



CHS-CT DU 11 MARS 2021

DECLARATION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

Que de CHS-CT se seront tenus au sein de la DGFIP depuis le début de cette crise sanitaire ! Alors même que la volonté gouvernementale, concrétisée par la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, est de supprimer cette instance afin de l'intégrer au sein des futurs CSA (Comités Sociaux d'Administration), cette période n'aura pu que démontrer, une fois encore, **le rôle fondamental des CHS-CT en termes de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de protection des agents.**

Ces thématiques justifient donc pleinement une approche spécialisée et des moyens renforcés.

C'est pourquoi la CGTFP réitèrent son opposition à la loi « DUSSOPT ».

Cette volonté de démantèlement est également à l'oeuvre à la DGFIP.

En pleine pandémie, en dépit du besoin encore plus important pour les particuliers et les entreprises de garder un lien de proximité fort avec leurs services publics, **le Directeur Général décline son NRP, Naufrage du Réseau de Proximité, réforme ubuesque et technocratique qui ne vise qu'à gérer la pénurie provoquée par les vagues successives de suppressions d'emplois.**

Il est inacceptable d'entendre des discours félicitant l'implication des agents ainsi que leur capacité à relever les défis posés par ces réformes, et dans le même temps, voir ces mêmes responsables continuer à démanteler méthodiquement notre administration.

Alors que l'épidémie de COVID 19 fait rage, la crise économique s'intensifie.

Pour autant, à la DGFIP, les missions de service public continuent à être intégralement assurées et l'accueil du public est maintenu sur rendez-vous.

Néanmoins, de nouvelles missions comme l'instruction des demandes de versement du fonds de solidarité s'ajoutent à toutes celles qui restent prioritaires. Et **le manque d'effectif disponible est toujours plus criant.**

Mais ne doutons pas qu'en janvier de l'année prochaine, une fois encore, les collègues seront félicités par le DG pour leur implication et leur capacité à faire face aux nouveaux défis.

Alors que le climat social continue de se dégrader, certains souhaitent nous faire quitter l'ancien monde pour nous propulser à marche forcée dans une « start-up nation ».

Après un début de déploiement laborieux, le **télétravail** est désormais plébiscité aussi bien par la ministre du Travail, par celle de la Transformation de la Fonction Publique, que par notre Directeur Général.

Cela nous vaut même une carte nationale où les départements doivent avoir le meilleur taux de télétravailleurs sans pour autant se préoccuper des incidences de ce nouveau mode fonctionnement .

La course à l'échalote est lancée !

Force est de constater que cette nouvelle organisation du travail, qui a parfois été imposée sans concertation ni aucun accompagnement, engendre pour un certain nombre d'agents des souffrances physiques et psychologiques.

C'est pourquoi, nous revendiquons, dans le cadre de la crise sanitaire, et dans le strict respect de la volonté des agents :

- **que l'employeur fournisse un équipement suffisant pour travailler dans de bonnes conditions ;**
- **un droit à la déconnexion ;**
- **la prise en charge des frais liés au télétravail ;**
- **que le recours au télétravail s'accompagne de formations, tant pour les télétravailleurs que pour les chefs de service ;**
- **la prise en compte réelle du télétravail dans l'organisation et le fonctionnement des services.**

Concernant la campagne du DUERP/PAP, nous vous rappelons que **nous revendiquons que le risque COVID-19 soit intégré à la rubrique 3 « Risques biologiques et infectieux » et qu'il apparaisse également dans les risques psychosociaux** résultant spécifiquement de l'épidémie. Le COVID-19 est un risque nouveau et il est impératif de le prendre en compte au niveau des directions locales.

De même, le télétravail présente des risques spécifiques qui doivent apparaître tant dans les rubriques concernant l'activité physique, que l'environnement de travail et les RPS. En effet, cette période particulière et inédite n'exempte pas les employeurs de leurs obligations de résultats en matière de sécurité.

Ils doivent mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des agents, et cela passe par leur obligation d'évaluer les risques professionnels.

Vous l'aurez compris, pour la CGTFP 84, avant d'envisager de normer l'extension du télétravail, il faut tirer les enseignements de l'année que nous venons de vivre.

Même si le télétravail confiné n'est pas en soi le télétravail de demain, il a fait émerger des problématiques qu'il faut examiner et auxquelles il convient de répondre avant de peut être aller plus loin.