



CHSCT Plénier du 10 avril 2019

Monsieur le Président du CHSCT

Ce CHSCT s'ouvre dans un contexte particulier.

Tout d'abord, **voilà maintenant 1 mois que les agents des douanes ont débuté un mouvement social** de grande ampleur, destiné à obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et une revalorisation de leur traitement indemnitaire.

**La Douane connaît une forte augmentation de sa charge de travail.**

L'augmentation des flux du commerce international et des trafics qui y sont liés, la menace terroriste, la complexification des réglementations douanières et fiscales, et, *in fine*, le Brexit, légitiment la reconnaissance que réclament les douaniers.

**En termes d'emplois**, les créations enregistrées depuis 2015 sont loin de combler les 6000 suppressions de postes qui se sont accumulées en deux décennies.

**Sur le volet indemnitaire**, l'austérité dont est victime l'ensemble de la fonction publique a eu pour effet de faire stagner les carrières des douaniers.

Sur ce dernier point, les agents doivent faire face à un refus obstiné, la **proposition ministérielle restant figée** depuis le 14 mars. Les agents des douanes ne formulent pourtant pas des demandes inconsidérées. Ils demandent simplement une juste reconnaissance de leur travail, qui leur est pour l'instant refusée.

L'intersyndicale apporte son **soutien plein et entier à l'ensemble des agents**, qui, quelle que soit leur branche d'activité ou quel que soit leur grade, sont dans l'action depuis plusieurs semaines pour obtenir une revalorisation juste et raisonnable du travail qu'ils réalisent.

**Ce sont eux qui, au quotidien, œuvrent** à la sécurisation du territoire face aux flux de marchandises et qui contribuent à la perception de recettes publiques.

**L'intersyndicale demande solennellement au ministre de reprendre les négociations**, et de faire droit aux légitimes revendications de l'ensemble des douaniers.

Un mouvement de contestation sociale de grande envergure traverse donc l'administration des douanes. Les douaniers, un peu partout en France continuent leurs contrôles consciencieux avec un grand professionnalisme.

La préfecture du Nord a déployé, il y a quelques jours, des CRS pour déloger nos collègues du ferry de Loon plage, alors qu'ils n'y effectuaient que leur travail.

Une étape a été franchie ; cette stratégie du pire dégrade le dialogue social, et la situation sur l'ensemble du territoire. Cette volonté de faire appel à des forces de l'ordre et de les opposer à un autre service d'état régalien dans l'exercice de ses missions est tout simplement intolérable dans un État de droit.

\*\*\*

Le contexte de la mobilisation des agentes et agents de la DGFIP, dont celles et ceux de Paris, pour sauvegarder leurs missions, leurs emplois et leur service public. 3 appels à la grève ont été lancés au mois de mars, et ce n'est que le début : avec la géographie revisitée, les suppressions d'emplois, les fusions et restructurations des services, et la "transformation" de la fonction publique, les raisons sont nombreuses pour que les agentes et agents se mobilisent.

Dans un contexte de répression inédit puisque la direction départementale de Haute-Garonne avec l'aval de la DG a fait convoquer par huissier plus de 40 collègues de Toulouse, ainsi que les représentants des organisations syndicales au Tribunal administratif le 03 avril. Leur crime ? Défendre depuis plus de 9 semaines, notre service public, défendre nos missions, défendre notre administration...Honte à cette direction locale, honte à notre direction générale d'une telle démarche ! Et vous ne serez pas surpris d'apprendre que le jugement déboutant la DRFIP 31 et ainsi la Direction Générale nous a réjoui. Face à cette ultime provocation notre colère, notre défiance vis-à-vis de notre direction, et plus largement de notre ministère est plus que jamais d'actualité. Mais que les choses soient claires, cela ne nous fera pas taire et nous refuserons jusqu'au bout, d'enterrer avec vous, la DGFIP ! Et en bons et loyaux fonctionnaires que nous sommes nous combattons à chaque instant les projets mortifères des pouvoirs publics actuels, car pour nous moins de fonctionnaires, moins de services publics, moins de DGFIP c'est plus d'inégalités sociales et plus d'inégalités fiscales !

