



**DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES
PUBLIQUES**
SEANCE PLENIERE DU CHS-CT de la DDFIP 92
du 9 AVRIL 2019

Monsieur le Président du CHS-CT (par intérim)

Les agents de la Fonction publique sont aujourd'hui l'une des principales cibles des politiques dévastatrices du gouvernement actuel. Après la mise en perspective de 120 000 nouvelles suppressions d'emploi, la baisse sans précédent du pouvoir d'achat avec un gel continu de la valeur du point d'indice, la hausse de la CSG non compensée intégralement et dans la durée, la hausse des retenues pour pension, le rétablissement du jour de carence, le gouvernement mène une attaque sans précédent contre le Statut général des fonctionnaires et aux missions publiques qu'ils exercent dans le cadre du programme « Action publique 2022 ».

Pour la DGFIP, les premières estimations avancent des suppressions d'emplois entre 18 000 et 25 000 (pour 16 000 départs à la retraite) d'ici 2022 après en avoir déjà subi plus de 30 000 ces 10 dernières années. La traduction concrète de la contre-réforme en cours c'est, sommairement : l'explosion des structures, les suppressions massives de sites, les regroupements de services, le travail à distance, les relocalisations dans quelques «bassins» péri urbains, la diminution de l'accueil physique, la volonté du «tout internet» pour remplacer l'humain.

Sans entrer dans le détail, quelques exemples de la marche forcée vers le dépeçage de notre administration centrale à réseau déconcentré :

- la séparation ordonnateur-comptable supprimera le contrôle des dépenses publiques. Pourtant, la confiance (si elle existe) n'exclut pas le contrôle.
- l'extension des agences comptables,
- le projet d'agence du recouvrement fiscal et social,
- la «relation de confiance» (loi ESSOC) mettant à mal l'existence même des vérifications fiscales,
- le projet d'une agence du contrôle des entreprises,
- le transfert programmé de la mission topographique à l'IGN,
- les maisons de services au public et tout internet,
- le travail à distance, etc.
- la mobilité «non-choisie», jusqu'à de possibles mises à disposition auprès d'entreprises privées en cas de restructurations (projet de loi de transformation de la Fonction Publique). En cas d'externalisation, ce sera le détachement d'office dans la structure d'accueil. En clair il s'agit bien de la destruction des garanties statutaires des agents et l'annonce de conditions de travail dégradées, sans parler des risques psycho sociaux engendrés par cette situation.

Malgré le contexte professionnel et personnel difficile pour beaucoup d'entre eux les agents se sont mobilisés massivement pour s'opposer à ce projet lors des dernières actions de grève; un agent sur trois était en grève à la DGFIP le 19 mars dernier, jusqu'à 50% des agents dans 10 départements.

Dans l'air du temps les vains efforts déployés par certaines directions pour punir les « agents rebelles au changement » selon l'expression consacrée, n'ont pas été récompensés.

Ainsi le directeur régional des finances publiques d'Occitanie et du département de la Haute-Garonne s'est vu sèchement débouté le 4 avril dernier par le tribunal administratif de Toulouse de sa demande visant à limiter les actions de lutte des agents dans son département. Les tentatives d'intimidation des agents et des instances syndicales ont donc bien remplacé le dialogue social .

Dans les services douaniers la mobilisation s'amplifie de jour en jour pour faire entendre les revendications (salaires, emplois, missions, conditions de travail, etc).

Les douaniers n'en peuvent plus de subir les réformes successives depuis de nombreuses années (6000 emplois supprimés, de nombreux bureaux et brigades fermés, centralisation ou suppression de missions, conditions de travail dégradées, etc) sans aucune reconnaissance.

L'approche du Brexit, si elle est l'élément déclencheur de ce mouvement, est surtout la goutte d'eau qui fait déborder le vase, est l'occasion de faire entendre des revendications méprisées jusqu'alors par leur Direction et aussi l'opportunité de sensibiliser les citoyens sur leurs missions.

La CGT Finances Publiques ne peut que se féliciter que la justice reconnaisse les droits des agents à agir, à prendre en main leur avenir et à faire entendre leurs revendications. Dans une période où les centres des finances publiques et les trésoreries sont devenus des cibles potentielles (cf la dernière tentative d'attentat à Bastia), ou les représentants syndicaux subissent des pressions dans l'exercice de leurs missions (rappelons pour mémoire la fermeture arbitraire du site CGT Finances publiques par le directeur de la DNEF en pleine période d'élections professionnelles) la CGT Finances Publiques n'admettra aucune forme de discrimination ou de sanction contre les agents dans le cadre de leur lutte pour la défense de leurs intérêts et de leur statut.

Dans ce contexte de destruction méthodique de la DGFIP, la fusion annoncée des CT/CHSCT par la création du «Comité social» aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être minimisés ou affaiblis.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

Comme évoqué à maintes reprises lors des groupes de travail et séances plénières menées dans cette instance, nous considérons le non remplacement, après un an de vacance, du poste de secrétaire animateur comme un obstacle majeur au bon fonctionnement de notre CHS-CT.

Cette situation pénalise gravement notamment la mise en place des formations à l'hygiène et à la sécurité destinée aux agents et constitue une aggravation des charges de travail pour certains services de la Direction. Notre instance pare au plus pressé, mais n'est pas en mesure de dérouler normalement l'ensemble de ses missions.

Les dispositions du code du travail prévoient pourtant que :

Article L4121-1 du code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Article L4742-1 du code du travail

« Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Ainsi nous considérons que le non remplacement à ce jour de notre secrétaire animatrice partie il y a plus d'un an constitue bien un refus de fournir au CHS-CT de la DDFIP des Hauts de Seine les moyens de fonctionner normalement, car il entrave la mise en oeuvre des dispositions prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article L4121 du code du travail. ». Nous demandons une énième fois que la DG prenne enfin ses responsabilités et pourvoie le poste de secrétaire animateur de notre instance par tous moyens à sa disposition.

DUERP

La mise à jour du DUERP doit être effectuée au moins chaque année mais également lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail. Ainsi le DUERP devrait être modifié au fil de l'eau, notamment à l'occasion des multiples restructurations menées actuellement dans les services.

Par ailleurs nous rappelons à cet égard que

La note N° SRH3B/2018/08/805 datée du 19/09/2018, et émanant du bureau santé et sécurité au travail SRH3B précise que :

« Le rôle de l'assistant de prévention est essentiel. Il doit, alors que les agents ne sont pas directement sollicités, veiller, en amont des groupes de travail, à la mise à jour des situations d'exposition et s'assurer notamment de leur bonne description, seule susceptible de permettre ensuite la définition de mesures de prévention adapté ».

La note préconise donc une mise à jour et de s'assurer de la bonne description des situations d'exposition. Il s'entend que cela n'implique pas la suppression systématique des situations exposées l'année précédente, surtout quand elles n'ont toujours pas été résolues à ce jour.

La note d'orientations ministérielles 2019 permet de dégager plusieurs axes, et notamment :

- ▶ "réfléchir à la mise en place de dispositifs permettant aux agents de s'exprimer sur leur travail suite au bilan réalisé en CHST M des dispositifs directionnels existants"
- ▶ continuer à prévenir les risques récurrents, notamment les Risques Psycho sociaux devant demeurer une priorité. Dans ce cadre il est rappelé l'importance de privilégier les mesures de prévention organisationnelles

Cependant il est fait mention d'un risque jamais évoqué à ce jour au sein d'une note d'orientation.

« Les risques liés à l'hygiène des locaux : à la demande du CHSCT M, la Secrétaire Générale a écrit à la Direction des Achats de l'État pour signaler l'augmentation des constatations réalisées par les ISST sur l'hygiène des lieux de travail. Sur ces questions, le code du travail - dans sa partie applicable à la fonction publique – précise que :

- o les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés (article R. 4224-18) ;
- o l'employeur doit procéder au nettoyage et à la désinfection des sanitaires au moins une fois par jour (article R. 4228-13). »

Cette mention inattendue souligne un problème devenu crucial, constaté non seulement par les ISST, comme indiqué par la secrétaire générale, mais aussi, hélas par les agents eux-mêmes.

Le nouveau marché de nettoyage des locaux a été de toute évidence confié à une entreprise peu scrupuleuse et très imaginative pour effectuer un maximum de bénéfice sur le dos de l'hygiène et de la santé des fonctionnaires de l'Etat.

Ainsi les agents ont constaté sur plusieurs sites de notre direction des rationnements qui pourraient être volontaires en matière de fourniture de savon et de papier toilette.

Les personnels de ménage interpellés ont convenu qu'ils avaient du mal à obtenir régulièrement des fournitures de leur employeur. Ainsi, sur certains sites, certains toilettes sont inutilisables certains jours du fait de la non fourniture de papier.

Au vu du fréquentiel fourni il apparaît que de nombreuses tâches et fréquences de nettoyage ne sont pas respectées (vitres, dessus d'armoires, murs des espaces sanitaires, etc...). Sur certains sites il a fallu réclamer le passage de l'aspirateur dans les bureaux. La fréquence de cette tâche n'est plus respectée depuis plusieurs mois.

Il est inadmissible que les agents aient à subir au quotidien la malhonnêteté de cette entreprise. Il s'agit aussi pour l'Etat d'un manque à gagner considérable, puisque il paye des prestations qui ne sont jamais effectuées, ou a minima, en ne respectant pas les fréquences.

Cette situation devient intenable tant pour nos collègues, que pour les employés de l'entreprise, qui sont sollicités en permanence afin de remédier à une situation dont ils ne sont pas responsables.

Nous demandons quels sont les moyens mis en oeuvre par la direction pour vérifier le respect du cahier des charges, du fréquentiel (amendes, visites de contrôle, etc.). Le respect de l'hygiène des locaux doit être et rester une priorité de l'employeur.

Enfin nous avons constaté le manque d'informations des agents en ce qui concerne la dématérialisation des registres de Santé et Sécurité.

Ainsi l'information du lien permettant l'accès à ce registre a été diffusée une seule fois, sans rappel ni affichage dans les divers services.

Nous demandons le rappel de l'existence de ce lien, et l'affichage du chemin d'accès, au même titre que la mise à jour des différents registres de sécurité.