



CHSCT PLENIER

Mardi 15 septembre 2020

## Déclaration Liminaire

Monsieur le président,

La crise sanitaire, qui n'est pas terminée, a livré quelques enseignements. Loin d'une remise en cause fondamentale de ses politiques budgétaires, économiques et sociales, le gouvernement a décidé de garder le cap emprunté depuis 2017, dans la droite ligne de ses prédécesseurs. Ce choix touche évidemment la sphère publique. Le secrétaire d'État à la Fonction publique, devenu ministre délégué aux comptes publics a ainsi relancé, le confinement à peine terminé, la mise en œuvre de la loi dite de transformation de la Fonction publique.

De son côté, la Direction générale n'a pas tardé à relancer ses grands chantiers (NRP et dé-métropolisation entre autres).

En contrepartie des réformes et de la poursuite des suppressions d'emplois, gagnées par les gains de productivité attendus, la DGFIP obtient des moyens sensiblement en hausse, mais également des financements en provenance du Fonds de Transformation de l'Action Publique (FTAP).

En revanche, les fonctionnaires, qui sont soumis depuis plusieurs années à ces politiques d'austérité voient leur situation se dégrader : blocage des salaires et des carrières, suppressions d'emplois, réforme territoriale et dégradation du service rendu au public.

À la DGFIP, la période de confinement à peine terminée, les agents ont pu « apprécier » les remerciements du gouvernement pour leur investissement pendant cette crise sanitaire par le biais d'une ordonnance pour leur voler ARTT et congés, et en apprenant dans le même temps la baisse du nombre de jours pour enfant malade, la suppression des congés bonifiés, la confirmation de 5000 suppressions d'emplois à la DGFIP d'ici 2022, le rétablissement du jour de carence en cas d'arrêt maladie, etc.

La crise sanitaire n'est pas terminée, et depuis le mois d'août, tous les clignotants sont au rouge concernant la circulation de la Covid-19.

Face au risque probable d'une « seconde vague » ou du moins d'une propagation non contrôlée du virus, le gouvernement a donc décidé de rendre obligatoire le port du masque, notamment, dans tous les lieux de travail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Les CHS-CT n'ont pas été associés, pour adapter au plus près du terrain les mesures décidées nationalement.

Le premier ministre écrivait le 1<sup>er</sup> septembre en faisant référence au « Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19 », le 31 août 2020, et vous invitait à mettre en œuvre, sans tarder, les instructions de ce protocole, mais la déclinaison à la DGFIP ne nous est pas parvenue.

Les Directions sont livrées à elles-mêmes, et les agents aussi. Le CHS-CT n'est réuni que tardivement, alors qu'il doit être associé à l'adaptation, en amont, et au plus près du terrain, des mesures imposées nationalement.

Pour Solidaires, après avoir lu attentivement la circulaire du premier ministre, et le « Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19 », nous avons des questions, et des demandes.

– Si nous n'avons pas d'opposition de principe, à la décision du gouvernement, d'obligation de porter un masque en permanence, cela ne nous empêche pas de pointer un niveau d'acceptabilité rendu délicat, du fait d'une communication gouvernementale, et scientifique, pour le moins chaotique concernant l'utilité du masque. Le risque de tension dans les services est réel. D'autre part la qualité du masque fourni par l'administration, permet-elle de le conserver 4 h00 durant ? De combien de masques quotidiens chaque agent devrait-il disposer, sachant que le masque est très vite humide, donc inopérant quant à la protection en termes de santé, 3 masques, 4, plus ?

Nous demandons aux directions de proposer et de financer toutes les solutions qui permettront de soulager les agents du port du masque toute la journée dans les services, et entre autres, d'envisager la pose de cloisons pour en finir avec les open-space.

En attendant d'autres mesures de protection, nous vous demandons :

- de fournir à minima 20 masques par agents, soit 4 masques par jour ;
- de fournir des masques permettant la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes et aux collègues travaillant avec elles, ainsi qu'aux agents assurant l'accueil.

Mais cette obligation ne doit pas occulter l'ensemble des autres mesures barrières qui doivent être rappelées et mises en œuvre :

- Le respect d'une distance d'au moins un mètre, éviter les face à face, l'utilisation de tous les locaux disponibles y compris les réserves foncières, pour permettre la distanciation la plus grande entre les agents et leur permettre ainsi d'enlever, le cas échéant, le masque à leur poste de travail ;
- Le rappel aux chefs de services, et aux agents, des temps de pauses qui sont un droit ;
- Pour permettre ces pauses, et pouvoir enlever le masque, mettre à disposition des agents un ou plusieurs locaux dans le respect des mesures barrières ;
- Rappeler la limitation du nombre de personnes dans les ascenseurs ;
- Mettre en place tous les équipements de protection possibles (plexiglas, cloisons, etc.) ;
- Proscrire les ordinateurs en libre service dans les accueils ;
- Mettre en place des aménagements horaires (horaires décalés, etc.), pour éviter les heures d'affluence dans les transports en commun ;
- Permettre l'application la plus large possible du télétravail, aux agents qui le souhaitent avec ou sans convention. Cela permettra de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels, en particulier dans les open-space, ainsi que l'affluence dans les transports en communs. Mais l'application la plus large possible du télétravail ne doit pas dégrader les conditions de travail, notamment à domicile, l'organisation des services, l'encadrement des équipes et les relations de travail.
- La limitation de la reprise en présentiel des agents vulnérables et/ou fragiles, et une priorisation d'attribution du télétravail pour les agents vulnérables, et ceux qui vivent avec une personne fragile ; Donc pour tous ceux qui le souhaitent, la possibilité de télétravailler, afin de limiter leur temps de présence au bureau, et durant leur temps de présence au bureau, un aménagement de leur poste de travail, en leur attribuant un bureau individuel, si possible, et en leur fournissant des masques FFP2 ou chirurgicaux.
- De communiquer aux représentants des personnels du CHSCT le ou les protocoles à appliquer en cas de survenance d'un cas avéré de Covid-19. Ceux-ci doivent être actualisés et rappelés, aux chefs de services mais aussi aux agents.es.