**Dans un contexte de** « dénigrement des fonctionnaires » de la part de notre ministre de l'action et des comptes publics. En effet ce dernier, s'appuie sur un rapport de l'inspection générale des finances sur le temps de travail des fonctionnaires pour vouloir dégommer nos jours de fractionnement. Et au passage en nous traitant de « bons à rien » et de fainéants, mais évidemment avec un vocabulaire plus policé, mais tout aussi insultant. Faire croire au plus grand nombre que nous sommes des privilégié-e-s, des "tirs au flanc" est scandaleux, et surtout très dangereux.

Dans un contexte d'annonces « curieuses » comme celle de notre ministre sur la suppression de la déclaration obligatoire sur les revenus sous prétexte de "simplification".

**Pour Solidaires Finances Paris**, si cette annonce se transforme en décision, elle affaiblira le principe déclaratif, elle rendra l'impôt sur les revenus, moins lisible, pour la majorité, mais surtout, elle aggravera, l'affaiblissement du consentement à l'impôt, au moment même où depuis des mois, il est réclamé plus de justice fiscale, et donc plus d'égalité sociale. La déclaration de M. Darmanin n'est évidemment pas un hasard, et correspond à l'idéologie, et aux orientations fiscales de ce gouvernement. Surtout quand on se rappelle des propos de notre ministre sur sa préférence pour la contribution sociale généralisée (CSG) sur l'impôt progressif.

Sans oublier non plus, la décision de supprimer purement et simplement la taxe d'habitation en 2022. qui aura des conséquences lourdes pour les communes et les intercommunalités mais aussi sur les usagers. Le moins d'impôt a, une fois encore, primé sur le **juste** impôt.

**Dans un contexte d'omerta.** Puisque depuis des semaines vous refusez de répondre aux inquiétudes des agentes et agents de la DRFIP concernant leur devenir professionnel et personnel. Et pourtant les projets, vos projets avancent puisque vous avez déposé un "avant-projet" il y a quelques semaines à la direction générale. Mais comme d'habitude, les agentes et agents seront informés en dernier, quand vous vous serez mis d'accord entre vous.

**Et enfin dans un contexte de « réforme » de la Fonction Publique** que ce gouvernement veut faire passer en force (**par ordonnance**) et espère qu'elle soit applicable pour le 1er janvier 2020. Avec la fin des CAP, le recrutement sous contrat, les détachements d'office pour suivre les missions externalisées et la rémunération au mérite, le service public va complètement changer de nature : il va se privatiser et devenir un service payant ! Nous avons bien compris que les missions régaliennes que gèrent actuellement la DGFIP allaient dorénavant être gérées par des entreprises privées, nous en voyons déjà les prémices avec le PAS et l'arrivée d'un tiers pour collecter l'impôt sur les revenus. Cette réforme signe bien la fin du service public . Dans le contexte actuel de mobilisation des "Gilets Jaunes" qui demandent, entre autre, plus de service public, plus de justice fiscale et plus de justice sociale. Le ministre et la Direction Générale s'engagent sur une pente glissante.

\*\*\*

### **Concernant l'ordre du jour de ce CHSCT**

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication permettent d'améliorer les conditions de travail par une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

### **Concernant le télétravail :**

Pour Solidaires Finances, le télétravail est une nouvelle forme de travail qui nécessite une prise en charge spécifique et une attention particulière pour assurer à la télétravailleuse et au télétravailleur, de futures bonnes conditions de travail en préservant le collectif de travail. **Solidaires Finances** sera très attentif à la préservation des droits des agentes et des agents, de leur condition de travail et des collectifs de travail. Ainsi s'il peut répondre à des attentes, des besoins ponctuels et spécifiques, le télétravail ne peut et ne doit pas supplanter l'organisation actuelle du travail.

Une fois encore vos documents (en particulier la Fiche 3) sur le déploiement du télétravail à la DRFIP 75 sont loin, très loin, de répondre à toutes nos questions et nous en avons un certain nombre à vous poser aujourd'hui !

### **1) Concernant les activités retenues pour le télétravail**

Vous indiquez les activités exclues du télétravail mais rien sur les logiciels applicatifs ouverts au télétravail. Nous vous demandons donc d'établir une liste précise des missions et des applications ouvertes au télétravail. Ceci permettrait de ne pas donner de fausses illusions à des collègues intéressés mais ne pouvant pas, pour de raisons techniques, être couverts par le déploiement sur Paris.

