

Déclaration liminaire au Plénier CHSCT

Monsieur le président,

Voilà maintenant plus d'un an que nous sommes plongés dans une situation exceptionnelle qui nous oblige, dans notre quotidien personnel et professionnel, à des mesures contraignantes pour faire face à la propagation d'un virus mortel. Sortant à peine d'un troisième confinement, le gouvernement tente de sauver, coûte que coûte, l'économie, quitte trop souvent à sacrifier la santé des travailleurs et travailleuses.

Voilà maintenant plus d'un an que la situation demeure alarmante sur le plan de la gestion sanitaire, il est patent qu'aucun enseignement n'a été tiré des choix politiques qui nous amènent à la situation actuelle.

Notre système hospitalier tient au dévouement des professionnels de la santé qui font vivre ses structures et assurent dans le quotidien la prise en charge des patients. La continuité des services publics est maintenue par le sens du service et le professionnalisme des agents et agentes qui les assurent.

Voilà maintenant plus d'un an que nous aurions pu espérer que le monde d'après, serait un monde meilleur, mais il n'est que la continuité du monde d'avant, en pire pour bien des agents et agentes.

La même logique qui guidait le monde d'avant est appliquée avec les mêmes finalités. Pour absorber les dettes générées par les plans de soutien à la vie économique, des politiques drastiques d'austérité seront déployées. Le rapport Arthuis sur la gestion des finances publiques le laisse déjà entendre.

Nous ne pouvons pas blâmer notre administration des choix qui ne sont pas les siens, ni d'une situation qui ne demeure pas de son fait.

Nous savons l'ensemble des agents et agentes impliquées à assurer les missions de nos administrations, nous savons les services RH mobilisés à tous les niveaux.

Nous savons le commandement engagé à la gouvernance de cette crise.

Mais en tant qu'employeur public, l'ensemble des directions, des directeurs et directrices se doivent d'assurer la sécurité, la santé, et la protection des agents et agentes, dont ils ou elles, ont la responsabilité.

La politique de diminution des effectifs qui dure depuis plus de 20 ans a atteint ses limites depuis bien longtemps. Les agents et agentes souffrent de conditions de travail extrêmement dégradées du fait qu'on leur demande d'en faire toujours plus avec toujours moins de moyens. Cette politique délétère n'est accompagnée d'aucune réflexion sur l'organisation du travail ni d'analyse des tâches des agent.e.s au sein de processus de travail de plus en plus mouvants. L'amoncellement de réformes qui se suivent en cascade ne fait plus sens. Les agents et agentes, bien que souvent très attachés à leurs missions de service public, arrivent parfois à en perdre le sens de leur travail, le plus souvent leur moral est touché.

Nous rappelons que la DGFIP subit depuis trop longtemps d'importantes suppressions d'emplois. Et ce, alors que sa charge de travail s'accroît et qu'elle est frappée par un mouvement de déstructuration inédit.

Depuis 3 ans, ces suppressions d'emplois sont supérieures à celles prévues dans les lois de finances, et qui font l'objet d'une communication de la part des pouvoirs publics :

- 2 048 suppressions d'emplois en 2018 au lieu des 1 600 prévues, soit 448 de plus,
- 2 203 suppressions d'emplois en 2019 au lieu des 2 130 prévues, soit 73 de plus,
- 1 860 suppressions d'emplois en 2020 au lieu des 1 500 prévues, soit 360 de plus.

Sur 3 ans, la DGFIP aura subi, 881 suppressions d'emplois de plus, que celles annoncées.

Sachant que le gouvernement poursuit sa triste besogne, et prévoit 1 800 suppressions d'emplois en 2021, et 1 600 en 2022, malgré la crise sanitaire, et l'urgent besoin de revitaliser notre réseau au service du public.

La dégradation des conditions de travail qui en découlent directement, est aggravée par l'augmentation des charges de travail, les pressions managériales, la crise sanitaire, et ses effets délétères, tous éléments conduisant à la survenue, et au développement des risques psycho-sociaux.

Cette situation hors-norme (auparavant, le volume des suppressions d'emplois était respecté) a un impact sur les dépenses de la DGFIP.