La disparité apparente des pratiques, ou des décisions de l'administration, les incertitudes et difficultés apparentes des chefs de service sur certains sites pour faire face, la réactivité à géométrie variable des services en charge de ces problèmes, rendent largement illisibles pour les agents, et leur hiérarchie, bien des décisions !

\*\*\*

Concernant le questionnaire du Secrétariat général, si un retour d'expérience peut donner lieu à une amélioration des procédures, et aider à gérer au mieux la situation actuelle, ou les évolutions à venir, la compilation des réponses de quatre directions, et des représentants des organisations syndicales qui composent le CHSCT de Paris, ne semble pas pertinente, particulièrement pour le CHSCT Paris. Dans l'exercice habituel du travail du CHSCT, l'examen détaillé des données de chaque direction, et des observations des représentants des personnels, permet de confronter la réalité des pratiques tout en conservant les spécificités de chacune des directions.

En effet, évaluer la gestion de la crise sanitaire, dans des directions ayant des missions très différentes, des conditions d'exercices des missions différentes, et un nombre d'agents différents pose des problèmes différents, et ne doit pas conduire aux mêmes évaluations ou observations .

D'autre part, le CHSCT aurait du être associé plus étroitement aux décisions prises par les différentes directions. Si les informations ont été données, souvent sur demande des représentants des personnels d'ailleurs, cela ne suffit pas. Les représentants sont destinataires des décisions des directions en matière de santé et sécurité au travail, mais très rarement associés. L'instance CHSCT a prouvé, si cela était nécessaire, son importance, en matière de santé, sécurité et conditions de travail, dans cette situation particulière, par l'implication et la réactivité entre autre, des représentants des personnels, ainsi que leur connaissance du terrain qui fait parfois défaut aux directions.

\*\*\*

*Pour rappel l'article 47 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 indique « ...les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence....*

*1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;*

*2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;*

*3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »*

*Et dans l'article 51*

*« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.*

*Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.*

*Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.*

*Il exerce ses attributions et est consulté dans les conditions et limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 49 et 50 du présent décret. »*

\*\*\*

Concernant le DUERP/PAP, seule la DRFIP a communiqué une mise à jour, mais pour Solidaires, dans une 1ère analyse sommaire, cette mise à jour présente, à l'évidence, un caractère trop général,

sans analyse par service, sans consultation et concertation avec les agents, et le risque COVID 19 n'est même pas coté « mortel ».

\*\*\*

Concernant l'ASR, et le NRP, pour les fusions au 01/01/2021, voire celles de 2022, nous vous demandons de nous en communiquer les conséquences en termes de conditions de travail et de santé au travail, le plus en amont possible. Nous avons bien noté, qu'en janvier 2021, seront annoncés les impacts, et les 1ers effets de la dé-métropolisation pour la DRFiP Paris.

Les conditions de travail et la santé au travail constituent le cœur du débat en CHSCT. Les représentants des personnels, les médecins de prévention, l'ISST, doivent pouvoir identifier les modifications et les changements prévisibles liés à ce projet.

Dans le contexte d'évolutions importantes et permanentes que connaissent les agent.es du ministère des finances, de remise en cause des services publics, ces projets doivent mieux prendre en compte les conséquences sur les conditions de travail et la santé au travail des agent.es concerné(e)s, et mieux les y associer.

La prévention des risques professionnels nécessite une association du CHSCT, réelle, sincère, le plus en amont possible de la réalisation d'un projet.

Ces projets de fusion et réorganisation, et le fait qu'ils se répètent d'années en années sur tous les sites parisiens, constituent une source d'insécurité professionnelle croissante, et une source de démotivation.

Les agents considèrent les projets de fusion avec une grande anxiété. Le contexte global de la DGFIP et des politiques publiques menées par les gouvernements successifs accroissent cette perception anxiogène de subir un parcours professionnel sans pouvoir en être l'acteur.

Les restructurations constantes à la DRFiP depuis plusieurs années, qui se traduisent par des réductions d'effectif, et la décision de ne pas remplacer les départs en retraite, nourrissent les inquiétudes des agents.

Plus globalement, la stratégie de regroupement des services nourrit des inquiétudes fortes quant à la pérennité des sites maintenus dans l'organisation-cible, accentuées par la mise en place de nouvelles règles d'affectation ... Cette représentation de l'avenir « insécurise » fortement les agents amenés à devoir se projeter et se positionner. De plus, ils craignent de voir leurs sacrifices personnels consentis chaque jour ou à l'occasion de déménagement voire de changement de métier, n'avoir servi à rien, tout en étant à nouveau confrontés à l'annonce d'une nouvelle fusion.