



Liminaire intersyndicale des représentants au CHS-CT des Côtes d'Armor du 07/05/2020

Monsieur le Président

L'urgence sanitaire est déclarée dans notre pays et cette épidémie par sa contagiosité, son caractère atypique, asymptomatique, et pour l'instant sans remède ou vaccin, nous met face à une situation inédite, grave, quant à la santé de nos concitoyens et plus particulièrement, en ce qui concerne cette instance, la santé de nos collègues.

Rappelons à ce titre l'obstination de M. Darmanin s'agissant de la campagne IR, et les propos toujours inquiétants à chacune de ses prises de parole de M. Dussopt qui le 29 avril dernier en audioconférence avec les organisations syndicales a dit s'interroger sur l'intérêt de fournir des masques aux agents de Bercy et a également affirmé que des masques périmés feraient après tout bien l'affaire.

Heureusement, notre département n'a pas connu une saturation de son système hospitalier et l'épidémie s'est révélée beaucoup moins sévère que dans l'Est de la France ou la région parisienne. Pour autant la situation n'en est pas moins critique qu'ailleurs. La population présentant un faible taux d'auto-immunisation, le risque de voir apparaître une seconde vague de pandémie reste extrêmement important.

Dans ce contexte, les employeurs publics comme les employeurs privés ont d'autant plus l'obligation de résultat de prendre des mesures en matière d'organisation du travail et de dotation en matériel pour lutter contre la propagation de la pandémie Covid-19.

Ainsi, nous vous rappelons que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés (article L.4121-1 du Code du travail). La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

En ce 7 mai, vous convoquez un CHS-CT ayant notamment à l'ordre du jour le plan de reprise de l'activité. Nous déplorons qu'il n'ait lieu que le dernier jour avant cette reprise. En effet, il s'ensuit que les demandes issues de cette instance seront difficilement mises en application dès la reprise faute de temps.

Dans la période de confinement, le télétravail a été mis en place, du jour au lendemain, pour limiter les contacts physiques sans que les directions aient eu ou pris le temps de l'organiser, de le cadrer, de mettre à disposition des personnels du matériel adapté contrairement au dispositif de télétravail régulier. Ce mode d'organisation peut être source de risques notamment psychosociaux et porter atteinte à la santé des agents car :

- il a été imposé avec une mise en place très rapide ;
- il est effectué à temps plein, sans période régulière de retour au bureau ;

- il se pratique dans un environnement familial et des conditions de logement qui peuvent être défavorables aux exigences du travail (conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance, etc)

En tout état de cause, il reste le mode de travail à continuer de privilégier tant que les mesures de prévention du risque ne sont pas optimales et tant que les traitements médicaux ne s'avèrent pas efficaces face au Covid-19.

Nous demandons que le recours au télétravail soit maintenu et encore développé notamment pour les collègues (ou un de leur proche) en situation de santé fragile. Pour cela nous redemandons un investissement massif et rapide en matériel.

De la même manière, les agent.e.s n'étant pas en position d'assurer leurs missions en présentiel à partir du 11 mai, qu'ils soient agents sensibles, ayant un entourage à risque, ou pour toute autre raison, doivent pouvoir être ou continuer à être en travail distant ou en télétravail.

Pour autant les télétravailleurs doivent être protégés des risques liés à ce mode d'organisation du travail.

Certains collègues vont être amenés à ré-intégrer physiquement les services.

Il vous appartient donc de les protéger et de garantir qu'ils ne seront pas contaminés dans le cadre de leur travail.

Nous insistons notamment sur :

- La convocation régulière de CHSCT.
- La reprise très progressive de l'activité.
- La mise en œuvre d'une organisation adaptée des locaux et des matériels dans l'objectif de permettre le respect des distances nécessaires.
- Organisation du travail par cloisonnement des tâches pour limiter les croisements et les contacts des personnels.
- Masques, gel hydroalcoolique, gants pour tous les agents, en nombre suffisant et ce quelles que soient les recommandations officielles du ministère de la santé.
- Nettoyage et désinfection intensifs et réguliers des locaux, ascenseurs, poignées de porte, etc...
- Vérification et nettoyage systématique de tout l'appareillage de climatisation
- Maintien de la possibilité d'être en ASA pour les agents en garde d'enfants et les personnels « fragiles ».
- Maintien de la banalisation des horaires des journées de travail.
- Pour les agents non empêchés et non en télétravail, prévoir des retours par rotation, soit par journée, soit demi-journée, soit par semaine, pour que la distanciation sociale soit possible partout.
- Possibilité d'effectuer des tests pour les agents qui le désirent et ceux qui ont été en contact avec des personnes contaminées, que ce soit dans leur environnement professionnel ou personnel.
- L'accueil du public ne devra être envisagé que s'il est compatible avec le déconfinement de la population mais surtout lorsque tous les moyens de protection seront à disposition des agents (gants, masques, hygiaphones).
- Organiser l'accès aux lieux de rencontre des agents (cantines, ascenseurs, etc) de façon à garantir la mise en œuvre de toutes les protections.
- Mise à disposition de matériel de nettoyage pour les agents afin de nettoyer à tout moment de la journée son outil de travail.
- Prolongations des mesures de remboursement de frais de repas jusqu'à la réouverture des restaurants administratifs.

Si les mesures de protection sont insuffisantes ou s'il manque des équipements de protection, les agents pourront exercer leur droit d'alerte et de retrait et nos organisations syndicales les soutiendront.

En ce qui concerne le nettoyage, notre revendication est la réinternalisation de la mission. D'ores et déjà, nous demandons la mise en place d'avenants aux contrats afin de permettre un nettoyage approfondi de tous les postes de travail, des sanitaires et d'une manière générale de tous les locaux avec une fréquence plus rapprochée.

De nombreuses interrogations se posent sur le positionnement professionnel des collègues depuis le début de la crise sanitaire.

Jusqu'à ce jour, aucune précision n'a réellement été apportée aux agents sur ce que signifiait le fait d'être en télétravail, en travail à distance ou en autorisation spéciale d'absence.

- La mission d'un agent en télétravail est-elle limitée aux missions dites prioritaires ?
- Quelle est la position administrative d'un agent en présentiel par rotation de 1/2 journées ?
- Quelle est la situation d'un agent positionné en autorisation spéciale d'absence alors qu'il travaille car il est sollicité par mail sur sa boîte professionnelle ?

Nous demandons que ces interrogations soient clarifiées

Nous demandons que chaque agent se voie notifier par écrit la position administrative dans laquelle il se trouve depuis le début de la période de confinement. Ainsi il doit pouvoir la contester si elle est erronée.

Concernant les droits aux congés et aux RTT : c'est avec colère que les agent.e.s ont pris connaissance de l'ordonnance relative à la remise en cause de leurs droits.

A l'évidence, même si les responsabilités devront être clairement établies, s'agissant des mécanismes générateurs de cette crise et la manière dont elle a été gérée, nous rappelons qu'aucun agent n'a souhaité être confiné... qu'aucun agent n'a fait le choix être placé en autorisation spéciale d'absence, en télétravail, en travail à distance.

Chercher à les opposer comme le fait le gouvernement au travers de l'ordonnance du 15 avril 2020 est injuste, inacceptable, et contre-productif y compris pour affronter les enjeux des mois à venir.

La vraie vie, ce sont des agent.e.s qui ont dû à la fois garder leurs enfants, assurer leur scolarité, ... tout en restant connecté.e.s parce qu'ils ont une conscience professionnelle ;

La vraie vie, ce sont des agent.e.s qui n'avaient et n'ont toujours pas les moyens du télétravail... mais ont continué à assurer leurs missions, parfois de manière dégradée, parce qu'ils ont une conscience professionnelle ;

La vraie vie, ce sont malheureusement des agents souffrant ordinairement de pathologies pouvant les exposer à des formes sévères de la maladie COVID. Ils ont souvent été placés en ASA d'office alors qu'ils auraient pu exercer en travail distant ou en télétravail si du matériel leur avait été fourni. Néanmoins ils sont restés à disposition de leurs services et ont continué à s'informer parce qu'ils ont une conscience professionnelle ;

La vraie vie, ce sont des agent.e.s qui travaillent réellement lorsqu'ils sont en télétravail..

La vraie vie, ce sont des agent.e.s qui ont alerté sur des dysfonctionnements dans leur service ou qui ont fait des propositions sur le sujet de la prévention des risques et qui ont été « maltraités » par leur hiérarchie.

Rappelons que tous les agents quelque soit leur niveau dans l'établissement sont des acteurs de la prévention des risques.

Sur ce sujet, nous demandons une communication à l'ensemble du personnel.

Alors que les agents subissent des conditions de vie très difficiles, et même plus, au travail et en dehors, alors qu'ils ont répondu présents au défi que cela constitue.

Alors que certains d'entre eux ont malheureusement été touchés directement, ils se verraient aujourd'hui potentiellement privés de leurs droits !

C'est inadmissible et donc irrecevable.

C'est pourquoi nous demandons le retrait de l'ordonnance et l'abandon des dispositifs et procédures visant à retirer des jours de congés et de RTT.

Nous avons syndicalement fait preuve de responsabilité depuis le début de la crise sanitaire. Nous avons, avec la volonté indéfectible de préserver la santé des personnels, préféré voir les agent.es chez eux plutôt qu'entassés dans les bureaux sans mesure de protection. Nous avons joué le jeu du dialogue social dans des conditions dégradées. Nous avons également pris en considération l'importance de maintenir les activités essentielles de la DGFIP, avec toujours la même volonté indéfectible de protéger les usagers, le service public et toujours les personnels. Nous n'avons pas cessé d'exiger la fourniture de tous les équipements individuels de protection et la mise en œuvre de toutes les mesures indispensables à la distanciation physique et à l'application des gestes barrières.

Si la date du 11 mai devait correspondre à un retour aux errances passées, comme cela semble être le cas dans certains services, si ce jour devait être marqué du sceau de l'amnésie et du retour au « monde d'avant » alors même que le virus est toujours présent, alors pour le coup, nous n'hésiterons pas un seul instant à mettre en œuvre, aux côtés des agentes et des agents, tous les outils permettant d'empêcher celles et ceux, qui par leurs attitudes et décisions erratiques, oublieraient leurs obligations de protection de la santé des personnels et les mettraient en danger !

Nous terminerons cette intervention en dénonçant une nouvelle fois le fait que la crise du Covid-19 exacerbe la rupture inacceptable entre les agent.e.s et leur ministère d'appartenance.