Par ailleurs, vous indiquez "qu'aucun document professionnel sensible" ne peut être emporté au domicile des agent·e·s. Pouvez-vous nous indiquer ce que vous définissez comme « document professionnel sensible » ?

### **2) Concernant le "genre" des télétravailleurs :**

Nous avons lu attentivement le bilan de l'expérimentation et nous constatons que 71 % de télétravailleurs sont des télétravailleuses. En effet si l'on considère que l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, il n'est pas étonnant de constater qu'alors que les femmes consacrent en moyenne 3h30 par jour aux tâches domestiques contre 2h pour les hommes, ce sont elles qui se retrouvent massivement parmi les télétravailleurs. Cette inégale répartition des tâches domestiques a pour conséquence, entre autre, d'augmenter les temps partiels et de freiner les carrières professionnelles des femmes mais aussi de favoriser l'apparition de certaines tensions comme la charge mentale qui a été mise en avant ces derniers temps.

Dès lors il convient de pointer les nombreux risques du télétravail à domicile qui se voient ici renforcés dans le cadre du travail des femmes. Parmi les dangers, on retrouve la tendance à induire une intensification et une durée plus longue du travail (en ne respectant pas les horaires, en écourtant la pause déjeuner) ; le chevauchement entre le travail et la vie privée (avec la possibilité de réaliser des tâches ménagères, de s'occuper des enfants et de reporter son travail en fin de soirée ou plus tard) ; mais aussi la perte de contact avec les collègues. Ces risques ont par ailleurs été dénoncés dans le rapport de l'ONU de février 2017 fondé sur une enquête de l'OIT. Alors que de tous temps de nombreuses mesures ont ralenti l'insertion des femmes dans les collectifs de travail soit en favorisant leur retour au foyer, soit en les incitant à articuler leur carrière avec leur vie de mères et/ou d'épouses, il est nécessaire de rester vigilant·e·s, afin que le télétravail à domicile ne soit pas à nouveau un moyen de désocialiser les femmes, d'induire de nouveaux risques psycho-sociaux en allongeant les journées et de renforcer ainsi les inégalités de genre.

Que comptez-vous faire pour que le télétravail ne constitue pas un frein dans la progression de la carrière des agentes ?

### **3) Concernant le recensement des candidatures ?**

Votre calendrier est pour le moins très peu précis. Nous aimerions donc savoir la date précise du début et de la fin des recensements des candidatures et la date précise du début des signatures des conventions.

Comment allez-vous assurer que les "candidatures" seront de vraies volontaires ? Certaines-s collègues ne seront-ils pas pour certaines-s fortement incités à demander le télé travail ?

Les chefs de service seront-ils réellement objectifs ? N'y -a-t-il pas possible d'un « choix à la tête du client » ?

Combien d'agentes et d'agents d'un même service, pourront prétendre, au télé-travail ? La taille du service peut-elle être un critère de refus d'une demande ? Comment mesurez vous la « motivation » des agentes et agents intéressés ?

Qu'entendez-vous par situation sociale difficile ?

#### **4) Concernant l'organisation du travail des télétravailleuses et télétravailleurs**

*Vous indiquez « qu'afin de respecter la vie privée de l'agent, les plages horaires auxquelles il peut être joignable seront fixées en concertation avec le chef de service, en fonction du module horaire de l'agent, avec une pause méridienne de 45 minutes»* Cela veut-il dire que cela sera fait de façon individuelle et différenciée ? Les horaires de début et de fin de travail ne seront encadrées que dans la limite du module horaire de l'agente ou de l'agent et de la pause méridienne ? L'agente ou l'agent devra-t-il donner a priori son organisation ?

Il devra rendre des comptes : selon quelles modalités ?

Ses objectifs seront-ils particuliers aux journées télé travail et donc différents des journées travaillées au bureau ? Comment sera évaluée la charge de travail ?

#### **5) Concernant le droit à la déconnexion:**

Pour nous cette question est fondamentale. Avez-vous prévu des systèmes de limite ? Si oui lesquelles ? Comment comptez-vous sensibiliser les agentes et agents sur ce droit à la déconnexion ?