Depuis 3 ans, celles-ci sont inférieures à ce qui est prévu en raison de ces suppressions d'emplois.

En 2020, par exemple « les dépenses de personnel ont été inférieures de 118,9 millions d'euros à la prévision, notamment parce que les suppressions d'emplois ont été plus importantes que celles prévues dans le schéma d'emploi » selon la Cour des comptes....

Les pouvoirs publics se disent attachés à une vision (budgétaire, organisationnelle...) pluriannuelle et à une Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) de qualité ?

Qu'ils commencent par tenir leurs engagements en rendant les emplois indûment supprimés et les dépenses de personnels afférentes injustement économisées, soit entre 250 et 300 millions d'euros sur 3 ans, qui pourraient être utilisées pour le régime indemnitaire, l'ouverture de davantage de places aux concours et/ou booster la promotion interne.

Le respect de ces engagements pourrait constituer un début de reconnaissance de l'engagement des agents et agentes, et ainsi, a minima, à valoriser le sens du service public que montrent tous nos collègues, chaque année, et bien sûr, depuis le début de la crise sanitaire !

Le télétravail s'est imposé durant cette crise sanitaire comme la mesure phare du gouvernement pour protéger la santé des agents, agentes et pour limiter la propagation du Sars-Cov-2. D'autres mesures étaient et sont encore

possibles : roulement des équipes, extension des plages de travail pour éviter les heures d'engorgement, banalisation des journées....

Si un engouement à ce dispositif s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, après son installation plus massive et plus pérenne, le bilan est beaucoup plus nuancé, et surtout pointe du doigt, un certain nombre d'attentes et de besoins, de la part des agents et agentes.

Si le télétravail présente certains intérêts sur le plan personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets sur les collectifs de travail et les organisations du travail. Des tensions persistent dans les services, entre agents en présentiel et agents en distanciel. Les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...).

Un protocole nouveau, relatif au télétravail, vient de nous être communiqué ; nous serons amenés à y revenir, après l'avoir étudié, et en avoir débattu dans le cadre de nos instances.

Il est indispensable, cependant, que ce sujet soit pris en charge par l'ensemble des directions du ressort du CHSCT 75. Cet aspect central des **effets du télétravail sur les organisations du travail**, est encore trop absent du quotidien des agents et agentes.

On parle de taux d'équipement et de taux de télétravailleurs mais où sont les politiques directionnelles de mise en œuvre d'un télétravail adapté aux collectifs de travail ?

De quelle manière les directions ont-elles adapté la charge de travail ? Comment prennent-elles en compte l'augmentation des charges afférentes à la gestion de personnels sur des modalités distancielles et présentesielles de travail ?

Comment assurez-vous que le taux d'occupation des locaux est bien mis en œuvre ?

Comment répartissez-vous le travail entre agents en présentiel et en distanciel ?

Comment assurez-vous la dynamique collective de travail ? Comment prenez-vous en charge la modification des activités qui se faisaient en présence ?

Ensuite, **l'équipement donné** aux télétravailleurs et télétravailleuses est plus que minimaliste, il se résume bien souvent à la mise à disposition d'un ordinateur portable, parfois d'un écran plus grand (et c'est bien sûr une avancée au profit des agents et agentes).

Cette situation emporte avec elle des risques d'atteintes, à la santé, très importants : fatigue oculaire, fatigue, migraine, affections de toute nature, TMS...

Nous demandons, à nouveau, la mise à disposition d'un poste de travail complet (ordinateur, souris, clavier, écran, etc) pour l'ensemble des télétravailleurs et télétravailleuses.

Sur le long terme, il est probable qu'on assiste à une augmentation des pathologies liées à la surcharge de travail, et de la solitude, etc. (Troubles Musculo-squelettiques, burn-out, insomnies, dépression, isolement...).

Solidaires Finances demande à ce qu'un suivi médical spécifique des télétravailleurs, soit mis en œuvre, pour nous permettre de mesurer les effets sur la santé de cette modalité de travail.

