



Déclaration liminaire au Plénier CHSCT

En cette fin d'année, nous voici arrivés à l'heure des bilans.

A travers l'étude des différents rapports des acteurs de la prévention au niveau national, le CHSCTM a eu l'occasion de revenir sur cette période particulière qu'a vécu notre ministère. S'il le fallait encore, cette période particulière a démontré et renforcé l'importance pour notre ministère d'avoir son propre réseau d'acteurs de la prévention.

De manière globale, à la lecture des différents rapports, ils ont été toutes et tous, particulièrement sollicités pendant cette période de crise. Ils ont joué en local tout leur rôle, un rôle majeur et déterminant dans la déclinaison locale d'une politique de prévention et de protection des agents et agentes. Les défis de cette crise ont été relevés. Il faut aussi noter et, nous ne pouvons que le souligner, l'importance des représentants et représentantes des personnels qui ont su, avec les directions, se mobiliser dans de nombreuses réunions avec des modalités très éloignées du cadre habituel.

Les représentants et représentantes des CHSCT ont donc été aussi particulièrement mobilisés.

Si, à première vue, nous pouvons nous être satisfait de la gestion de cette crise au sein de notre ministère, quand nous resserrons la loupe sur ce qui s'est passé en détail, la réalité est moins rose. Des difficultés, des erreurs ont jalonné les différentes phases de cette crise.

Sans être exhaustif, il nous est difficile d'oublier les difficultés de mise en œuvre qui ont été les nôtres, le manque d'homogénéité des décisions prises à un niveau ministériel, et/ou directionnel, les lenteurs pour ne pas dire plus de certains cadres de proximité, etc....

La déclinaison laissée à l'appréciation locale a amené à des situations qui ont été parfois complexes, voire dangereuses, pour les agents et agentes concernées.

Par exemple, combien de temps a-t-il fallu aux directions pour intégrer le risque Covid dans les DUERP ?

Combien inscrivent encore face au risque COVID comme seules mesures de prévention les gestes barrières ? Nous sommes encore très loin d'une appréciation et d'une intégration dans les pratiques des encadrants et encadrantes de la dimension de la santé, et de la prévention au travail, alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire.

L'obligation d'évaluation des risques, et de mise en œuvre de mesure de prévention, est inscrite dans l'article L 4121-3 du code du travail selon les principes énoncés au L 4121-2.

Ce sujet est d'importance quand on constate la difficulté d'appréhension d'un risque majeur nouveau, et cela laisse interrogatif quant à l'intégration d'autres risques tels les risques psychosociaux.

Souvenez-vous des difficultés que nous avons rencontrées à faire admettre à un certain nombre de cadres de proximité, la nécessité absolue de mettre leurs équipes en télétravail !!

Combien d'agents et d'agentes voyaient encore leur demande non aboutie, alors que les consignes nationales étaient claires. Encore une fois cette illustration nous montre l'enjeu de formation, de la pédagogie, dont doit toujours faire preuve l'administration si elle veut que la politique ministérielle en santé et sécurité puisse irriguer l'ensemble des directions, et des services du ressort de ce CHSCT notamment.

Il nous semble donc impératif d'avancer sur l'articulation des différents niveaux décisionnels, et de transmission de l'information.

Les notes émanant du niveau fonction publique venant se croiser avec celles des niveaux ministériels, et directionnels, dans des temporalités très courtes. Il était bien souvent difficile de savoir quelles informations, devenaient justes, ou pertinentes, à un instant.

Un dernier point sur lequel nous ne pouvons que revenir, tant il nous a paru déconnecté des impératifs de santé qui étaient les nôtres, au regard du risque mortel que représentait la Covid-19- est l'impératif économique justifiant toute décision et obligeant à une continuation à tout prix, coûte que coûte de l'activité des entreprises, et bien sur des administrations.

Cet impératif s'est d'ailleurs exprimé de manière la plus significative à travers la restriction du droit des salariés à se retirer d'une situation pour laquelle la ou le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il encoure un danger pour sa vie. (le droit de retrait)

Au lieu de prendre en considération les doutes légitimes de certains salariés au regard des mesures de prévention mises (ou non) en œuvre, l'État a de suite décidé que ce droit de retrait ne pourrait s'opérer en ce qui concerne la Covid-19.

Il a, nous semble-t-il, bafoué un droit fondamental des salariés.

Maintenant, pour revenir sur les rapports nationaux, qui font état de la sollicitation particulièrement dense pour l'ensemble des acteurs de la prévention, excepté pour le pôle Ergonomie, mais ce qui se comprend au regard des modalités de fonctionnement du pôle.

Finalement la crise a mis en avant le rôle du médecin du travail, et celui de l'ISST, mais a surtout rendu incontournables les contacts directs, et nécessaires, de ces acteurs, avec les différentes directions. Nous espérons que ce lien particulier, créé à cette occasion, se maintiendra et se développera à l'avenir.