#### **6) Concernant l'accompagnement au télétravail (formation/ information)**

Les agent·e·s pourront-ils bénéficier d'une formation « prise de poste télétravail » ou adaptation au poste de travail ? Ainsi que d'une formation ou sensibilisation informatique concernant les nouveaux matériels utilisés ?

Lors du GT national du 6 septembre 2018, il a été accepté par la DG que soit prévue une journée d'information en présentiel pour toutes et tous les agents.es intéressés.es, et "retenus.es", par, et pour, le télé-travail, or rien n'est prévu dans vos documents.

Nous aimerions connaître la raison de cet "oubli" et quand prévoyez-vous cette journée d'information. À notre sens, il est également important qu'il y ait une bonne information et formation entre le chef de service, l'agent·e intéressé·e, et l'ensemble des collègues du service. En effet, cela permettra d'éviter toute stigmatisation de la télétravailleuse et du télétravailleur et donc communiquer avec l'équipe sur la répartition des tâches, les charges de travail et de rendre visible le travail à domicile. Nous vous demandons donc que chaque chef de service ayant des télétravailleurs.euses fassent des réunions avec l'ensemble des équipes.

#### **7) Concernant l'organisation matérielle :**

Au bureau, l'administration se doit de mettre à disposition des agentes et agents un

environnement de travail, un poste informatique relié au réseau et tous les outils nécessaires à celui-ci. Au domicile, la télétravailleuse et le télétravailleur mettra à disposition de l'administration son accès internet, une pièce dédiée, un bureau, des surcoûts liés aux consommations électriques...Solidaires Finances est farouchement opposé au fait qu'une agente ou un agent, doive payer pour travailler !

Les agentes et agents vont-ils devoir supporter le coût:

- De l'assurance spécifique ?
- Du contrôle de conformité de leur installation électrique, ainsi que de la consommation électrique ?
- Du chauffage ?
- De la connexion internet ?
- Des appels téléphoniques ?

Parce que nous refusons de payer pour travailler, Solidaires Finances revendique une indemnité forfaitaire pour compenser les coûts induits !

Nous reprenons ici les termes utilisés dans l'annexe du guide « comprendre et agir le travail sur écran » réalisé par le pôle ergonomie du ministère qui précise p 22 les risques potentiels liés aux ordinateurs portables :

- « - La taille de l'écran est souvent réduite induisant des contraintes visuelles plus marquées que sur un écran fixe de grande taille.
- Le clavier fusionné à l'écran ne permet pas un positionnement adéquat de la hauteur de l'écran ainsi qu'une distance oeil/écran adaptée.
- L'absence de souris implique des contraintes lors d'utilisation soutenue du pavé tactile.
- Les dimensions réduites du clavier pour les modèles ultra-portable accentuent les contraintes des membres supérieurs. Face à ces problématiques, il est recommandé une utilisation de l'ordinateur portable uniquement dans le cadre des phases de travail « extérieures ». En dehors de ces phases et pour des durées d'utilisation longue, il s'avère important de recréer un environnement fixe. Cela implique la mise à disposition de périphériques fixes (écran, clavier, souris) sur le poste de travail principal de l'agent, dans les locaux de l'administration, et au domicile de l'agent, afin d'éviter un travail permanent sur ordinateur portable (notamment pour les activités de rédaction ou de lecture supposant un confort visuel accru). » Solidaires Finances exige que vous fournissiez tous ces équipements ; que répondez-vous à nos demandes ?

### **8)Concernant l'assistance, la sécurité des données et le matériel mis à disposition des télétravailleuses et télétravailleurs :**

Quid d'une panne informatique pour la télétravailleuse, le télétravailleur ? Vers qui doit-elle/il se tourner ? Sur la sécurité des données, si l'ordinateur est piraté, quelle responsabilité de l'agente ou l'agent ?

La direction parisienne va-t-elle fournir des téléphones portables professionnels aux télétravailleuses et télétravailleurs ? En effet, pour Solidaires Finances Publiques il est inacceptable qu'une agente ou un agent doive donner son numéro personnel pour être joignable. En cas de perte, de casse du matériel que se passe-t-il pour l'agente ou l'agent ?

