



## CHSCT du 11 mars 2021

### Déclaration liminaire

Toulouse, le 11 mars 2021

Depuis le début de la crise sanitaire, la situation des femmes s'est aggravée. Parce qu'elles représentent la majorité des salariés des secteurs les plus touchés, parce qu'elles occupent souvent des emplois précaires sous-rémunérés, parce qu'elles ont 1,8 fois plus de risques de perdre leur emploi, parce que les inégalités de répartition des charges domestiques ont été amplifiées (tâches ménagères, garde des enfants, école à la maison, repas et soin des malades), parce que les faits de violences faites aux femmes ont augmenté notamment pendant les périodes de confinement, parce que l'accès aux droits sexuels et reproductifs a été rendu plus compliqué, les femmes peuvent légitimement s'inquiéter de connaître dans les mois qui viennent un recul important de leurs droits. Pour améliorer leur situation, **il faut que dès aujourd'hui le gouvernement s'engage sur des propositions justes et ambitieuses et les mette concrètement en œuvre en y allouant les moyens nécessaires.**

La CGT Finances a ainsi participé aux travaux d'élaboration de **l'outil de mesure des écarts de rémunération**. Nous l'avons approuvé, mais sans illusion, tant il est vrai qu'un outil est inutile en l'absence de volonté politique. Il s'agit maintenant de s'en emparer pour agir.

Les plans mis en place n'ont pas empêché **Bercy de devoir payer une pénalité de 900 000 euros** en 2020 pour non respect de la loi Sauvadet sur les primo nominations de cadres dirigeants : **27% au lieu des 40% prévus par la loi**. Le ministère est ainsi **la lanterne rouge de la Fonction publique d'État**.

Il est indispensable d'avoir une action volontariste sur les promotions pour aller vers une véritable égalité professionnelle (statistiques genrées sur les sélections et les postes aux choix pour toutes les catégories et grades avec analyse des motifs de non-participation ou échecs, implication des chefs de services pour inciter à participer aux promotions...).

La CGT ne cesse de combattre les réformes qui affaiblissent le service public, détruisent les droits et garanties de tous les agents, mais aussi créent de la discrimination et des inégalités entre les hommes et les femmes.

Concernant l'ordre du jour de ce CHSCT, quelques remarques générales sur la note d'orientation 2021. Comme à l'habitude dans ce document, un copié-collé de grands principes du type « la guerre c'est pas bien », « le racisme c'est nul » dans la note introductive de la secrétaire générale du ministère, avec le vocabulaire adapté à ce type d'écrits: association, appropriation, analyse éclairée, opérationnelle, acteurs ... Mais allons plus avant dans l'analyse de quelques passages des orientations elles mêmes :

#### **« S'appuyer sur l'expertise des acteurs de prévention »**

Avec grand plaisir ! Encore faudrait-il qu'un recrutement à hauteur des besoins soit organisé. Combien de réunions pour lesquelles médecins, ISST, assistantes sociales sont

obligés de décliner leur participation pour cause d'emplois du temps incompatibles, de réunions à Bercy ou ailleurs ... ?

**« La période actuelle met au premier plan la prévention des risques liés à la COVID-19. Elle ne doit toutefois pas conduire à laisser de côté les autres risques dont la prévention est tout aussi importante »**

La CGT aurait pu l'écrire. Le problème, c'est que depuis un an, c'est bien le contraire qui se produit. Par exemple, les droits d'alertes à la DRFiP, intervenus au début de la pandémie, sont en cours d'examen pour l'un, et reportés aux calendes grecques pour les autres (alors que l'un des deux cadres concernés par un de ces droits d'alerte continue ses frasques managériales, avec l'impunité permise par une autorité « de classe » à la DRFiP, qui fait que selon que vous êtes « puissant ou misérable », vous n'êtes pas traité de la même manière par l'équipe dirigeante (cf. l'épisode des « post-it », du GT CHSCT sur les « agents en difficultés », le tribunal administratif ...). Dans ce contexte managérial, nous sommes par ailleurs surpris du thème de la convention ANACT retenue pour la DRFiP, mais nous comptons sur les représentants de la DRFiP pour nous faire comprendre le bien-fondé de cette expérimentation et ses bienfaits pour l'ensemble des personnels.

