circonstance, nous semble pourtant essentielle pour la confiance de tous dans le cadre de cette reprise d'activité surtout quand on sait que la seule certitude connue à ce jour est que nous allons devoir vivre et travailler encore longtemps avec la menace de ce virus planant en permanence au-dessus de nos têtes.
Notre première interrogation est donc la suivante : Monsieur le Président, avons-nous les mêmes priorités ?
La santé avant le travail ou le travail avant la santé ?
Nous vous demandons clairement de vous positionner.
Avant de nous donner votre réponse, nous tenons donc à rappeler avec force ce qui nous anime :
• La participation de la DGFIP et de ses personnels à la lutte contre la propagation du virus Covid-19 pendant la période de pandémie. Pour mener ce combat, la préservation de la santé des agents doit être au coeur de l'organisation du travail. Ainsi, le maintien sous confinement d'un maximum d'agents est la seule mesure à même de réduire le plus possible tout risque de contamination dans le cadre du travail.
Vient ensuite le recours important au télétravail. D'où notre interrogation sur la dotation supplémentaire de matériels informatiques, la mise en situation de présentiel d'un nombre minimum de collègues et uniquement sur des missions véritablement prioritaires.
• La protection optimale des personnels amenés à exercer leurs missions, soit dans des bâtiments administratifs, soit à l'extérieur de ces derniers (visites dans les entreprises, audiences dans les tribunaux,etc.).
• Pour Solidaires Finances, l'ensemble des agents appelé à poursuivre ou à reprendre leur activité doit être protégé par des dispositions collectives et individuelles : les gestes barrière préconisés et les règles de distanciation sociale (appliquées par tous avec une discipline individuelle et collective impératives permanente et dans tout lieu- espace de travail, couloirs, toilettes, outil partagé, lieu de restauration etc...), masques, gants, savon, gel hydroalcoolique, vitres de séparation aux accueils ou dans les espaces de travail collectifs…
Il est en effet hors de question d'exposer les agents -et leurs proches- à une contamination, et de faire courir au reste de la population un risque de propagation supplémentaire.

Il convient aussi d'établir strictement les conduites à tenir en cas de contamination (ou suspicion) d'un agent dans un service ou d'un usager en cas d'accueil physique.
Ces mesures doivent figurer dans des plans de prévention intégrés aux PRA, dans les DUERP, et ce à tous les niveaux, ministériel, central, national et local.
Ils doivent être réalisés avec la collaboration des actrices et acteurs de prévention ministériels (Médecin de Prévention, ISST), débattus avec les représentants des personnels notamment en CHSCT, et communiqués aux agents.
Nos exigences correspondent, pour les employeurs publics, à l'obligation de sécurité qui leur impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de leurs salariés.
Vous devez donc, en tant que chef de service, prendre des mesures de prévention et veiller à leur adaptation pour tenir compte du changement des circonstances. A ce titre, depuis la mise en place du PCA et des mesures évoquées ci-avant, avez-vous procédé après les recommandations données aux agents à un contrôle de la mise en oeuvre effective de ces mesures. Avez-vous pu vérifier qu'elles étaient correctement appliquées ou si elles étaient applicables compte tenu de la configuration de certains locaux ?
Concrètement, pour Solidaires Finances, nous devons avoir les réponses aux différentes questions posées et ce avant le dé-confinement...
Urgence et précipitation n'ont jamais fait bon ménage. Les plans de reprise d'activité doivent être présentés aux organisations syndicales ministérielles et déclinés dans chaque direction nationale et locale.
Ces plans de reprise d'activité doivent intégrer les plans de préventions et doivent être élaborés localement bâtiment par bâtiment, ce que nous avons également demandé avec insistance la semaine dernière.
Les DUERP doivent être impérativement mis à jour avant que les agents puissent reprendre le travail.
Nous devons avoir l'assurance que toutes les conditions de sécurité sanitaire seront garanties. Cette exigence doit également couvrir le trajet domicile/travail aller et retour.
La reprise d'activité en présentiel doit, c'est une évidence si nous ne voulons pas quinze jours après constater une reprise de l'épidémie, être progressive et adaptée localement.
A ce stade il est important que nous sachions comment seront « sélectionnés » les agents qui seront amenés à revenir à leur bureau ? Sur quels critères ? Par qui ? Comment seront-ils protégés pour s'y rendre ? Quelle prise en compte des problèmes liés à la garde d'enfants de moins de 16 ans, des agents dits fragiles ou vivants avec une personne dite fragile ou relevant de pathologies ou en situation de handicap ?
Combien d'agents dans un bureau ? Combien d'agents par m2 afin de respecter les distanciations sociales. Comptez-vous proscrire le travail en open space ? En marguerite ?
En effet, plus largement sur les conditions matérielles de travail, le travail en open space ne permet pas de garantir de bonnes conditions de travail au regard des risques sanitaires (et pas uniquement au regard du respect des règles de distanciation physique). La situation repose la question de disposer de davantage de bureaux individuels (ou de petits collectifs de travail), d'avoir moins d'espaces ouverts, des zones d'accueil redéfinies avec peut-être un retour de vitres, plexiglas et de dispositifs de protection des personnels entre eux.
Comment prendre en compte les missions dont par nature il s'agit de contrôler des personnes physiques?
Quelle sera la situation administrative des autres agents ?
Si les plans de reprise d'activité doivent s'accompagner d'un plan de prévention sur les mesures de protection matérielles, ils doivent également tenir compte des conséquences du confinement sur la charge de travail ainsi que sur son organisation en termes de calendrier de réalisation des missions .
Pour Solidaires Finances, les agents ne doivent pas être confrontés à l'injonction de devoir rattraper le retard tout en effectuant les taches habituelles comme « s'il ne s'était rien passé ». Des choix organisationnels forts sur la réalisation des missions, une réflexion sur l'encadrement

