



SECTION DU PAS-DE-CALAIS

Déclaration Liminaire du CHSCT du 15 septembre 2020

Le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État renvoie, par son article 17, 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. 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^{er} 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 en expertise.

Ces décisions sont significatives du peu d'intérêt porté par le gouvernement aux conditions de travail – qui à la lecture du dernier baromètre social à la DGFIP se dégradent d'année en année – et à la prévention des risques professionnels.

Il est évident que le 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 devenu une instance dérangeante même si elle n'est pas décisionnaire.

Une instance mal aimée que l'on souhaite museler à tous niveaux (national et local) ?!

Souhait que vous semblez partager, Monsieur le président !

Que ce soit dans le Pas-de-Calais ou dans le Morbihan nous avons l'impression que le CHSCT n'est effectivement pas votre tasse de thé !

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

Le CHSCT n'est pas mort !

Pour preuve sur les projets importants (réorganisation, fusion, fermeture de service) dont font partie les restructurations, les représentants en CHS-CT pourront toujours demander leur inscription à l'ordre du jour d'une réunion du comité pour information.

Rappel : la demande d'inscription des points à l'ordre du jour d'un CHSCT peut se faire par l'intermédiaire du secrétaire du comité ou par demande écrite de la moitié des représentants titulaires (article 69). D'où notre étonnement ce jour de ne pas voir inscrits à l'ordre du jour de ce CHSCT un point télétravail et NRP.

De plus, pour débattre de la situation de travail d'un service, les membres du CHSCT ont toujours la possibilité d'utiliser les outils à leur disposition comme les visites de sites, les enquêtes, solliciter l'intervention du médecin de prévention et/ou de l'inspecteur santé sécurité au travail...

En parallèle lors des comités techniques dédiés aux projets de réorganisation et de restructuration nous disposons d'outils qui nous permettent de discuter de ces projets et de leurs conséquences sur les conditions de travail des agents-es et notamment par la tenue d'un CT en forme conjointe CT-CHSCT comme le prévoit l'article 94 de la loi du 6 août 2019. Et surtout la consultation du CT

n'exonère nullement la direction de continuer à solliciter les acteurs de prévention pour obtenir leurs avis écrits sur les projets ni de fournir aux représentants-es des personnels un dossier complet et précis quant aux conséquences du projet en terme de conditions de travail. Enfin, le débat autour du projet doit se conclure par l'émission d'un avis motivé et circonstancié auquel l'administration devra répondre par écrit dans un délai de 2 mois.

La sécurité, l'hygiène et les conditions de travail sont le quotidien de chaque agent-e dans la réalisation de leur mission. Tout sujet peut s'étudier sous l'angle des conditions de vie travail pour exemple les derniers mouvements locaux de mutation par leur manque de transparence et/ou les délais de publication ont, dans certains cas, engendré mal être et stress.

Aussi, vous l'aurez compris Monsieur le Président, les représentant-es des personnels, et particulièrement les membres de **Solidaires Finances 62** n'auront de cesse de vous alerter à chaque entrave en utilisant tous les moyens mis à notre disposition.

CHSCT ou Comité Social d'Administration quel que soit le nom de l'instance, l'employeur reste garant de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses collaborateur·rices.

En cette période sanitaire plus que troublée, le CHSCT a démontré une fois de plus toute son utilité en apportant son expertise à la mise en place de protocoles sanitaires adaptés pour la sécurité des agents.

Les suspicions et cas COVID avérés sont pris en charge dans un cadre clairement défini, mais n'oublions pas les collègues proches ou pas, inquiets et en manque d'une information claire.

Les collègues du SIP de Lens Nord ne comprennent toujours pas pourquoi ils·elles ont été autorisé·es à rejoindre leurs bureaux dans un premier temps, puis renvoyé·es chez eux·elles en arrêt-maladie pour certain·es, alors que d'autres, tout aussi proches sont resté·es sur place.

Nous vous avons sollicité, Monsieur le Président, à diverses reprises pour obtenir des renseignements plus précis et répondre à leurs inquiétudes légitimes.

Nos demandes sont pour beaucoup restées sans réponse.

Nous nous interrogeons toujours sur la définition précise d'un cluster. Est-elle la même pour une équipe de foot ou une administration ?

Nos collègues se demandent s'ils·elles sont tou·tes en arrêt-maladie, alors que la plupart sont en pleine forme.

La perte d'un jour de carence se comprend difficilement lorsqu'on est en incapacité de travailler pour cause de maladie, elle ne peut être admise lorsqu'on est arrêté·e par précaution.

Depuis le 11 juillet, l'état d'urgence sanitaire est levé. Les arrêts-maladie sont de nouveau sanctionnés par le non-paiement d'une journée. Va t'on vraiment imposer un arrêt-maladie aux collègues considéré·es comme cas contact à risque ?

Dans le même temps, des écoles, collèges et lycées ferment dans notre région. Des parents doivent de nouveau garder leurs enfants de moins de 16 ans.

Certain·es seront considéré·es comme contacts à risque plus ou moins élevé, d'autres seront empêché·es pour assurer la garde de leurs enfants, pouvez-vous à ce jour, nous exposer clairement les mesures qui seront prises et les conséquences d'éventuelles autorisations d'absence ?

Toutes ces incertitudes impactent les conditions de vie au travail de nos collègues et concernent en premier lieu le CHSCT.

Une des conséquences de la crise sanitaire a été le développement plus rapide du Télétravail.

Nous nous sommes aperçu rapidement que nous n'avions pas de moyens informatiques suffisants pour permettre à tous les collègues retenu·es chez eux de continuer à assurer certaines de leurs missions.

Le dernier flash d'information du Secrétariat Général définit le télétravail comme « une pratique qu'il convient de continuer à favoriser en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus SARS-COV-2 ».

Certain·es collègues sont toujours en télétravail à 100 %, d'autres ont rendu leur matériel et sont revenu·es au bureau, quelques-un·es ont été isolé·es pour leur sécurité, d'autres non. Ces situations évoluent modifiant ainsi constamment les conditions de travail de l'ensemble des agent·es.

Nous souhaitons avoir des informations régulières sur les effectifs en télétravail, sur les possibilités offertes aux agent·es empêché·es de se rendre sur leur lieu de travail et sur les modalités d'accès au télétravail actuellement et à l'avenir.

Le 31 août dernier notre Directeur Général a été très clair si « le présentiel demeure le mode de fonctionnement principal de la direction(...), néanmoins certains agents-es sont amenés-es à partager leur bureau ou à prendre les transports en commun pour de longs déplacements ; dans ce contexte le télétravail offre des marges d'organisation susceptibles d'améliorer nos conditions de travail (...) ce recours au télétravail sera formalisé pour que chacun·e soit conscient·e de ses droits et obligations (...) ». La Ministre de la transformation et de la fonction publique tient le même discours.

Les agent·es du Pas-de-Calais veulent des réponses !

Y aura-t-il, avant fin 2020, une campagne de conventionnement au télétravail pour que les collègues qui ont découvert le télétravail lors du confinement puissent, s'ils·elles le souhaitent, officialiser leur situation et bénéficier, comme le demande notre DG, d'un cadre formel garant de leurs droits et obligations ? Le nombre de jours possible en télétravail va-t-il augmenter ? 2, 3... ? Quand ? Le télétravail, s'il permet d'améliorer les conditions de travail de collègues qui notamment ont des grandes distances à parcourir pour rejoindre leur poste de travail, est également, dans le contexte de crise sanitaire, un geste barrière qu'il ne faut pas négliger mais qu'il faut aussi encadrer.

A n'en pas douter le virus va devoir faire partie de notre avenir, c'est un risque sanitaire et il doit être intégré aux risques professionnels recensés dans le DUERP et pris en compte dans le Plan Annuel de Prévention. Les risques liés à l'exercice de missions en télétravail doivent également être répertoriés.

Le nouveau DUERP et le PAP 2020 seront-ils bientôt finalisés et mis en ligne ?

Cet été, alors que la situation sanitaire était compliquée, les conditions de travail étaient considérablement dégradées par la canicule. L'utilisation des ventilateurs étant proscrite, de nombreux·euses collègues ont dû travailler dans des conditions de chaleur insupportables.

Nous vous avons contacté et sollicité à de nombreuses reprises sur le sujet, et des mesures ont été communiquées sur Ulysse et aux responsables de services.

Ces mesures ont certes apporté une solution dans la gestion des difficultés créées par des températures très élevées mais elles ont quelquefois été compliquées à mettre en place.

Nous souhaitons que des mesures pérennes soient définies à l'avance afin qu'elles puissent être appliquées rapidement et uniformément.

Nous rappelons également que les agent·es techniques, titulaires et contractuel·es, dont les missions sont particulièrement difficiles à réaliser en période de fortes chaleurs, doivent avoir également des conditions de travail aménagées et qu'il est nécessaire de les définir dans un plan canicule.

Nous sommes dans une période où la santé de tous est une préoccupation majeure.

Chacun·e est sensibilisé·e à sa protection et à celle des autres.

Cette situation est particulièrement stressante, et impacte nos conditions de travail comme notre vie quotidienne.

Les agent·es de la DGFIP sont avant tout des citoyen·nes mais également des fonctionnaires dont l'avenir n'a rien de rassurant, qu'il soit inscrit dans un calendrier ou non.

Le CHSCT est une instance dédiée à l'hygiène, la sécurité et la préservation des conditions de travail.

Les membres du CHSCT de **Solidaires Finances 62** sont certes actuellement masqués mais ne seront jamais muselés et continueront à mettre tout en œuvre pour que cette instance continue à jouer pleinement son rôle de protection des agent·es.

Les membres du CHSCT
Laurence MOUTIN-LUYAT et Catherine VERDAUX – Titulaires
Lionel PAGIE - Suppléant
Nadège BOTTE - Experte