A la DRFiP, les réunions de plus de six personnes sont interdites et cela freine donc les rassemblements de personnels. A côté de ça, les trains, métro, bus, sont bondés et cela ne pose de problème à personne. Le ministre des transports a déclaré à l'automne que les contaminations dans les transports représentaient 1 % du total. Ainsi, une réunion de 20 collègues masqués et éloignés les uns des autres serait plus dangereuse qu'un Toulouse - Paris en TGV ? La science est décidément bizarre ... Le ministre Dussopt, lui, se moque bien de tout cela puisqu'il a effectué dix déplacements dans les services de la DGFiP depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Nous vous invitons à visionner les photos de ces déplacements sur l'intranet de notre direction, vous pourrez y constater que quand on est ministre, on ne craint pas le virus et on s'assoit vigoureusement sur la notion de regroupement de six personnes. Les règles pour les uns, les règles pour les autres ...

**« Placer l'organisation du travail au coeur de la prévention » et « Prévenir les risques liés au télétravail »**

Oui, oui, oui ... A l'aune de ce qui se passe aux Finances publiques depuis le 18 janvier ou en CT en formation CHSCT sur le télétravail, des réunions dans chaque service ont été actées sur le l'organisation du travail et toujours pas initiées à ce jour. Alors, souhaitons juste que la lecture de la note d'orientation motive nos têtes pensantes à respecter leurs engagements et à intégrer dans leur logiciel que « les conditions de travail sont une composante à part entière des projets et ne peuvent pas être isolées et traitées indépendamment de l'ensemble des autres dimensions ».

M. le Président, vous n'ignorez sans doute pas que l'intersyndicale des Douanes, depuis plusieurs mois, impose le boycott intégral des instances de dialogue social ou de ce qu'il en reste, hors spécificité COVID et BREXIT. Ce boycott fait écho aux attaques incessantes subies par les agents des Douanes, sur leurs missions, sur leurs emplois, sur leurs moyens, sur leur avenir en tant que fonctionnaires d'une administration centrale. Tout cela à une période où la décence imposerait un minimum de retenue, certes difficile à déceler chez un gouvernement dont la principale mesure politique ces temps-ci aura été de durcir l'assurance-chômage, de baisser les allocations de 800000 chômeurs et de faire disparaître des radars 1,5 millions de précaires...

Et pourtant nous avons trouvé quelques onces d'espoir ici et là: la gestion louable de la pandémie avait restauré un semblant de solidarité dans cette maison et il y a quelques semaines une expérimentation « RETEX » avait été menée, saluée par l'ensemble des membres du CHSCT 31 comme novatrice et porteuse. Elle consistait avant tout à écouter les agents et les associer aux remontées fondatrices des décisions qui les impactent. Enfin une verticalité renversée, enfin la hiérarchie écoute-t-elle la base ! Enfin du management agile et positif ! Beau comme un tract de la CGT !

Crac !. Cette semaine, la direction générale des Douanes a interdit au dernier moment une RMIS nationale en visioconférence demandée dans les règles de l'art par la CGT en cette période COVID.

Voilà.

Fin du Management agile.

Finalement, ce qu'il y a de

bien avec la DGDDI c'est qu'on est rarement surpris... Quoique... Vous nous voyez ravis, M.le Président, que 5 ans après la fermeture de la recette régionale de Toulouse, la DI de Montpellier demande enfin à ce CHSCT son avis sur ce process acté en 2016. Le remords sans doute, associé à une louable volonté en matière de prévention... Bon, bien sûr cet avis importe peu maintenant, pas plus qu'une étude a posteriori sur les seuls agents encore en activité n'ait le moindre sens 5 ans après les restructurations... Surtout quand pour se débarrasser du problème on a modifié la loi...

Sachez M. le Président, que la mascarade autour de cette fermeture n'a pas grandi auprès des personnels l'image de cette administration, que cette parodie de dialogue social participe aujourd'hui de la défiance des agents des Douanes partout dans les territoires. Sachez aussi que nous sommes loin de nous en féliciter, tant le climat délétère alourdi par la pandémie souffre également de la strangulation lente de nos métiers.

Que ce soit en matière d'égalité homme-femme, de dialogue social, de renforcement du service public, d'amélioration des conditions de vie au travail, le chantier est immense et, force est de constater que les orientations prises ces dernières années, du haut jusqu'en bas de la pyramide, ne vont pas dans le bon sens. La CGT continuera inlassablement à porter ses revendications et celle des collègues des Finances pour qu'une transformation de la société mettant l'humain au centre devienne une réalité.