



CHSCT PLÉNIER 16 février 2021

Le 2 février, Bruno Le Maire prenait la parole devant les fédérations des Finances. Il a évoqué un Ministère qui, dans la crise sanitaire, a été exceptionnel de réactivité, d'efficacité et de dévouement. Il a utilisé le mot d'exploit, dont les personnels sont les auteurs. Il a souligné les mérites des directions (DGFIP, DGDDI ...), et de la DGCCRF.

Sur le point spécifique du télétravail, il a indiqué avoir demandé aux directions d'être intransigeantes sur ce mode de lutte contre la crise sanitaire.

Concernant l'avenir, B. Le Maire a bien insisté sur le fait qu'on ne peut arrêter ni «la transformation du Ministère», ni «la reconquête des territoires».

En pleine crise sanitaire, alors que les collectifs de travail sont en souffrance, la mise en œuvre du NRP et les délocalisations se poursuivent malgré le rejet des agent•es, des élu•es et des usager•es. La loi de transformation de la fonction publique avance, détruisant les droits et garanties des agent•es. Les suppressions d'emplois ne cessent pas.

Notre Ministère, dans toutes ses composantes, est au cœur de la bataille qui fait rage. De la relance au financement de l'Action publique, du suivi des échanges à l'action de contrôle en passant par tous les voies et moyens (ils sont divers !) de veiller à ce que le système ne s'effondre pas, les agent.es de ce Ministère sont là. La crise a permis de mettre en avant le rôle de la DGFIP dans la continuité de l'État, l'engagement quotidien des personnels de la DGFIP, leur conscience professionnelle et leur compétence.

Et pourtant.

Notre ministère paye toujours un très lourd tribut avec 2163 suppressions d'emplois qui viennent s'ajouter aux dizaines de milliers d'emplois supprimés depuis des années. À cette destruction des emplois, s'ajoutent des réorganisations dans toutes les « directions », des externalisations de missions et fermetures de services publics, qui déstabilisent durablement les collectifs de travail et génèrent troubles psychosociaux, mal être et souffrance au travail...

Le gouvernement et l'administration doivent en prendre conscience, les paroles de remerciement et autres compliments des ministres et directeurs doivent se transformer en actes. Ils doivent retirer leurs réformes, recruter des fonctionnaires, renforcer le service public de pleine compétence et de proximité, améliorer les conditions de travail, augmenter le point d'indice, renforcer les droits et garanties et rétablir les CAP. La véritable reconnaissance ne se traduira que par ces actes.

Si l'on en croit le ministre, nous sommes donc quelque part des super-héros et héroïnes de la Fonction Publique. Mais cet.te agent.e qui est « super » aux yeux de ses ministres pourrait très bien

voir son poste supprimé en 2021, 2022 ou peu après. Voilà une bien étrange définition de la reconnaissance...

Certains symboles sont même fondamentalement douteux. Ainsi, le recrutement de 250 contractuel.les à la DGFIP pour la gestion du plan de relance n'est pas loin de passer pour une grossière faute de goût. En effet, c'est minimiser l'exigence professionnelle. Et, pour mémoire, la DGFIP est l'administration qui perd 1 800 emplois cette année.

La DGAFP élabore en ce moment un plan santé au travail dans la Fonction publique. Il y sera question de qualité de vie au travail : QVT, doux euphémisme dans un contexte d'altération brutale du quotidien des fonctionnaires en matière de conditions de travail, en lien avec la loi dite de transformation de la fonction publique. Mais quid du développement de la prévention primaire en matière de santé/sécurité au travail et du renforcement d'un « système d'acteurs de la prévention » ? Comment en effet, renforcer le « dialogue social » alors même que la loi du 6 août 2019 a entériné la destruction programmée des CHSCT, instance de représentation des personnels justement dédiée aux conditions de travail, à la santé au travail, à la sécurité au travail ? De même, si la prévention et la préservation de la santé est une obligation majeure pour les employeurs, il s'agit plus que jamais de la faire appliquer,

Mais sans volonté pour le faire, tout ceci n'est qu'un long chemin pavé de beaux discours destinés à masquer la réalité des réformes destructrices de la Fonction publique ! Comment ne pas dénoncer certaines dérives en cours, notamment sur la gestion des personnels. Et c'est ce genre de dérives que nous voyons dans le guide de management sur l'accompagnement aux transformations diffusé à la DGFIP. Comment cette direction peut-elle expliquer à ses cadres que la courbe du deuil (tristement célèbre pour avoir été pointée du doigt lors du procès France Télécom) peut être un outil à leur service pour accompagner leurs collaborateurs dans le changement ? La DGFIP veut imposer à ces cadres de proximité de trier leurs collaborateurs en 3 catégories : les engagés-constructifs, les passifs-déchirés hésitants puis les opposants irréductibles, alors même qu'ils se débattent déjà quotidiennement pour remplir leurs missions de service public.

