

CHSCTM

16 avril 2021

Liminaire



finances
Solidaires

A quand une réelle évaluation des risques professionnels et actualisation du DUERP !

Madame la présidente,

Voilà maintenant plus d'un an que nous sommes plongé dans une situation exceptionnelle qui nous oblige dans notre quotidien personnel et professionnel à des mesures contraignantes pour faire face à la propagation d'un virus mortel. Plongé dans un troisième confinement dont on ne dit pas le nom, le gouvernement veut sauver coûte que coûte la vie économique quitte à sacrifier la santé des travailleurs et travailleuses.

Voilà maintenant plus d'un an que la situation demeure alarmante sur le plan de la gestion sanitaire, il est patent qu'aucun enseignement n'a été tiré des choix politiques qui nous amènent à la situation actuelle. Notre système hospitalier tient au dévouement des professionnels de la santé qui font vivre ses structures et assure dans le quotidien la prise en charge des patients. La continuité des services publics sont maintenus par le sens du service et le professionnalisme des agents et agentes qui les assurent.

Voilà maintenant plus d'un an que nous aurions pu penser que le monde d'après serait un monde meilleur mais qu'il n'est que la continuité du monde d'avant en pire. La même logique qui guidait le monde d'avant est appliquée avec les mêmes finalités. Pour absorber les dettes générées par les plans de soutien à la vie économique, des politiques drastiques d'austérité seront déployées. Le rapport Arthuis sur la gestion des finances publiques le laisse déjà entendre.

Nous ne pouvons pas blâmer notre administration des choix qui ne sont pas les siens ni d'une situation qui ne demeure pas de son fait. Nous savons l'ensemble des agents et agentes impliqués à assurer les missions de nos administrations, nous savons les services RH mobilisés à tous les niveaux. Nous savons le commandement engagé à la gouvernance de cette crise. Mais en tant qu'employeur public l'ensemble des directions se doit d'assurer la sécurité et la protection des agents et agentes dont elles ont la responsabilité.

Qu'avons nous appris de la crise pour adapter la campagne déclarative de cette année ?

Solidaires Finances vous fait part de sa très grande inquiétude, et c'est un euphémisme, sur le sujet. Inquiétude sur les modalités de réception des contribuables liés à la crise sanitaire, sur les conditions de travail de nos collègues principalement des SIP et des services plateformes, sur la faiblesse des moyens de l'ensemble des structures touchant à la fiscalité des particuliers qui sont aujourd'hui en bout de courses. Il est demandé aux agents d'être sur tous les fronts simultanément, de gérer l'accueil physique, de répondre aux sollicitations téléphoniques locales, de recevoir et d'aider nos concitoyens, d'être présent dans les points de contact, d'être derrière le numéro national en aide des centres de contact, de gérer la TH, la gracieux les contentieux... C'est ainsi que tout se gère au niveau de notre ministère, il est demandé toujours plus aux agents et agentes avec toujours moins de moyens. Ceci n'est pas sans conséquence. Leurs conditions de travail se dégrade et cela a des effets délétères sur leur santé.

La situation est d'autant plus alarmante que des clusters se font jour. La propagation du virus est telle que nous ne pouvons échapper à ce phénomène mais **Solidaires Finances** déplore la prise en charge des sites concernés. IL suffit de regarder les sites de Ploërmel ou de St Sulpice, nous sommes dans des situations alarmantes. Faut-il assurer la continuité du service public au mépris de la santé des agents et agentes ?

.../...



.../...



La politique de diminution des effectifs qui dure depuis plus de 20 ans a atteint ses limites depuis bien longtemps. Les agent.e.s souffrent de conditions de travail extrêmement dégradées du fait qu'on leur demande d'en faire toujours plus avec toujours moins de moyens. Cette politique délétère n'est accompagnée d'aucune réflexion sur l'organisation du travail ni d'analyse des tâches des agent.e.s au sein de processus de travail de plus en plus mouvant. L'annonce de réformes qui se suivent en cascade ne fait plus sens. Les agent.e.s bien que souvent très attachés à leurs missions de service public arrivent parfois à en perdre le sens de leur travail, le plus souvent leur moral est touché.

Le télétravail s'est imposé durant cette crise sanitaire comme la mesure phare du gouvernement pour protéger la santé des agents, agentes et pour limiter la propagation du Sars-Cov-2. D'autres mesures étaient et sont encore possibles : roulement des équipes, étendues des plages de travail pour éviter les heures d'engorgement, banalisation des journées...



Si un engouement à ce dispositif s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, après son installation plus massive et plus pérenne, le bilan est beaucoup plus nuancé et surtout pointe du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins de la part des agents et agentes. Si le télétravail présente certains intérêts sur la plan personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets sur les collectifs de travail et les organisations du travail. Des tensions montent dans les services entre agents en présentiel et agents en distanciel. Les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...).



Il est indispensable que ce sujet soit pris en charge par l'ensemble des directions. Cet aspect central des effets du télétravail sur les organisations du travail est complètement absent des fiches qui nous sont présentées. On parle de taux d'équipement et de taux de télétravailleurs mais où sont les politiques directionnelles de mise en œuvre d'un télétravail adapté aux collectifs de travail ?



- De quelle manière les directions ont-elles adaptées la charge de travail ?
- Comment prennent-elles en compte l'augmentation des charges afférentes à la gestion de personnel sur des modalités distancielles et présentiels de travail ?
- Comment assurez vous que le taux d'occupation des locaux est bien mis en œuvre ?
- Comment répartissez vous le travail entre agent en présentiel et en distanciel ?
- Comment assurez vous la dynamique collective de travail ?
- Comment prenez vous en charge la modification des activités qui se faisaient en présence ?



Ensuite, l'équipement donné aux télétravailleurs et télétravailleuses est plus que minimaliste, il se résume bien souvent à la mise à disposition d'un ordinateur portable. Cette situation emporte avec elle des risques d'atteintes à la santé très importante : fatigue oculaire, fatigue, migraine, algies, TMS... Nous demandons la mise à disposition d'un poste de travail complet (ordinateur, souris, clavier, écran, etc) pour l'ensemble des télétravailleurs et télétravailleuses. Sur le long terme, il est très probable qu'on assiste à une augmentation des pathologies de la surcharge de travail et de la solitude (Troubles Musculo-Squelettiques, Burn-out, insomnies, dépression, isolement...). **Solidaires Finances** demande à ce qu'un suivi médical spécifique des télétravailleurs soient mis en œuvre pour nous permettre de mesurer les effets sur la santé de cette modalité de travail.



En outre, il est indispensable que le ministère travaille à une indemnisation des frais générés (fluide, chauffage, énergie, frais de repas...) par le travail à domicile. Il revient à l'employeur de donner les moyens à ses salariés d'exercer ses fonctions. Le travail à domicile à temps plein pénalise financièrement l'ensemble des personnels et particulièrement celles et ceux aux revenus les plus modestes.



.../...



.../...

Le droit à la déconnexion sonne comme un vœu pieu. Le salariat n'étant pas l'esclavage, la subordination est nécessairement limitée. La vie personnelle désigne ainsi la sphère qui échappe au pouvoir de l'employeur. La distinction entre vie personnelle et vie professionnelle ne peut plus être axée sur des critères de temps et de lieu. Le droit du salarié à la déconnexion présuppose le devoir de poser des limites à la connexion à sa sphère professionnelle. L'administration ne saurait se contenter de déléguer aux agents et agentes le soin de s'assurer que sa durée du travail et sa charge de travail restent raisonnables.

Rappelons que ce que nous avons pris l'habitude d'appeler «droit à la déconnexion» n'est rien d'autre que le respect du droit du travail.

Solidaires Finances dénonce la mise en œuvre d'un télétravail sans compensation financière et matérielle, avec une formation défailante (en particulier pour les encadrantes et les encadrants) dans des conditions préjudiciables à la sécurité et à la santé des agents et agentes.

Solidaires Finances rappelle que télétravail et garde d'enfants sont incompatibles. Les limites d'âge ne devraient pas s'appliquer. Si les contraintes sont différentes entre des enfants en bas âge et des adolescent-es, cela ne signifie pas qu'il n'y en ait pas. De plus l'appréciation laissée aux chefs de service sur l'attribution des ASA garde d'enfants amène à des traitements très différenciés des agents et agentes. C'est inacceptable de laisser perdurer de telle situation de dégradation des conditions de travail.

Nous avons d'ailleurs des interrogations sur la gestion administrative des personnels cas contact qui sont en congé. Nous demandons que ces congés puissent être requalifiés en ASA et leur permettre de poser leurs congés ultérieurement. Les personnes cas contact ne sont pas en vacances, elles sont en isolement.

Hors de ces sujets liés à la crise sanitaire, Solidaires Finances souhaite que le ministère engage une politique volontariste sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Ce sujet rentre dans les attributions des CHSCT. Il est pourtant trop peu saisi par les directions. Une cellule Allodiscrim' a été créée. Solidaires Finances souhaiterait un retour sur ce dispositif. Si nous voulons de véritables changements, il est impératif que le ministère engage une impulsion sur la prévention de ce phénomène. Il y a une sous qualification de ces violences, souvent niées, euphémisées. Les victimes sont peu souvent entendues. Quand elles le sont les services de ressources humaines et les équipes d'encadrement sont démunies sur leur prise en charge. Il est temps que notre ministère avance sur ce sujet.