



## **Déclaration Liminaire CHSCT du 14 septembre 2021**

Madame la Présidente,

L'été aura été marqué une nouvelle fois par la pandémie, mais aussi par le discours d'Emmanuel Macron du 12 juillet dernier, discours renforçant la gestion autoritaire de la crise sanitaire, avec la mise en place du passe sanitaire mais aussi un discours annonçant, sans détours, la continuité de son offensive contre le monde du travail, avec en particulier la décision de la mise en place dès le 1er octobre de la « réforme » de l'assurance chômage et l'annonce du recul de l'âge de départ à la retraite.

La crise sanitaire a une nouvelle fois montré à quel point les services publics sont indispensables pour les populations, notamment les plus précaires. Mais a priori Emmanuel Macron ne conçoit pas les choses ainsi, puisque lors de son déplacement à Marseille, il a annoncé des mesures d'expérimentations qui visent ni plus ni moins qu'à libéraliser davantage les services publics. Il a reproché au maire de Marseille le nombre important de grèves et l'absentéisme au sein de son personnel. Si les agents font usage de leur droit de grève c'est bien parce que leurs conditions de travail se dégradent. De même, les arrêts maladies à répétition sont symptomatiques de conditions de travail dégradées. À ces questions sur les dégradations des conditions de travail des agents publics et de l'état extrêmement délabré, voire indigne de certaines installations accueillant du public dont de jeunes enfants, le Président n'a eu aucune réponse, si ce n'est le silence ! Pour Solidaires Finances, ce silence méprisant du Président est inadmissible !

Concernant la DGFIP, rien de nouveau sous le soleil de septembre ! La casse de notre administration suit son cours et notre Direction Générale, elle, continue de communiquer, en occultant les sacrifices imposés à nos services depuis de nombreuses années en termes de moyens humains et budgétaires, en occultant les conséquences désastreuses que cela engendre tant pour les agentes et agents de la DGFIP que pour les usagers.

Cette rentrée est d'ores et déjà différente de celles des années précédentes. S'annonce dans le paysage de nos administrations plusieurs questions dont il paraît essentiel de se saisir et de débattre dans ce CHSCT. À commencer par la gestion du retour au travail des personnels après une absence prolongée, comme ça peut être le cas pour nos collègues en ASA lors de cette crise sanitaire.

On peut affirmer que la reprise du travail, après une absence pour raisons de santé, est rarement appréhendée sous l'angle de la protection de la santé et donc rarement accompagnée. Il en va de

Solidaires Finances  
Cité Administrative - 9<sup>e</sup> étage – 175 Rue Gustave Delory – 59000 LILLE  
Tél : 03 20 95 63 90



[solidairesfinancespubliques.dr59@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.dr59@dgfip.finances.gouv.fr)  
[solidairesfinancespubliques59@gmail.com](mailto:solidairesfinancespubliques59@gmail.com)  
[Solidairesfinancespubliques59@facebook.com](https://www.facebook.com/Solidairesfinancespubliques59)

même pour les personnes qui, étant atteintes de maladies chroniques évolutives, ont une activité professionnelle. Les difficultés, voire les contraintes, rencontrées par ces personnes sont, la plupart du temps, ignorées par la hiérarchie, le collectif de travail ou encore le médecin du travail, parfois par méconnaissance de la situation des agents et des agentes.

La présence ou la survenue de maladies ou d'accidents, d'origine professionnelle ou non, marque la vie professionnelle de ceux et celles qui en sont atteints. Un arrêt de travail prolongé éloigne la personne du service et de l'activité et peut, parfois, déboucher sur l'exclusion de l'emploi pour cause d'inaptitude. Il y a là un enjeu d'inclusion professionnelle. Aussi à Solidaires Finances, nous paraît-il nécessaire de développer des pratiques pour accompagner les personnels, favoriser leur retour au travail et/ou leur maintien en activité, éviter une rechute ou une aggravation de leur état de santé. Il est de la responsabilité de l'administration, en qualité d'employeur, de s'assurer que le poste occupé par le collègue ne vienne pas dégrader sa santé. Pour ce faire, il va falloir questionner l'ensemble de l'organisation du travail : horaires, absences pour traitement, exigences physiques, contraintes de temps, organisation du collectif, etc.

Cela passe par la mise en place, au niveau local, d'un dispositif qui permette d'avoir une connaissance fine des absences pour raison de santé, d'organiser une information complète de l'agent, d'anticiper des retours au travail dans les meilleures conditions. Il convient d'identifier le rôle des différents acteurs concernés (service RH, encadrant de proximité, médecin du travail...) et de coordonner leurs actions pour favoriser le retour au travail et adapter le travail à la personne. La formation de ces acteurs est un préalable. Par ailleurs, ces initiatives sont de nature à réduire les risques de discrimination des agentes et des agents en raison de leur état de santé ou de leur handicap. Cette problématique doit être débattue au sein du CHSCT. Certaines administrations sont présentes sur ces questions mais d'autres beaucoup moins. Solidaires Finances pense toutefois que des progrès sont possibles pour améliorer l'existant, en mettant l'accent sur la prévention et l'accompagnement dans l'organisation du travail.