Concernant la note d'orientation

Lors de la rédaction de la note d'orientation ministérielle, les OS ont dénoncé l'absence de valeur contraignante, cette note n'aura dès lors pas plus de valeur qu'une déclaration d'intentions.

En effet dans les grands chapitres de la note d'orientation 2021 nous trouvons

- 1) Consolider la démarche de prévention
 - Évaluer les risques pour les prévenir
 - S'appuyer sur l'expertise des acteurs de prévention
 - Former à la prévention des risques professionnels,

Ces trois thèmes sont portés par les représentants en CHSCT depuis de nombreuses années mais peu suivi d'effet par les directions, par exemple les demandes de formations sur le sujet particulier « du harcèlement moral et sexuel »

- 2) Placer l'organisation du travail au cœur de la prévention

Les directions de ce CHSCT sont souvent dans le curatif et non pas dans la prévention

- 3) Prévenir les risques liés au télétravail

Ce sujet a été abordé à plusieurs reprises sans qu'une véritable politique de prévention ne soit développée par les directions

4) Prévenir les risques liés aux évolutions des organisations de travail

- Prendre en compte les conditions de travail dans les projets
- Mobiliser le dispositif de veille et de soutien

Les organisations du travail évoluent dès qu'il y a fusion, déménagement, réorganisation, etc.

Ces évolutions ne sont que rarement appréhendées dans les documents des directions transmis au CHSCT, par exemple la situation des EDR

Concernant le point 5 de l'ODJ, la situation des EDR

Les documents communiqués au CHSCT sont les documents du CT, où la dimension conditions de travail n'est pas abordée

Vous écrivez « Les membres de l'équipe de renfort (EDR) de la DRFIP, placés sous la responsabilité de la division du contrôle de gestion au sein du pôle pilotage et ressources, constituent une force de remplacement dans les services permettant de combler une absence ou de faire face à un pic d'activité, mais aussi d'assurer un soutien technique et de mutualiser les bonnes pratiques.»

Vous écrivez « La mission d'EDR nécessite une grande capacité d'adaptation et de réactivité pour répondre aux situations diverses rencontrées. Elle requiert d'excellentes connaissances professionnelles. Les équipiers de renfort doivent également disposer de qualités pédagogiques. Ils sont en effet fréquemment amenés à faire de la formation professionnelle de manière informelle dans les services où ils interviennent.

L'équipe de renfort a vocation à être une équipe alliant de multiples compétences afin de répondre au mieux aux besoins des structures et de favoriser la mutualisation des moyens. »

En effet, les EDR doivent s'adapter à chaque nouvelle mission, à un nouveau chef de service, à de nouveaux collègues, à de nouvelles méthodes de travail.

Il y a 25 sites sur Paris et une multitude de services, effectivement cela demande de grandes capacités d'adaptation. Ne serait-il pas plus efficace de les affecter sur des services où ils connaissent le chef de services les collègues et les méthodes de travail ?

Avec la crise sanitaire beaucoup de collègues sont absents, et c'est donc plus difficile pour les EDR de s'intégrer, de savoir avec qui ils travaillent et de savoir à qui s'adresser. Ils se sentent « étrangers ». Dans un service où ils ont déjà effectué des missions, ils ont des repères et cela facilite la gestion de la mission. Ils sont moins isolés et cela diminue les risques de stress, de problème d'acclimatation et de perturbation dans le travail.

Lors de leur recrutement les EDR remplissent une fiche qui indiquent leurs compétences et connaissances professionnelles

Vous écrivez « A compter du 1er septembre 2021, chaque équipier sera en capacité d'intervenir sur l'ensemble des sites parisiens (« tout Paris »), en prenant en compte, toutefois, les spécialités métiers dont il a la maîtrise. »

Nous vous demandons

- Lors de leur affectation de respecter leur domaine de compétence.

Dans l'éventualité où ils devraient être affectés sur des missions nouvelles, vous devez leur proposer des formations. A défaut vous les placeriez en situation de difficultés voire d'échec.