En fait, il s'agit que la coopération qui s'est construite autour de cette lutte commune contre la COVID-19, puisse se maintenir et se développer aussi dans la mise en œuvre de la politique ministérielle, en santé et sécurité au travail.

En réalité, pour qu'une politique de prévention puisse exister et se diffuser, il faut évidemment des femmes et des hommes, qui ensemble, la font vivre.

A la lecture des rapports nationaux des ISST et de la médecine de prévention, on ressent bien les liens, et la coopération qui ont été les leurs mais aussi ceux qu'ils ont entretenus, avec les Assistants de prévention, les directions locales et les CHSCT locaux.

Sur le rapport de l'ISST nous devons quand même souligner pour revenir dans le détail des ratés de l'administration dans cette période de crise :

— sur la mission de contrôle et de conseil des ISST, dans le cadre de la pandémie, 63 % de leurs constatations n'étaient pas totalement conformes aux prescriptions définies par les autorités sanitaires ;

— pour les mesures d'hygiène et matériel de protection : 60 % non conformes ;

— pour l'hygiène et nettoyage des espaces de travail et des locaux : 62 % non conformes ;

— concernant la ventilation, climatisation et aération des locaux de travail 70 % non conformes ;

— concernant l'information, la formation des agents 78 % non conformes ;

— l'aménagement et l'usage des locaux 60 %.

Cela met en évidence que sur l'ensemble des éléments réglementaires, les 2/3 des services ayant fait l'objet d'un suivi par les ISST n'étaient pas conformes aux préconisations des autorités sanitaires !

Dans leur rapport, les ergonomes font notamment état de la baisse des sollicitations ce qui finalement leur a permis de répondre à la grande majorité des saisines qui leur ont été adressées.

L'approche ergonomique est pour nous un indispensable dans la conception des projets avec une prise en compte des usages et une action sur les organisations du travail. La relance du processus de l'étude ergonomique pour Argonne nous paraît des plus judicieuses pour 2022.

Nous considérons qu'il nous faut encore et mieux mutualiser sur les réalisations du pôle ergonomique, ou autres, comme par exemple, les travaux avec l'ANACT, au niveau national, et réfléchir à comment enrichir la politique ministérielle au regard de leurs travaux.

C'est un sujet déterminant sur comment bâtir une politique, en s'inspirant de situations locales concrètes pas forcément « duplicables ».

- En ce qui concerne le rapport d'activité du service social, il nous faut à un moment poser et définir de manière précise le rôle de ces services au sein des CHSCT, et de la politique ministérielle en santé et sécurité au travail. Il nous faut souligner que le service social répond en premier lieu à une autre politique ministérielle, celle de l'action sociale qui est différente de celle de la santé et de la prévention.

Son activité est d'ailleurs, sans doute, beaucoup plus en lien avec les CDAS et le CNAS. Pour des raisons indemnitaires, le périmètre des assistantes et assistants de services sociaux a été étendu au CHSCT, mais sans s'interroger réellement sur la place, et le rôle du service social, dans une politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Le travail reste donc à faire.

Pour conclure, la pandémie a démontré l'importance de l'existence d'une politique ministérielle en santé et sécurité au travail. Cette politique nécessite pour sa mise en œuvre des moyens dont des acteurs ministériels formés en nombre adapté, organisés en réseau et forts d'une coopération active avec les directions locales.

Ceci est d'autant plus d'actualité au regard des discussions qui s'entament sur les CSA, qui viennent quelque peu heurter et réinterroger ces principes.

D'ailleurs, nous en profitons pour demander l'éclaircissement d'un point précis concernant le protocole d'accord de la DGFIP sur l'axe 3 du cadre de vie avec un budget de 10 millions d'euros, nous avons bien compris que ce budget ne sera pas alimenté par celui des CHSCT. Il nous semble important de le rappeler en ces lieux. Nous reproduisons ici notre demande pour SOLIDAIRES :

SOLIDAIRES vous propose de financer des chèques cultures, même si, selon la centrale, le fonds ne vise pas à financer ce type de projet, car il n'y aurait pas de lien direct (ou indirect) avec l'amélioration du cadre de vie au travail, ce que nous contestons pour notre part.

Pour nous, cela pourrait rentrer dans le cadre "Responsabilité sociale de la DGFIP, et reste tout aussi pertinent que l'aménagement des espaces de convivialité, l'installation de tisanières, etc...

L'année 2021 aura aussi été pour notre administration une année de destruction exceptionnelle : déploiement sur l'ensemble du territoire du NRP avec des fusions, des réorganisations, des déménagements, fermetures de sites etc... par centaine de nos structures ; des délocalisations, etc ...

Sans oublier, la mise en place de nouvelles réformes qui vont impacter nos missions comme le recouvrement forcé, la destruction des missions domaniales ou informatiques... Bref, rien ne nous est épargné, et rien ne nous sera épargné !

L'année 2021 aura été aussi une nouvelle année de mobilisations, de résistances à tous ces projets destructeurs.