En outre, il est indispensable que le ministère travaille à **une indemnisation des frais générés** (fluide, chauffage, énergie, frais de repas....) par le travail à domicile. Il revient à l'employeur de donner les moyens à ses salariés d'exercer leurs fonctions. Le travail à domicile à temps plein pénalise financièrement l'ensemble des personnels et particulièrement celles et ceux aux revenus les plus modestes.

Le droit à la déconnexion sonne comme un vœu pieu. Le salariat n'étant pas l'esclavage, la subordination est nécessairement limitée. La vie personnelle désigne ainsi la sphère qui échappe au pouvoir de l'employeur. La distinction entre vie personnelle et vie professionnelle ne doit pas être axée sur des critères de temps et de lieu. Le droit du salarié à la déconnexion présuppose le devoir de poser des limites à la connexion à sa sphère professionnelle.

L'administration ne saurait se contenter de déléguer aux agents et agentes le soin de s'assurer que sa durée du travail et sa charge de travail restent raisonnables.

Rappelons que ce que nous avons pris l'habitude d'appeler "droit à la déconnexion" n'est rien d'autre que le respect du droit du travail.

Solidaires Finances dénonce la mise en œuvre d'un télétravail sans compensation financière et matérielle, avec une formation défailante (en particulier pour les encadrantes et les encadrants) dans des conditions préjudiciables, à la sécurité et à la santé, des agents et agentes.

Solidaires Finances rappelle que télétravail et garde d'enfants sont incompatibles. Les limites d'âge ne devraient pas s'appliquer. Si les contraintes sont différentes entre des enfants en bas âge et des adolescentes, cela ne signifie pas qu'il n'y en a pas. De plus, l'appréciation laissée aux chefs de service sur l'attribution des **ASA garde d'enfants** amène à des traitements très différenciés des agents et agentes. C'est inacceptable de laisser perdurer de telles situations de dégradation des conditions de travail.

Hors ces sujets liés à la crise sanitaire, Solidaires Finances demande que le ministère, et les directions du ressort du CHSCT 75 engagent **une politique volontariste sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, et les harcèlements moral et sexuel.** Ces sujets rentrent dans les attributions des CHSCT. Les directions s'en sont trop peu saisies.

Une cellule « *Allodiscrim* » a, certes, été créée. Solidaires Finances souhaiterait un retour sur ce dispositif. Si nous voulons de véritables changements, il est impératif que le ministère engage une impulsion sur la prévention de ce phénomène. Il y a une sous-qualification de ces violences, souvent niées, euphémisées. Les victimes sont peu souvent entendues.

Quand elles le sont, les services des ressources humaines et les équipes d'encadrement sont démunis sur leur prise en charge. Il est temps que notre ministère avance sur ce sujet.

Les axes de travail du CHSCT 75 pour les mois à venir

Les représentants et représentantes du personnel de SOLIDAIRES au CHSCT demandent la mise en place de groupes de travail spécifiques sur les sujets suivants :

- les effets sur la santé et l'organisation du travail de la mise en œuvre du télétravail et propositions de prévention ;
- la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes, et notamment la mise en place d'un dispositif de signalement et de suivi (décret 2020-256 du 13 mars 2020) ;
- la prise en charge des conditions de travail dans les projets importants (comme le prévoit le guide ministériel) à partir d'un bilan de la mise en œuvre par les directions pour adaptation au décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 ;
- le retour au travail après une absence, notamment pour raison de santé, de plus ou moins longue durée :
 - Reprendre sa place en présentiel dans son service après une longue absence ou un télétravail prolongé peut être un moment difficile pour un agent. Si un assouplissement a parfois été possible pour les télétravailleurs non vulnérables qui souffraient d'isolement, les collègues placés en ASA Covid ou en télétravail 5 jours ont vécu plusieurs mois d'absence sur site en continu.

- Malgré une prise de contact régulière par leur encadrement et un échange téléphonique avec le service RH de leur direction pour faire le point sur leur situation, leur retour physique au bureau doit se préparer en amont et en coordination avec les acteurs concernés, et le CHSCT.

SOLIDAIRES s'exprimera sur les autres points à l'ordre du jour au fur et à mesure de l'avancée des débats.