Le CHSCT est l'instance adéquate pour conduire ces échanges avec les responsables des directions, le médecin du travail et les représentantes et représentants du personnel et valider, ensuite, une procédure à suivre et à respecter. Dans la démarche retenue, l'information du collègue et son association aux conditions de sa reprise vont être déterminants.

Il est essentiel que les différentes administrations fassent preuve d'un engagement réel sur cette question.

Il nous paraît indispensable de parler du télétravail et du droit à la déconnexion après quelques mois de pratique. La possibilité, pour un télétravailleur, d'être contacté par sa direction à toute heure de la journée brouille les frontières qui existaient précédemment entre vie professionnelle et vie personnelle. Être joignable en permanence, répondre à tout moment aux sollicitations, réaliser des tâches dans des délais toujours plus courts est devenue une caractéristique de la vie professionnelle de beaucoup de fonctionnaires. Aujourd'hui, il est fréquent de reporter une part de son travail en soirée, le samedi, le dimanche, comme le traitement des messages électroniques dont le volume ne cesse de croître.

Les outils de communication, avec tout ce qu'ils permettent, contribuent à exercer une pression accrue sur les agents, à les mettre sous contrôle permanent, à intensifier leur travail et augmenter leur temps de travail par un surprésentéisme. Ce qui n'est pas sans conséquence sur la santé de nos collègues. Dans un contexte de travail déjà dégradé (pressions sur les objectifs et sur les emplois, moyens insuffisants pour faire du bon travail, course à la rentabilité et la productivité), le numérique

Solidaires Finances  
Cité Administrative - 9<sup>e</sup> étage - 175 Rue Gustave Delory - 59000 LILLE  
Tél : 03 20 95 63 90



[solidairesfinancespubliques.dr59@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.dr59@dgfip.finances.gouv.fr)  
[solidairesfinancespubliques59@gmail.com](mailto:solidairesfinancespubliques59@gmail.com)  
[Solidairesfinancespubliques59@facebook.com](https://www.facebook.com/Solidairesfinancespubliques59)

peut contribuer à une augmentation du temps de travail et de la charge de travail. Répondre à ses multiples messages, continuer à travailler sur un dossier le soir ou le samedi, c'est bien du travail supplémentaire non rémunéré. Dans ces conditions, il est difficile de comptabiliser ses heures de travail. La charge de travail supplémentaire est le plus souvent sous-évaluée, quand elle n'est pas niée par les Directions. D'ailleurs des Administrations n'hésitent pas à solliciter leurs agents en arrêt de travail ou en congé. Aussi faut-il que le droit à la déconnexion permette de sécuriser et de protéger les collègues contre les dérives possibles sur le temps de travail, les modifications apportées à la nature du travail et les risques potentiels sur la santé.

Il est certainement nécessaire d'encadrer l'utilisation des outils numériques pour stopper ou éviter les dérives et d'agir pour limiter le nombre de courriels, ne pas se trouver dans l'obligation de répondre à des messages en dehors de son temps de travail en imposant des plages de joignabilité et obtenir le respect des temps de travail et des temps de repos. Le CHSCT a pour rôle « de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ». Il est donc légitime pour analyser tous les risques professionnels, l'organisation du travail, faire des propositions pour à la fois réduire les risques et améliorer les conditions de travail. Solidaires Finances exige donc que ce droit à la déconnexion soit respecté et tenu dans toutes les Directions et qu'une analyse en interne soit faite afin de pouvoir s'en assurer. Si ce n'est pas le cas, des mesures fortes doivent être mises en place.

#### Sur les points à l'ordre du jour :

On aurait pu espérer que la rentrée soit le bon moment, pour nos Directions, de prendre des bonnes résolutions, de ne pas réitérer les erreurs passées...

Quelle triste surprise, à la vue des rares réponses et documents fournis, entre autres, par la DRFiP. Hélas ! Aucune vraie réponse à nos interrogations et aux problèmes relatifs aux conditions de travail de nos collègues. Aucun enseignement des erreurs passées.

Des exemples ?

« Le service a été soutenu, dans toute la mesure du possible, par des renforts sur place. »

« Il n'apparaît pas que des créations de postes soient nécessaires. »

« Cette demande n'a pas été portée à la connaissance de la division .»

C'est à se demander si nous assistons aux mêmes réunions, rencontrons les mêmes agentes et agents, vivons dans la même réalité.

Jouons comme vous le jeu de la démagogie : Solidaires Finances vous invite à aller assurer une seule et unique vacation d'accueil pour enfin vous rendre compte des réelles conditions de travail de nos collègues.

Nous ne manquerons pas de revenir sur les différents points à l'ordre du jour au cours de cette séance.

