

**CHSCT 44**  
DU 26 AVRIL 2022

**LIMINAIRE**



**Solidaires** finances

CHSCT du 26 avril 2022

**Solidaires** SYNDICAT NATIONAL  
Finances  
Publiques 44  
Section de la Loire-Atlantique

**Solidaires** DOUANES

**Solidaires** CCRF & SCL

**Solidaires**  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
Finances  
**Solidaires**

**Solidaires** I.D.D.

## Déclaration liminaire

Monsieur le Président ,

En cette séance de ce CHSCT d'avril 2022, nous abordons entre autres sujet la note d'orientation 2022 et nous devons dire ici notre satisfaction ! Oui notre satisfaction ! Une fois n'est pas coutume pour Solidaires Finances; à moins qu'avec la crise sanitaire nous ayons perdu la notion du temps !

«Anticiper et prévenir les risques liés aux projets de réorganisation» peut on lire. «la dimension conditions de travail est à intégrer le plus en amont possible dans tout projet de réorganisation et cette démarche doit être rendue apparente dans le dossier de présentation du projet» poursuit on un peu plus loin.

Mais de quels projets s'agit-il en réalité ? Le Nouveau Réseau de Proximité touche à sa fin à la DGFIP, le transfert des missions fiscales de la DGDDI à la DGFIP se concrétise ici et là, la loi de transformation de la Fonction publique du 6/08/2019 a extrait comme par hasard l'examen des projets de restructurations du périmètre des CHSCT.

Solidaires Finances Publiques n'a eu de cesse que de dénoncer l'absence d'évaluation des risques professionnels et donc de propositions de mesures de prévention dans les CTL de la DRFIP 44 consacrés à l'examen des restructurations et quand ici en CHSCT, nous tentons d'en aborder les méfaits sur la santé des agentes et des agents, les conséquences sur l'organisation du travail et l'exercice des missions, il nous est opposé cette même disposition de cette même loi de Transformation de la Fonction publique !



Mais dans quelle instance peut-on alors analyser et aborder sérieusement et en responsabilité les risques liés à ces mutations de structures et autres transferts voire externalisations et ce, dans un contexte permanent de suppressions d'emplois ?

Dans quelle instance va-t-on enfin prendre en considération les difficultés des agentes et des agents après un, deux changements de métiers voire davantage dans des laps de temps de plus en plus courts ?

Quand va-t-on les respecter en tant que professionnelles compétentes et compétents ? Quand va-t-on les respecter en tant qu'individu ? Qui s'intéresse aux « héros » de notre ministère comme dirait le directeur général de la DGFIP ?

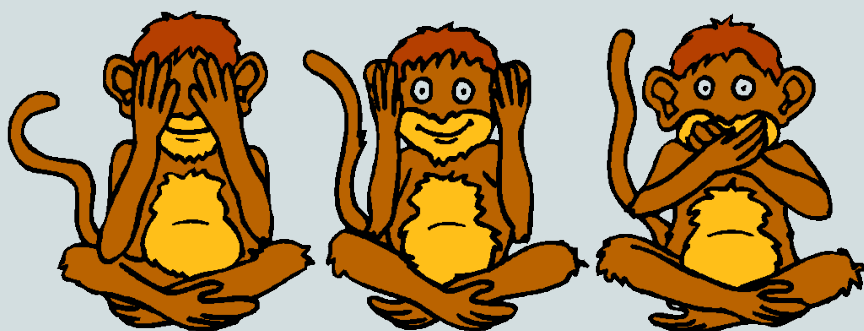
A moins que les projets évoqués dans la note d'orientation soient ceux auxquels certaines et certains réfléchissent déjà pour 2025 ?

Autre bonne nouvelle sur le télétravail ! : « il est indispensable de penser le télétravail sous l'angle de l'organisation du travail en concertation avec les agents et les organisations syndicales » et surtout « il faut aussi admettre que nous aurons collectivement besoin de temps et d'écoute pour adapter nos modes de travail à un bouleversement majeur et pérenne ».