### **9) Concernant la santé au travail :**

Quelles garanties pour la présomption d'imputabilité en cas d'accident de service ? Les agentes et les agents pourront-ils bénéficier d'une visite médicale tous les ans ? L'administration envisage-t-elle de financer : Un fauteuil de bureau ? Un écran de à minima 22' ? Il ne semble pas envisageable de travailler sur un écran de portable pendant 8h .

#### **10 ) Concernant les instances représentatives du personnel :**

Nous regrettons que sur le télétravail, nouvelle organisation du travail, le CHSCT n'ait été qu'informé, et qu'aucun avis n'ait été demandé à cette instance essentielle pour les conditions de travail et la sécurité.

En cas de refus de télétravail, l'agente ou l'agent, avant de faire appel à la CAP locale, doit-il faire un recours hiérarchique ? Auprès de qui ce recours hiérarchique devra-t-il être fait ?

Vous indiquez que toute modification fera l'objet d'un avenant à la convention (et non au contrat comme il est écrit par 4 fois dans vos documents...nous ne sommes pas encore dans le privé, M. le président !) et que si l'agente et/ou l'agent veut mettre fin au télétravail, il y aura un délai de prévenance de 2 mois. Vous précisez que si la décision incombe à l'administration ce délai peut être réduit. Pouvez-vous être plus précis ? Et dans ce cas, l'agente et/ou l'agent pourra-t-elle/il, faire appel, à la CAP locale ?

Vous indiquez également que la convention (et non le contrat) est réexaminée chaque année car l'agente ou l'agent n'a pas un droit au renouvellement automatique de sa convention (et non contrat): dans ce cas, l'agente ou l'agent pourra-t-elle/il avoir recours à la CAP locale ?

Vous indiquez également le calendrier pour la campagne de recensement 2020 qui commencera en octobre 2019. Avant de lancer cette nouvelle campagne, nous aimerions qu'il y ait un premier bilan du télétravail à Paris à la fois au CHSCT et en CTL.

Le référent télétravail choisi par la DRFIP, est déjà référent conditions de vie au travail. Son service est il en capacités d'absorber cette nouvelle mission ?

Vous aurez donc compris, M le président, que le télétravail intéresse Solidaires Finances et dans ce sens, nous souhaitons que vous mettiez en place un comité de suivi spécifique de mise en œuvre du télétravail avec des représentantes·es des CT, CHSCT et CAP.

\*\*\*

A la Douane et à la DGFIP, depuis des mois, des semaines, les agentes et agents se mobilisent pour sauvegarder leurs missions, leurs emplois, leur service public de proximité.

Ces incertitudes sont pour les agentes et les agents, sources de stress, d'angoisses, d'incertitudes à la fois sur leur avenir professionnel et leur avenir personnel et familial.

Concernant le périmètre de ce CHSCT, vous devriez analyser et supprimer les risques psycho sociaux mis en avant dans le rapport d'activité des médecins de prévention.

Les problèmes le plus souvent évoqués par les agents dans ces situations à risque

psycho social sont :

- L'organisation et répartition de la charge de travail, les nouvelles technologies parfois difficiles à intégrer pour certains.
- Des tensions internes liées aux diminutions d'effectifs : sentiment de travail en plus avec des agents en moins et donc objectifs difficiles à tenir associé parfois à un management parfois inadapté.
- Dans les services d'accueil le contact avec le public est un facteur de stress très important : les agressions verbales sont sources d'énerverment, de mal-être et de peur (fiches de signalement de plus en plus nombreuses). L'accueil téléphonique est aussi source de stress liée à l'impatience et/ou l'agressivité de certains appelants.
- Le caractère incertain de l'avenir professionnel : cessation d'un détachement, restructuration de services, déménagement.
- Il est indispensable de faire preuve d'une grande écoute vis à vis de ces agents qui se sentent rejetés, non écoutés et leur prise en charge demande souvent des visites répétées.

Or ces risques, vous les générez et les entretenez en ne communiquant pas avec les agentes et agents.

Pour Solidaires Finances, les agent-es ne doivent pas voir leurs conditions de travail se dégrader encore. Ils sont au contraire légitimes à exiger enfin que soit reconnu leur travail.

Nous vous rappelons qu'en tant que chef de service, au sens de la jurisprudence administrative, vous avez la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents.