



CHSCT DE HAUTE-GARONNE

Séance du 14.05.2020

DECLARATION LIMINAIRE

Au Ministère des Finances, le jour d'après ...

Le 11 mai, tout le monde dans les services ? Non !

Emmanuel Macron et le gouvernement ont annoncé le début du dé-confinement pour le 11 mai. Il sera progressif. Dans chaque direction du MEF, il s'agit d'une date qui amorce un changement dans le cadre du Plan de reprise d'activité (PRA), que la DGFIP a dévoilé le mardi 5 mai par exemple.

Celui-ci sera évolutif, il prévoit notamment :

- ▶ le strict respect des obligations sanitaires (organisation du travail et des flux pour permettre la distanciation physique, nettoyage, rotation d'agent•es, adaptation des tranches horaires en présentiel),
- ▶ une reprise progressive sur la base de 3 priorités : la poursuite des missions engagées dans le cadre du PCA, des missions considérées comme essentielles devant être reprises et la reprise d'autres missions lorsque les conditions le permettront.

La santé, une priorité absolue

La période n'exempte pas les directeurs de leurs obligations de garantir par tous les moyens la santé des personnels. Qu'il s'agisse de masques, de gel hydroalcoolique, autres matériels il se doit de nous être fournis. Les risques auxquels sont exposés les agent•es doivent être discutés et annotés dans le DUERP. En tant qu'agent•es nous avons des droits et si il y a une défaillance ou un dysfonctionnement dans les mesures de prévention et de protection, il ne faut pas hésiter à les faire remonter. (chef de service, registre santé et sécurité etc...) La santé des agent•es et des usager•es restent la priorité absolue. La pandémie de Covid 19 est toujours en cours et malheureusement personne n'en connaît vraiment ni les limites, ni les conséquences sur le long terme.

Le télétravail maintenu et adapté

Le message du gouvernement et de nos ministres est clair : le télétravail doit être maintenu et privilégié au sein de notre ministère. Mais le PRA devrait se traduire aussi par un taux d'agent•es en présence plus élevé que dans le cadre du PCA (avec possibilité d'organiser une rotation, d'aménager les horaires ou d'utiliser les salles de réunion pour rendre possible la distanciation physique) et par une réorganisation du travail concernant les agent•es en présentiel et celles et ceux en télétravail.

La période de confinement a vu se développer dans l'urgence un mode de travail qui était utilisé de façon ponctuelle et encadré sur la base de trois principes fondamentaux : le volontariat, la pendularité et la réversibilité . Avec le confinement, le développement de ce mode de travail a fait l'objet d'un consensus entre l'administration et les représentants des personnels avec, s'agissant de Solidaires, pour seul objectif de limiter les agents en présentiel.

Nous estimons cependant que la période ne doit pas être utilisée comme un précédent pour un élargissement sans contrôle et sans garantie d'une nouvelle forme de travail axée autour du télétravail et du travail à distance. Un bilan revenant sur sa mise en œuvre et ses conséquences, est un préalable indispensable à tout dialogue sur l'organisation du travail.

Conditions de travail

La priorité absolue reste la santé des agents et des usagers. En la matière, le rôle des CSHCT est central. Nos exigences vont au-delà des gestes barrières. L'administration doit par tous les moyens garantir la santé des agents dont elle est responsable. Le dé-confinement ne signifiant pas la fin du risque, il faut renforcer les moyens pour assurer une protection des agent.es. Nous devons être particulièrement vigilants à la stricte application des mesures de prévention et de protection des agents.

Le taux d'agent.es présent.es ne doit pas être dicté par la volonté de reprendre une activité normale dans des conditions qui restent anormales. Il est hors de question que le management opéré sur la base des indicateurs et autres objectifs reste structurant de l'organisation du travail et du niveau d'activité au prétexte qu'on peut assumer les 3 priorités du PRA. Notre ministère doit donc décider de l'abandon pur et simple des objectifs fixés en 2020.

Par ailleurs, un.e agent.e qui présente des symptômes doit faire l'objet d'un test. Il en va de même pour celles et ceux qui ont été en contact avec elle/lui. Lorsqu'une « quatorzaine » est nécessaire, elle les concerne tous.tes. Il faut par ailleurs adapter les moyens afin que les agent.es qui télétravaillent le fassent dans de bonnes conditions. Cette forme de travail ne peut cependant constituer une variable d'ajustement des restructurations et des « impératifs managériaux ».

Droits des agent•es

Certains principes mis en œuvre pendant la phase écoulée doivent demeurer pour accompagner cette reprise progressive. Pendant un temps probablement long, l'activité de nos administrations ne sera pas « normale » : du reste, elle ne peut l'être dans la période qui s'ouvre. Les agent•es ne doivent aucunement être victimes de la situation.

Le principe fondamental est clair: aucun•e agent•e ne doit voir ses droits à congés ni ses droits sociaux (temps de travail par exemple) remis en cause d'une quelconque manière. La DG ne s'est à

ce stade engagée sur rien en termes de garanties. Rien n'indique qu'elle le fera, laissant aux directions et services locaux le soin d'apprécier l'application de la nécessité de service. Il en est de même en ce qui concerne la mise en œuvre de l'ordonnance "congés et ARTT".

Les directions ont publié leur note de cadrage sur ce dispositif scélérat, la DGFIP par exemple en date du 29 avril.

Son application, qui était attendue comme "mesurée", ne l'est qu'à la marge. Elle va toucher de plein fouet tous les agents qui n'étaient pas équipés pour télétravailler à l'origine, c'est-à-dire des cadres C et B en très grande majorité, les moins bien rémunéré-es ... un comble ! Nous demandons à minima à l'Administration d'admettre la date du 10 juillet (fin actuelle de la période d'urgence sanitaire) comme celle du retour normal au service (ce qui sera le cas pour bon nombre d'agent.es) et par conséquent que celles et ceux qui souhaiteraient déposer des congés annuels durant cette période, du 11 mai au 10 juillet, voient ces jours déduits de ceux qu'impose l'ordonnance.

Au plan local notre trop courte journée ne permettra pas un examen de l'ensemble des documents transmis . Nous ne reviendrons pas sur le délai de transmissions des documents de travail (période exceptionnelle, contraintes exceptionnelle. Toutefois et ce n'est pas la première fois que cela se produit, ce sont toujours les organisations syndicales qui doivent faire preuve d'adaptabilité, de souplesse. Ce CHSCT dans sa forme et dans son fond n'est pas dans une configuration optimale de travail. Nous souhaitons que les administrations tiennent compte de cette situation, et soient ouvertes à un dialogue qui va obligatoirement dépasser le cadre de cette journée.

Nous vous ferons des remarques qui doivent avoir des réponses écrites dans les prochains jours.

Nous vous demandons d'y répondre rapidement avec volontarisme, clairvoyance et respect mutuel.