



LIMINAIRE SOLIDAIRES FINANCES CHSCT DU 05/03/2020

Alors que le pays s'inquiète de la progression du COVID 19, le gouvernement passe en force sur le projet de réforme des retraites en dégainant le 49-3.

Il démontre ainsi son incapacité à faire adopter une réforme mal préparée, incomplète, injuste et rejetée par 60 % de la population.

La majorité de la population a bien compris qu'avec cette réforme tout le monde sera perdant. Les mensonges du gouvernement sur l'universalisme, l'équité, l'égalité de sa réforme n'ont pas pris et c'est tant mieux !

A ce jour la mobilisation contre le projet de retraites par point ne s'essouffle pas, les actions, mobilisations et journées de grève démontrent le contraire.

Si la grève n'est pas générale et n'est plus reconductible, cela ne signifie pas que le mouvement touche à sa fin comme voudrait le faire croire le pouvoir.

La mobilisation prend de nouvelles formes et s'étend de nombreuses façons, dont la seule limite est l'imagination de toutes celles et tous ceux qui y participent.

À quelques jours de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, permettez-nous de faire, dans ces propos liminaires, un focus spécifique.

L'un des plus gros mensonges de ce gouvernement pour nous vendre sa « contre-réforme » a été de nous marteler l'idée qu'avec ce projet, les femmes seraient les « grandes gagnantes ». Et là non plus, ça n'a pas fonctionné.

Car la logique d'un régime de retraite par points vise à ce que la pension d'une personne reflète la somme des cotisations versées tout au long de sa vie active. En prenant en compte l'ensemble de la carrière, au lieu des 25 meilleures années pour le régime général ou des 6 derniers mois pour la fonction publique, un régime par points ne peut que faire baisser mécaniquement le niveau des pensions des personnes aux carrières courtes ou heurtées, personnes, parmi lesquelles on trouve en premier lieu les femmes. Un tel système intègre en effet les plus mauvaises années de la carrière dans le calcul de la pension, alors qu'elles en sont éliminées actuellement. Chaque période non travaillée, année de temps partiel, de congé parental, de chômage, de bas salaires fournirait peu ou pas de points.

Et vous le savez, M. le président, cela concerne avant tout les femmes puisque 82 % des salarié.es à temps partiel sont des femmes ; 63 % des salarié.es payé.es au SMIC sont des femmes et en 2020 elles continuent à être payées en moyenne 26 % de moins que les hommes pour un travail équivalent.

Ces inégalités existent aussi dans la fonction publique et seront sans aucun doute encore plus grandes avec la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui généralise la contractualisation (dans l'hospitalière et la territoriale 67 % des contractuel.les sont des femmes) ; qui prévoit la rémunération au « mérite » alors que les femmes sont déjà largement bloquées comme en témoigne l'existence d'un réel plafond de verre ; qui fait disparaître les CAP qui permettaient l'étude de situations spécifiques, et ainsi supprime un outil essentiel dans la lutte contre les discriminations, et qui enfin supprime le CHSCT, l'instance phare en termes de préventions des violences faites aux femmes. On le voit les inégalités ne sont pas prêtes de s'arrêter pour les femmes qu'elles soient salariées du privé comme du public, qu'elles soient actives comme retraitées.

Des secteurs entiers restent mobilisés et continuent à exiger le retrait du projet de réforme. Le rejet reste massif, et, fait notable, il se conjugue avec la dénonciation d'autres réformes, relevant de la même logique et toutes aussi néfastes, celle de la destruction de tous les services publics, l'éducation, la santé, l'assurance chômage, les finances publiques, etc...

La contestation est générale, prenant de nouvelles formes, rejetant un système dans lequel les perdant.es sont largement majoritaires et les gagnant.es infiniment minoritaires. Deux modèles de société s'affrontent.

À la DGFIP pendant ce temps, la destruction continue : suppressions d'emplois, mise en place du NRP, dé-métropolisation, externalisation de nos missions, destruction des règles de gestion...Les projets avancent à marche forcée, quels que soient les objections, les refus, des agent.es et des élu.es.

À la DRFIP, Monsieur le président, vous ne semblez pas voir la dégradation de nos conditions de travail et participez, chaque jour un peu plus, à la dégradation de celles-ci, au sabotage de notre avenir professionnel, au dépeçage des services et des missions, et à la destruction du service public.

Cela fait désormais plus de 8 mois que nous attendons des informations sur l'avenir de nos missions, de notre réseau de proximité. Nous avons toute légitimité pour connaître enfin la réalité de tous les projets de l'administration sans langue de bois, ni pirouettes. Nous attendons de vous des réponses claires et précises.

À la DRFIP, Monsieur le président, tous les services de la DRFIP sont exsangues, au bord de la rupture, et ne pourront absorber continuellement les suppressions d'emplois qui mettent gravement à mal les missions et les conditions de travail des agent.es.