Sur ce sujet également, quel décalage avec la réalité des pratiques ! Et si nous devons penser collectivement en concertation ce nouveau mode de télétravail pourquoi nous sommes nous précipités à mettre en place un télétravail pérenne sans avoir préalablement mener ce débat dans nos collectifs de travail avec comme le dit la note d'orientation les agentes et les agents et les organisations syndicales ? Les organisations syndicales, ces organisations qu'il est de bon ton de mettre devant le fait accompli ou de ne pas informer tout simplement !!!

Quant au bilan à l'aide d'un outil d'auto-diagnostic, comment va-t-il pouvoir se faire alors même que le débat préalable n'a pas eu lieu ? Et qui va dire qu'il n'a pas bien fait le job ?!!!

Si l'on ne peut que se satisfaire de cette volonté de mettre à disposition des outils pour amorcer cette discussion autour du télétravail et donc du travail en présentiel, on peut néanmoins douter de son effectivité sur le terrain. En effet comment mobiliser sur ce sujet lorsque l'on peine à faire vivre dans les services avec les agentes et agents, les cadres de proximité etc ... l'exercice du recueil de risques en vue de l'élaboration du DUERP et du plan de prévention constituant pourtant une obligation de l'employeur ?



«vous pourrez mobiliser les acteurs de prévention pour animer ou co-animer des réunions bilans» : Des recrutements d'ISST, de médecins sont sans doute prévus ! Et toutes et tous les assistants de prévention à 100 % partout aussi ?!!

«Nous aurons besoin collectivement de temps et d'écoute», c'est indéniable mais pour Solidaires Finances, il va falloir plus qu'une simple affirmation pour faire vivre cette démarche autour de ce mode de travail. Comme pour l'ensemble des sujets sur les conditions de travail, cela nécessite à nos yeux un véritable engagement politique des directions si l'on veut que le débat sur l'évolution de l'organisation du travail et des chaînes de travail émerge et soit à l'origine d'une politique de prévention à la hauteur des mutations que nous connaissons.

### **Il est vrai que sur le papier tout est possible !**

Cette note d'orientation évoque également la consolidation de la culture de prévention et rappelle à cet égard les 9 principes de prévention de l'article L4121-2 du Code du travail. On est bien loin du compte notamment en ce qui concerne les principes voulant que l'on adapte le travail à l'homme et que l'on réfléchisse à la prévention dès la conception des lieux de travail. Il ne s'agit pas ici de consolidation ni d'ancrage d'une politique de prévention mais plutôt de révolution culturelle ! En effet, peut-on vraiment dire que nos applicatifs et l'utilisation croissante de ce qu'on appelle communément l'intelligence artificielle ont comme moteur et objectif principaux la situation de travail des agentes et des agents ? Peut-on vraiment affirmer que les installations immobilières des services prennent en compte la dimension organisationnelle du travail ? Bien évidemment que non, la DIE et les préfectures ont toujours les mêmes exigences de réduction des m<sup>2</sup> par agent !

**Enfin pour conclure, pour Solidaires Finances, il est toujours regrettable de chercher de développer des politiques de réparation sans intervenir en amont sur les causes profondes de la dégradation de la santé et des conditions de travail des agent.e.s des Finances.**

**Tant que le ministère n'intégrera pas les temps d'analyse, de réflexion et de débats nécessaires sur les conséquences des réformes et des suppressions d'emplois, alors inexorablement les conditions de travail se dégraderont.**

**Tant que les directions locales se livreront à des exercices stéréotypés en matière de dossier de présentation des projets de restructurations se refusant ainsi de prendre en compte la dimension organisationnelle des restructurations, les conditions de travail se dégraderont et la santé des agentes et des agents en pâtira.**

La note d'orientation ne doit pas se résumer à une déclaration de bonnes intentions à destinations de quelques unes ou quelques uns, elle doit constituer au-delà des CHSCT la base nécessaire et incontournable des réflexions et du travail des directions locales en matière de santé au travail.