« après confinement » doivent s'imposer afin de préserver la santé psychique des agents et prévenir la dégradation des conditions de travail.
Le Ministère souhaite permettre un retour au travail aussi important que possible, dans le respect des préconisations sanitaires. Cependant, le maintien d'une priorité au télétravail est affichée, dès lors que ce dernier est possible et pertinent.
L'investissement matériel permettant de favoriser le télétravail doit être poursuivi.
Si le télétravail est l'organisation la plus sécurisante pour la santé des agents en temps de crise sanitaire, nous réaffirmons l'importance à donner au collectif de travail et l'importance de l'accueil présentiel en temps « normal ».
Cependant, dans la période de confinement, le télétravail a été mis en place pour limiter les contacts physiques du jour au lendemain sans que les directions aient eu ou pris le temps de l'organiser, de le cadrer, de mettre à disposition des personnels du matériel adapté contrairement au dispositif de télétravail régulier.
Ce mode d'organisation peut être source de risques, notamment de risques psychosociaux (stress, sentiment d'isolement, perte de motivation : une récente étude a révélé que 44 % des télétravailleurs dans le monde du travail en général seraient en détresse psychologique, problématique du management, etc.) et porter atteinte à la santé des agents car :
– il a été imposé et subi avec une mise en place très rapide sans toujours fournir le matériel nécessaire (certains utilisent leur matériel personnel, notamment ceux qui travaillent avec le PIGP et « webmail ») ;
– il est effectué souvent à temps plein, sans période régulière de retour au bureau ; Nous rappelons ici le droit à la « déconnexion » dont chacun doit bénéficier.
– il se pratique dans un environnement familial et des conditions de logement qui peuvent être défavorables aux exigences du travail (conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance, etc.) ;
En tout état de cause, il doit rester le mode de travail à privilégier tant que les mesures de prévention du risque ne sont pas optimales.
Nous estimons cependant que la période ne doit pas être utilisée comme un précédent pour un élargissement sans contrôle et sans garantie d’une nouvelle forme de travail axée autour du télétravail et du travail à distance.
Un bilan revenant sur sa mise en œuvre et ses conséquences, est un préalable indispensable à tout dialogue sur l’organisation du travail.
Le retour des agents en présentiel soulève également la question de la restauration :
- en l'absence de restauration collective : la continuité des frais de missions est-elle envisagée, comment sera organisée la fréquentation des coins repas ? Les agents seront-ils autorisés à déjeuner sur place, dans leur bureau ? Envisagez-vous une augmentation de la plage dite méridienne ?
La question du nettoyage des locaux est importante, mais pour autant nous vous demandons également d'avoir le souci des personnes qui effectuent ses tâches et de veiller à ce qu'elles bénéficient également des protections ad hoc. Par ailleurs, un réexamen des contrats de nettoyage pour garantir la propreté des locaux est nécessaire. Il faut aussi amender les contrats de travail des agents Berkani ou DDFIP en charge de l’entretien des locaux afin d’adapter les heures de nettoyage aux enjeux.
Pour Solidaires Finances, les agents doivent avoir les réponses de votre part à nos questions avant de reprendre le chemin des bureaux.
Enfin, nous attirons votre attention sur les conséquences dévastatrices de l'ordonnance sur les congés prise alors que nombre d'agents n'ont pas eu le choix de leur « positionnement » ni le loisir de s’organiser autrement.
Nous vous rappelons également notre opposition ferme à une réouverture au public dès le 11 mai que ce soit avec ou sans rendez-vous.
En conclusion, dans ce contexte d'urgence sanitaire, il est d'autant plus de votre obligation de résultat de prendre des mesures d'organisation du travail et de dotation en matériel pour se protéger et lutter contre la propagation du Covid-19.

Pour Solidaires Finances, la santé au travail des agents constitue une priorité absolue non négociable, qui nécessite la mise en œuvre d'une organisation visant à éviter toute altération de la santé des agents du fait du Covid-19.