

Déclaration liminaire de l'intersyndicale du CHSCT 93

Le gouvernement a fait le *choix de l'étalement des contaminations* plutôt que de l'éradication du virus. C'est pourquoi la crise sanitaire n'en finit pas et la **crise sociale s'aggrave de jour en jour**.

Le plan de relance du gouvernement dédie la quasi-totalité de ses **100 milliards d'euros au grand patronat** sans aucune « contrepartie », alors que **pour des millions de français, aujourd'hui, il faut choisir entre manger et se chauffer**.

Pour la fonction publique et les fonctionnaires, la contrepartie des moyens budgétaires alloués massivement au patronat, c'est la marche forcée vers la **liquidation en règle de nos statuts**, qui va de pair avec la **remise en cause de nos droits et garanties** (recours aux CDD, ruptures conventionnelles, mobilités géographiques et fonctionnelles imposées, élimination des CAP nationales et locales donnant ainsi les pleins pouvoirs aux directions locales).

Il est plus que nécessaire de **cibler les priorités en fonction du contexte**, le temps des suppressions d'emplois, des réformes et de leur application doit être suspendu sur l'ensemble de notre ministère, **nos missions étant plus que jamais en cette période de crise essentielles, d'utilité publique et indispensables à la continuité de l'Etat**.

Mais à la DGFIP, la Direction Générale s'obstine dans son entreprise de démolition des conditions de travail et de vie des agents, de leurs droits et garanties, des moyens nécessaires à une réalisation correcte de l'ensemble de nos missions de service public. **Elle veut semer la division dans les services**, que ce soit, par exemple, au travers de primes, de la rémunération au mérite, de transferts d'emplois, du développement des postes à profil et des contractuels. **Le NRP est mis en place partout avec des conséquences mortifères** très concrètes pour les agents et le public dès janvier prochain.

Nous alertons d'ailleurs l'Administration sur la suppression prochaine du CHSCT départemental au profit d'un Comité Social d'Administration (CSA) directionnel, dont nous craignons que les Conditions de Vie au Travail (CVT) resteront lettre morte. Pour nous le CHSCT – organe départemental et inter directionnel – est le bon niveau pour traiter les CVT. **Il est seul à garantir un niveau de hauteur suffisant pour traiter de ces sujets**. La preuve n'est plus à démontrer au regard de **la forte mobilisation dont notre CHSCT**, a fait montre pendant toute la crise via la réactivité de ses acteurs et notamment ; **les directions, les assistants de prévention, les assistants sociaux, les médecins de prévention et les représentants des personnels que nous sommes**.

Le CHSCT reste et doit rester un **véritable lieu de dialogue social, riche et constructif**. Les OS du CHSCT 93 sont très attachées à leur instance, et sont ouvertes à tous sujets et dialogues, **mais, elles n'accepteront jamais les interférences d'acteurs qui s'immiscent sur des sujets qui ne sont pas les leurs**. Des **immixtions mal venues** ont entraîné un **retard dans l'envoi de l'ordre du jour aux directions, un retard conséquent dans la réception des documents de travail par les OS**, se trouvant ainsi et par suite, à devoir faire face à une charge de travail énorme, s'agissant d'un des plus gros CHSCT de France avec des problématiques bien singulières. **Il y en a un qui devrait relire sa lettre de mission ! Et être là où on l'attend et absent là où on ne l'attend pas !**

L'exemple du RIE de PANTIN montre que les OS locales n'auraient rien obtenu sans l'intervention du CHSCT 93. Quoi que les directions s'arrogent toujours le droit de ne pas répondre aux OS. **Une délibération intersyndicale leur est destinée ce jour (...)**. Les OS du CHSCT 93 appellent à nouveau au **dialogue, respect** et à la **transparence** la DNEF, la DGE et la DVNI. **Sans cela, il est difficile d'avancer sereinement et d'apporter des solutions au problème du RIE de Pantin**.

Concernant la situation sanitaire, au terme de 9 mois que nous vivons cette crise sanitaire, **nous estimons qu'une véritable stratégie de prévention du risque COVID en milieu professionnel doit être réellement déclinée** – et pas seulement invoquée – avec notamment un strict respect de la distanciation physique et **la mise en place effective du télétravail** partout et à chaque fois qu'il est possible.

Si nous constatons des **améliorations dans la prise en compte des cas individuels**, il reste encore beaucoup à faire. **La situation des personnes vulnérables** semble enfin stabilisée après une gestion inhumaine et à géométrie variable qui entretient encore aujourd'hui la confusion chez les personnels. **Si la prise en charge des cas des agents positifs ou cas contacts semble s'améliorer, les mesures de désinfection des bâtiments demeurent souvent très insuffisantes.** Pour des raisons sanitaires élémentaires, **nous demandons une réaffirmation de la doctrine selon laquelle les malades sont en arrêt maladie et les cas contacts en ASA.**

Pour ces mêmes raisons **nous demandons toujours la suppression du jour de carence et son abrogation**, alors que le gouvernement l'avait suspendu lors du 1er confinement.

Concernant enfin **la reconnaissance en maladie professionnelle**, nous contestons sa limitation à une seule forme du Covid (affections respiratoires aiguës) alors que nombre de malades développent a posteriori des affections et pathologies suite à cette contamination.

La période novembre-décembre est propice au mal-être des agents, dans un contexte de raccourcissement des jours, travaux de fin d'année à faire dans l'urgence dans tous les services...

Nous remercions particulièrement les assistants de service social pour leur travail, ainsi que la cellule d'écoute de la DGFIP. Nous remercions également les directions et agents de prévention pour le travail fourni en réponse aux demandes des OS du CHSCT 93. Nous remercions aussi les médecins de prévention qui ont eu à faire face à de plus grandes sollicitations.

Le risque de RPS dans nos directions est accru par l'accumulation liée au contexte actuel. C'est d'autant vrai que le recours au télétravail accru, mais absolument nécessaire pendant la crise sanitaire peut favoriser chez certains collègues un **sentiment de solitude et d'isolement.**

La période est particulière, mais il ne faut pas confondre travail confiné et télétravail. **Les directions doivent être attentives au droit à la déconnexion des agents en télétravail.**

Par contre, **les leçons tirées de la période de travail confiné peuvent être très utiles pour la mise en place du télétravail classique.** Il y a une différence entre télétravail et travail confiné, car les modalités du travail confiné ne sont pas acceptables en temps normal. Il faut envisager tout l'environnement et l'ergonomie qui sont associés au télétravail. **C'est donc ici que peuvent et doivent être réinvesties les économies de charges fixes et variables réalisées par le Ministère.**

Ces enseignements doivent également être tirés lors des nouveaux aménagements d'espaces de travail. Une véritable nouvelle réflexion sur la qualité de vie au travail doit être menée au sein de notre instance en lien avec cet environnement nouveau.

Enfin, **le CHSCT n'est pas une chambre d'enregistrement ou une instance d'allocation de crédits, l'ordre du jour appartient aux Organisations Syndicales.** Le secrétariat général n'a pas à interférer à ce niveau là.

Cette interférence s'est traduite par la volonté de vouloir supprimer les comptes rendus des GT de l'ordre du jour.

Les OS du CHSCT 93 demanderont la tenue de séances plénières en lieu et place des groupes de travail s'il en était besoin pour mener à bien leurs missions dans l'intérêt de toutes et tous.

Le 10 décembre 2020, les organisations SOLIDAIRES Finances, CGT Finances, FO Finances et CFDT Finances