



CHSCTM du 16 décembre 2020

Madame la présidente,

Pendant l'année 2020 sans compter cette séance, le CHSCTM s'est réuni, 7 fois en groupe de travail, et 7 fois en séance plénière. Cette activité intense du CHSCTM témoigne pour nos fédérations de l'importance et de l'utilité des CHSCT, notamment pour tout ce qui concerne, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Ce bilan annuel ne tient pas compte de toutes les réunions des CHSCT de proximité qui ont également démontré leur intérêt, pour être au plus près des préoccupations des agents.

Malheureusement, cette année a également vu paraître le décret n°2020-1427 portant sur la création des comités sociaux d'administration, tuteurs des CT et CHSCT. Ce texte va encore restreindre un peu plus les droits des agents, notamment sur les questions de santé, sécurité, et conditions de travail. Pour nous, il est encore temps de renoncer à ces régressions qui affaiblissent les agents, les services publics et donc l'action publique dans son ensemble.

Et le « quoiqu'il en coûte » commence à prendre du plomb dans l'aile puisque la question du remboursement de la « dette Covid » revient sur le devant de la scène gouvernementale, avec la mise en place d'une commission chargée de réfléchir « à la trajectoire des finances publiques » pour rembourser cette créance. En d'autres termes, le gouvernement nous prépare une nouvelle cure d'austérité qui va se traduire par moins de fonctionnaires, moins de services publics et plus d'inégalité !

En effet, en cette fin d'année, le PLF 2021 planifie une nouvelle fois la suppression de milliers d'emplois dans la Fonction publique et en particulier à Bercy. Notre ministère paye toujours un très lourd tribut avec 2163 suppressions d'emplois qui viennent s'ajouter aux dizaines de milliers d'emplois supprimés depuis des années.

À cette destruction des emplois, s'ajoutent des réorganisations dans toutes les « directions », des externalisations de missions et fermetures de services publics, qui déstabilisent durablement les collectifs de travail et génèrent troubles psychosociaux, mal être et souffrance au travail...

Aujourd'hui se tient une réunion entre les fédérations de fonctionnaires et la DGAFP dans le but d'élaborer un plan santé au travail dans la Fonction publique. Il y sera question de qualité de vie au travail : QVT, doux euphémisme pour tenter d'atténuer l'altération brutale du quotidien des fonctionnaires en matière de conditions de travail, en lien avec la loi dite de transformation de la fonction publique. Mais quid du développement de la prévention primaire en matière de santé/sécurité au travail et du renforcement d'un « système d'acteurs de la prévention » ?

Comment en effet, renforcer le « dialogue social » alors même que la loi du 6 août 2019 a entériné la destruction programmée des CHSCT, instance de représentation des personnels justement dédiée aux conditions de travail, à la santé au travail, à la sécurité au travail ?

De même, si la prévention et la préservation de la santé est une obligation majeure pour les employeurs, il s'agit maintenant de la faire appliquer, notamment au travers de sanctions des employeurs publics avec la création d'un corps d'inspection indépendant comme celui de l'inspection du travail. Sans volonté de faire appliquer les lois, tout ceci n'est qu'un long chemin pavé de bonnes intentions destinées à masquer la réalité des réformes destructrices de la Fonction publique !

Comment ne pas dénoncer certaines dérives en cours, notamment sur la gestion des personnels. Et c'est ce genre de dérives que nous voyons dans le guide de management sur l'accompagnement aux transformations diffusé à la DGFIP. Comment cette direction peut-elle expliquer à ses cadres que la courbe du deuil (tristement célèbre pour avoir été pointée du doigt lors du procès France Télécom) peut être un outil à leur service pour accompagner leurs collaborateurs dans le changement ? La DGFIP veut imposer à ces cadres de proximité de trier leurs collaborateurs en 3 catégories : les engagés-constructifs, les passifs-déchirés-hésitants puis les opposants irréductibles, alors même qu'ils se débattent déjà quotidiennement pour remplir leurs missions de service public.

Comment ne pas dénoncer la mise en danger des agents en tenue du ministère qui sont sommés d'exercer leurs missions de surveillance alors qu'ils ne bénéficient plus des formations pratiques régulières indispensables à leur sécurité.

Madame la présidente, vous avez freiné des quatre fers, depuis le début de la crise du Sars-Cov-2, quant à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires, pourtant formellement exigées par les représentants des agents au sein de cette instance ministérielle.

Vous avez préféré à l'application du droit, un pis-aller pour soutenir l'inertie de la DGAFP, des directions générales et des directions des services déconcentrés, au lieu de faire procéder à l'actualisation de l'évaluation des risques biologiques (Covid-19), de faire analyser l'organisation du travail, les risques d'expositions et de propagations directe et indirecte du virus mortel, de mettre à jour le DUERP dans les services et autres points définis dans notre délibération du 10 juin.

Vous avez démontré une absence de volonté depuis votre prise de responsabilité, à mettre en œuvre, avec le réseau d'acteurs de prévention ministériel, la politique santé, sécurité au travail qui aurait certainement limité l'impact de la Covid-19. La gestion ministérielle a consisté à diffuser les injonctions gouvernementales ubuesques et contradictoires, concernant notamment les équipements de protections individuels et la mise en place du télétravail.

Il en est de même s'agissant de l'analyse particulière des risques psychosociaux générés par cette crise sanitaire prolongée et de ses conséquences sur le court et moyen terme.

Il en est de même enfin s'agissant de la mise en danger des agents en tenue du ministère qui sont sommés d'exercer leurs missions de surveillance alors qu'ils ne bénéficient plus des formations pratiques régulières indispensables à leur sécurité.

Ce mépris du CHSCTM n'est pas admissible.

Il se traduit aussi dans votre projet de note d'orientation ministérielle qui fait fi de nos remarques motivées et qui, faute de lui donner une quelconque valeur contraignante, n'aura pas plus de valeur qu'une déclaration d'intentions. Votre projet de note d'orientation doit être revu !

Dans ce cadre ô combien dégradé, nos fédérations réclament l'arrêt des restructurations de services et ne peuvent accepter votre refus de nous entendre.

En conséquence, compte tenu des enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail notamment en matière de risques mortels pour nos collègues, les fédérations des Finances SOLIDAIRES, CGT et FO ont pris la décision de ne pas participer au CHSCTM.