C'est ainsi que les agentes et agents des Finances Publiques de Paris se sont mobilisés contre les suppressions d'emplois, le NRP, pour la défense des services publics et du pouvoir d'achat, pour plus de justice fiscale et sociale.

Pour l'année 2022, ces mobilisations, ces résistances se poursuivront. Nous ne lâcherons rien !

Concernant « la communication » autour du projet de réorganisation du site E Carrière, et de l'accueil, vous écrivez donc que les agentes et les agents des SIP du 18e ont été destinataires des plans de réaménagements, et que ces derniers n'ont pas formulé de remarques. Pour une fois, vous n'évoquez donc qu'une pseudo-consultation. !

Comment aurait-il pu en être autrement quand la majorité d'entre eux ont eu le sentiment que tout était définitivement bouclé une fois les plans transmis et qu'à aucun moment leur avis ne pouvait être pris en compte !

Sur l'aménagement en tant que tel, vous semblez donc avoir enfin l'ambition qu'aucun usager n'attende à l'extérieur (sans doute pour éviter des problèmes avec la copropriété) et vous agrandissez en conséquence au maximum la zone accueil ? sans que l'on puisse vérifier d'ailleurs si ce la sera suffisant ?!

Avons-nous toutefois l'assurance que les contraintes sanitaires n'annihileront pas cette ambition ?

Allons-nous véritablement pouvoir passer d'accueils restreints, au compte-goutte comme cela est actuellement le cas sur le site de Boucry, à un accueil où tous seront reçus à l'intérieur de la vaste zone d'accueil ?

Afin de fluidifier cet accueil, vous installez 10 postes « libre service » comme si l'ensemble des usagers était réellement en capacité de les utiliser sans difficulté et en totale autonomie.

Ce choix, procède à nos yeux, d'une bien mauvaise connaissance des usagers du 18e arrondissement.

Face à cette problématique vous indiquez qu'il y aura miraculeusement des « voltigeurs ».

Qui assurera cette mission de voltigeuses et de voltigeurs, car vous n'êtes pas sans savoir que les agents des SIP du 18e ne sont déjà pas assez nombreux aujourd'hui, et au vu des suppressions d'emplois annoncées ?

D'autres questions devront être résolues dans les mois à venir.

Seuls des moyens humains supplémentaires peuvent désormais nous permettre d'assurer véritablement et durablement des missions qui ne peuvent aujourd'hui plus l'être dans des conditions raisonnables.

Mais le CTR du 7 décembre 2021 laisse un goût toujours plus amer...la crise sanitaire qui n'en finit pas, a remis en avant, si besoin en était, toute l'importance des services publics. en cette période de crise, la DGFIP a tenu un rôle majeur dans la continuité du service public.

Le ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance, a même salué cette implication, qualifiant la DGFIP d'administration d'élite. !!

Après de longs mois de crise, les élections présidentielles approchant, la surenchère aux suppressions de fonctionnaires est reprise de plus belle par des candidats déclarés ou potentiels. L'exécutif scie la branche sur laquelle il est assis avec à la clé, l'augmentation des troubles sociaux !

Toujours considérés comme un coût, responsable de l'augmentation des dépenses et de la dette publique, le nombre de fonctionnaires reste visiblement la seule variable d'ajustement. Pourtant, la période que nous vivons n'a jamais mis autant en évidence le manque criant de personnels dans les différents champs de la fonction publique.

Pour SOLIDAIRES, les 192 suppressions d'emplois à l'ordre du jour de ce CTR sonnent comme une véritable provocation, et sont indignes au regard des attentes, et des droits des usagers. Elles sont aussi indignes, aux yeux des agents dont l'engagement, et la conscience professionnelle, ne suffisent plus à compenser le manque d'effectifs dans les services, et ne leur valent aucune réelle reconnaissance .

SOLIDAIRES réitère l'urgente nécessité de revoir à la hausse les rémunérations de l'ensemble des personnels de la DGFIP qui ont perdu plus de 15% de pouvoir d'achat sur les quinze dernières années., Vous pouvez le vérifier sur le simulateur de perte de pouvoir d'achat de SOLIDAIRES !

SOLIDAIRES revendique :

- **une augmentation de la valeur du point d'indice ;**
- **une revalorisation de l'IMT (Indemnité mensuelle de technicité) avec une augmentation mensuelle de 90€ et une baisse du taux de cotisation relative aux pensions (actuellement à 20%) ;**
- **une revalorisation des ACF (allocation complémentaire de fonctions) avec l'attribution de 20 points à l'ensemble des personnels ainsi qu'une augmentation de la valeur du point ACF bloqué depuis 2014 ;**

Concernant l'ordre du jour de ce CHSCT:

Nous interviendrons dans le cadre des débats, plus précisément sur les différents autres points à l'ordre du jour.

Concernant les réaménagements affectant Eugène Carrière, nous avons cependant noté que vous ne fournissez pas l'avis de la médecine de prévention sur ces opérations ; ni d'ailleurs celui de l'Inspecteur Santé, sécurité au travail (ISST). Pouvez-vous nous transmettre ces éléments ?