D'ailleurs à propos de conditions de travail, vous n'êtes pas sans savoir que la propagation du COVID 19, relayée par les médias, crée un climat d'anxiété dans les services et en particulier dans les accueils. Les agent.es sont inquiet.es pour leur santé, mais aussi pour celle de leur famille.

Les mesures préconisées par le ministère de la santé et relayées par la médecine de prévention et les employeurs se basent surtout, voire essentiellement, sous l'angle du Code de la Santé publique, en insistant très largement sur le comportement individuel de chacun.e (se laver les mains plus fréquemment principalement).

Pour Solidaires, sans nier la nécessité de l'intérêt de ces mesures, il manque une approche essentielle : celle qui se fonde sur le Code du travail et les responsabilités des employeurs qui en découlent.

Cela répond partiellement aux enjeux, mais il manque l'aspect lié aux obligations de tout employeur, qui doit identifier les risques professionnels, et prendre les mesures pour y faire face.

Ainsi, en fonction de l'activité, les mesures de prévention d'atteinte à la santé du fait du travail peuvent être différentes, et donc proportionnées en conséquences.

Par exemple au ministère des finances, plusieurs catégories d'agent.es sont plus particulièrement concerné.es (sans que cette liste soit exhaustive...) :

- les agent.es de la Douane dans les aéroports ou dans les trains frontaliers pour lesquels la DG a mis à disposition des masques FPP1 ou FPP 2, sans obligation de les porter (sic) ;
- les enquêtrices et enquêteurs de la DRFIP , les huissiers etc. ;
- les agent.es chargé.es du contrôle à la DGCCRF ou à la Douane ;
- et à la DGFIP dans quelques zones identifiées spécifiques pour lesquelles il convient certainement de différer les activités, ainsi que les agents d'accueils.

Toujours au ministère des finances, nous demandons qu'une information large et transparente (transmissions des notes, fiches réflexes émanant des différentes directions) soit mise en place et actualisée régulièrement.

Pour Solidaires, à ce stade, les premières questions essentielles sont les suivantes :

- en ce qui concerne la santé publique, quelles mesures générales sont mises en place ? Quelle évolution au jour le jour ?

- pour ce qui relève de la santé au travail, et donc de l'obligation de sécurité de résultat qui s'impose à l'employeur, face à ce risque professionnel identifié, quelles mesures de prévention prennent les directions pour protéger les agents ?

- et quelle position administrative et notamment en termes de RH pour les collègues qui seraient éloignés du travail sur ordre d'une direction ?

L'employeur, a une obligation générale de sécurité en matière de protection de la santé de ses subordonné·es. (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Cette obligation générale de sécurité s'est même étendue avec la jurisprudence à une obligation de résultat, atténuée, si l'employeur prouve qu'il a mis en œuvre des moyens pour faire face aux risques professionnels auxquels sont soumis ses employé·es.

L'employeur a donc une responsabilité absolue en matière de santé physique et mentale de ses salarié·es, et qui est incontestable. Il doit tout faire pour y parvenir !

Au-delà des mesures générales de précautions qui ont été prises par les directions avec la diffusion des messages du ministère de la santé, de la médecine de prévention, etc, une analyse de l'exposition précise, en fonction du métier exercé, et donc des risques liés à l'activité professionnelle précisément encourus doit être effectuée.

Par exemple, les personnels de santé, mais également toute personne en lien étroit avec du public (personnels d'accueil, enseignant·es, agent·es des musées...) ont un risque accru de contamination du fait même de leur proximité avec les gens.

Pour réaliser cette analyse, l'utilisation de l'article L. 4121-2 du Code du travail constitue un véritable mode d'emploi de l'analyse à conduire pour prendre des mesures efficaces, qu'elles soient organisationnelles, collectives (changer l'organisation du travail, nettoyage accru des locaux, pose de vitres de séparation entre salarié·es et usagers·ères à l'accueil...), et individuelles (port des équipements de protection individuelle tels les masques).

Parmi les réflexions à mener, la question de la poursuite impérative de l'activité est primordiale : est-il vraiment indispensable de faire prendre un risque pour la santé des travailleurs·euses en poursuivant l'activité de l'administration ? (ex. : maintien de l'ouverture au public...)

Pour Solidaires, l'analyse des risques professionnels avec la participation active de celle et ceux qui effectuent le travail est une étape incontournable.

Des droits d'alerte ont été déposés et concernent la direction de la DSFP.

D'autre part certains agents ont exercé leur droit de retrait. Si la situation des services de la DSFP est spécifique en raison de sa localisation, dans l'hôpital Tenon, il n'est pas exclu que les services ayant dans leurs missions l'accueil du public fassent les mêmes actions.

On sait que la communication entre les collègues de différentes directions, dans ce genre de cas, fonctionne très bien.

Concernant l'ODJ, Solidaires interviendra en séance sur les différents points.