



Sections SARH & DINR

DOCUMENT REVENDICATIF DE TRAVAIL SUR LA POURSUITE DE L'ACTIVITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTE DES AGENTS
PANDEMIE COVID 19.

Le chef de service (le. la directeur-trice) est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.

La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le.la conduire à s'assurer que les mesures qu'il.elle met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les agent.es contre les risques de contamination.

La présence des agent.es à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité des directions à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus.

Les risques doivent être réévalués, au fur et à mesure de l'évolution de la contagion.

Les circonstances dans lesquelles les agent.es peuvent être exposés au virus doivent être concrètement passées en revue et les mesures nécessaires mises en œuvre pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque :

- télétravail ;**
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;**
- équipements (écrans ou éloignement des guichets...)** ;
- information ;**
- sensibilisation et consignes de travail.**

Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CHSCT sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que la direction envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.

Solidaires Finances Publiques bien dès avant la décision de confinement, et par la suite, a multiplié les audiences avec les deux Directions, jouant son rôle de représentant des personnels, afin de garantir la communication des informations et la protection des agent.es. Pour l'instant nous n'avons pas obtenu de communication suffisamment détaillée.



Sections SARH & DINR

Dans un souci de transparence, les informations devant être communiquées sont :

I/ Le plan de Continuité Administrative :

- Les missions déterminées comme prioritaires
- Le nombre d'agents affectés à ces missions
- Les effectifs présents,
- Les effectifs en télétravail et télétravail dégradé,

II/ Le suivi médical :

- nombre d'agents contacts et mis en quatorzaine,
- nombre d'agents ayant déclaré le covid 19.

L'absence d'information des Organisations Syndicales, en particulier quant au nombre de cas déclarés, semble démontrer une défiance des directions à leur égard.

Pour l'instant, concernant le SARH, nous avons appris dernièrement que 4 agent.es étaient en quatorzaine, et un agent était décédé (sans connaître encore si ce décès est dû au covid-19)

Généralisation du télétravail et prise en compte des vulnérabilités liés à la santé. Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail doit devenir la norme pour tous les postes qui le permettent.

110 agents étaient présents dans l'immeuble lundi 6 avril dernier, plus qu'à la Direction Générale.

Légitimement, il faut s'interroger sur la pertinence de la présence de ces agents, au sein d'un bâtiment, où les contacts sont difficilement évitables.

Les investissements dans les matériels informatiques et la modernisation des logiciels ont été empêchés par les restrictions budgétaires, réduisant les possibilités d'accès au télétravail.

Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination

Nous demandons outre le nettoyage du poste de travail des collègues qui sont en suspicion de contamination, le nettoyage des lieux communs et particulièrement des ascenseurs ; ce nettoyage devant être assuré régulièrement.

Nous demandons une information sur les interventions de désinfection effectivement réalisées



Sections SARH & DINR

Au titre des protections individuelles, nous demandons que les agents soient munis, outre de gel hydro-alcoolique de masques et de gants.

De plus, nous demandons la prise en compte des collègues en état de stress aigu et de ne pas leur demander de revenir travailler.

L'ensemble des collègues doivent pouvoir remplir leurs missions dans des meilleures conditions possibles de sécurité et de sérénité. Ce qui est essentiel, la situation étant déjà suffisamment anxiogène.

La Direction Générale tente de dissuader les agents d'exercer leur droit de retrait, au motif que le respect individuel des gestes barrières serait une garantie suffisante. Si tel était le cas, pourquoi confiner 3 milliards d'humains ? Les principes essentiels de la prévention des risques professionnels donnent la priorité aux mesures organisationnelles.

Toutes les personnes malades ne sont pas responsables de leur état.

Nous confirmons que les conditions d'exercer le droit de retrait, sont réunies, le risque auquel sont exposés les agents est grave et imminent :

- La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace pour la vie ou la santé de l'agent-e, c'est-à-dire une situation de fait, pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale du/de la travailleur/euse (extrait du guide juridique d'application du décret 82-453 de la Direction générale de l'administration de la fonction publique [DGAFP] d'avril 2015).

Le risque que représente le COVID 19, est grave.

- L'imminence évoque la survenance d'un événement dans un avenir très proche, dans très peu de temps.

Cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ».et tel est le cas pour le Corvid 19.

L'appréciation se fait donc au cas par cas.

Cela veut dire que l'agent-e n'a besoin que d'un « motif raisonnable de penser que » sa situation de travail l'expose à un DGI pour user de son droit d'alerte, voire de son droit de retrait.

Cette rédaction implique le droit à l'erreur de l'intéressé-e comme le confirme la jurisprudence (arrêt Cour cas., Précisable 11 décembre 1986).

Lorsqu'un-e agent-e constate une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou une défectuosité dans les systèmes de protection il signale cette situation à son/sa chef-fe de service ou son ou sa représentant-e. Ce signalement peut être exprimé verbalement.



Sections SARH & DINR

A la sortie du confinement, il ne doit pas y avoir de reprise brutale de l'activité, celle-ci devra s'organiser progressivement dans le cadre d'un « plan de reprise d'activité »

- **au-delà du confinement, la priorité absolue restera la santé des agent.es et la garantie que leurs droits seront pleinement respectés,**
- **il ne doit y avoir aucune dérive ni d'interprétation du cadre fixé nationalement qui mettrait la santé et les droits des agent.es en péril,**
- **il faut stopper toutes les opérations de restructurations et en finir avec tout ce qui affaiblirait la DGFIP, ce qui suppose de stopper le NRP et les projets de démétropolisation, mais aussi de garantir à minima une absence de suppressions d'emplois.**

L'action publique, qui depuis de nombreuses années, est détériorée et délitée, doit faire face à une crise majeure.

Les agent.es de la DGFIP par leurs missions régaliennes sont des acteurs essentiels qui assurent le fonctionnement de l'État et à ce titre, ils doivent être reconnu-es.

Une crise économique s'annonce et il est probable, que d'autres crises sanitaires d'ampleur se produiront dans l'avenir.

L'action de l'Etat est et sera essentielle pour le maintien de la cohésion nationale ; cohésion que nous souhaitons solidaire.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions et demandes.

Pendant le confinement nous conservons le lien, vous pouvez contacter Solidaires Finances SARH/DINR au 06 35 92 52 56 et sur la boîte mail spécifique : solidairesfinancespubliques.sarh.dinr@outlook.fr

Prenez soin de vous et des vôtres !!!