Situations qui généreraient du stress, des angoisses et donc des risques psycho-sociaux

- Vous devez tenir compte de leur lieu de domicile ou de leur point d'arrivée sur Paris pour ceux qui viennent de banlieue, et donc les affecter dans un périmètre raisonnable, pour préserver la qualité de l'articulation vie privée/ vie professionnelle

Nous vous demandons que soit prévu dans les services amené à recevoir un collègue EDR

- Des postes de travail, équipés à l'identique des autres collègues, soit, avec un bras articulé, un écran ou un double écran si nécessaire, un repose pieds, une connexion à une imprimante, un téléphone, etc.

- Une carte d'accès au site au préalable

- Une visite du site, et une information sur le cheminement en cas d'incendie, la liste des guides-files et serres- files ainsi que le point de rassemblement

Concernant le SIE 14

Le 15 janvier les représentant.es de Solidaires au CHSCT, vous ont interrogé sur la situation d'implantation future du SIE du 14ème suite à l'interpellation des collègues et une visite sur place de notre organisation syndicale.

Contrairement à ce que vous avez indiqué au dernier CT le CHSCT n'a pas eu de présentation de ce projet.

Dans ce courrier du 15 janvier, nous indiquions que

- Au vu des documents du CTL du 19/11/2021, les étages dévolus au PCE et PCRCP et donc au SIE étaient actés. La décision était arrêtée.

- que le chef de service n'avait pas été consulté sur la réinstallation d'une partie de son service, suite à l'arrivée du PCRCP du 5^{ème} et du PCE du 5^{ème}-13^{ème} sur le site de Moulin-Vert.

Dans votre réponse vous indiquez « une concertation locale a eu lieu avec les services et la division immobilier (M. Saintvoirin), qui s'est rendu sur place et rencontré les équipes à plusieurs reprises »

A notre connaissance, à aucun moment les agents n'ont été conviés à donner un avis sur leur installation en amont du projet « clé en main » de la direction présentée le 26 novembre.

Ce service fusionné sur le papier depuis 4 ans et positionné sur 2 étages, n'a jamais reçu la moindre proposition de réunification du service pendant ces 4 années.

Nos principales interrogations portaient sur la superficie du service, la luminosité, la distanciation physique.

Suite à notre visite au 1er étage de Moulin vert, nous avons fait les constats suivants ;

- Qu'il existe un local « infirmerie ». Sa configuration et sa superficie le rendent inutilisable.

- Qu'il existe un local informatique bruyant à côté duquel se trouve une sorte de couloir qui permet d'atténuer le bruit, et qui doit donc être conservé. (Perte de superficie)

- Que l'immeuble a une façade qui donne sur rue, et une façade qui donne sur cour. Côté cour, le mur de l'immeuble voisin oblitère complètement la lumière du jour (actuellement ce sont des armoires qui occupent cet espace) ;

- Que l'espace sur ce plateau ne nous paraît pas propice à installer entre 25 et 30 agent.es pour plusieurs raisons :

- Le manque de place dans un open-space bruyant sans possibilité de cloisonnement

La norme AFNOR 35-102 recommande pour la qualité des conditions de travail pour la préservation de la santé, physique et mentale, et la sécurité des salarié.es. « Un espace minimum de travail de 10 m² par personne et de 15 m² par personne dans un espace bruyant. ... »

- L'absence de lumière naturelle

La norme AFNOR 35-102 recommande aussi, « une distance maximale d'installation des bureaux avec les fenêtres (6 m) afin de préserver l'apport d'éclairage naturel. »

- L'absence de distanciation physique (nous ne savons pas comment la crise sanitaire va évoluer)

D'autre part, où comptez-vous installer les armoires ?

Pouvez-vous nous donner plus d'informations sur ce projet ?

Merci de nous communiquer les plans avec les implantations des bureaux.

Pour finir, nous vous demandions de prendre l'avis écrit de l'ISST et du Médecin de prévention, d'autant que le service compte un agent à mobilité réduite.

Dans votre réponse vous nous dites que tout va bien, que les agent.es seront installé.es correctement, mais sans apporter d'éléments précis quant à la surface, au bruit ou à l'éclairage.

Le cloisonnement des espaces de bureau permettra-t-il de travailler dans de bonnes conditions ? Les agent.es devront-ils/elles travailler en lumière artificielle toute la journée ?

Les représentant.es en CHSCT demandent l'avis écrit de l'ISST et du médecin de prévention, sur la future implantation du SIE 14 à Moulin vert.