



IMPOSONS UN AUTRE AVENIR

Madame la présidente du CHSCT ministériel,

Ce CHSCT s'ouvre dans un contexte très particulier.

Le gouvernement a décidé de réformer structurellement notre système de retraites. Son projet est simple : en terminer avec le système par répartition actuel qui depuis 1993 a été mis à mal en reculant l'âge de départ à la retraite, en augmentant la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, en pénalisant les personnes n'ayant pas les annuités nécessaires en instaurant une décote et en modifiant le calcul des pensions.

Malgré ces reculs, le régime actuel par répartition est un régime à « prestations définies » c'est-à-dire que nous savons quels seront nos droits en fonction de notre rémunération et de notre durée de cotisation. Le système par répartition actuel, malgré ses failles, est toutefois encore basé sur la solidarité intergénérationnelle, c'est-à-dire que celles et ceux qui travaillent aujourd'hui cotisent pour permettre à d'autres de partir à la retraite. La solidarité, c'est ce qui constitue le ciment de notre société. Et de ça, le gouvernement n'en veut plus, contre l'avis majoritaire de la population.

Pour imposer sa réforme de retraites à points, le gouvernement ment : sur l'universalité, sur la transparence du système (notamment valeur du point), sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur le principe de solidarité, sur l'âge de départ...

Comment ne pas être perdant.e.s quand on passe d'un système où nos retraites sont calculées sur les six derniers mois de notre carrière à un système où nos retraites sont calculées sur l'ensemble de notre carrière ?

Le chef de l'État n'aime pas le mot pénibilité. N'a-t-il pas déclaré à Rodez début octobre lors d'un grand débat : « je n'adore pas le mot pénibilité, car il donne le sentiment que le travail serait pénible ». Le terme de pénibilité a même disparu du code du travail, et a été remplacé par « facteurs de risques professionnels ».

L'habile tour de passe-passe du gouvernement doit être déjoué. La suppression de la catégorie active qui ouvre droit à un départ anticipé à la retraite, est annoncée (à l'exception des fonctionnaires assurant des missions de maintien de l'ordre et de la sécurité). Dans un but soi-disant d'« universalité » le gouvernement prévoit d'étendre le C2P -compte professionnel de prévention- à la fonction publique.

Quant au C2P... A l'heure actuelle, très peu de salarié.e.s en bénéficient dans le privé du fait de la disparition de 4 critères sur 10 en octobre 2017 (postures pénibles, port de charges lourdes, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) et de conditions d'application très restrictives. Les fonctionnaires n'en bénéficieront donc pas.

Cette réforme cumulée avec celle de l'assurance chômage est un changement structurel de notre société, qui est à l'heure actuelle encore basée sur la solidarité. De cette solidarité, le gouvernement et les financiers n'en veulent plus. Nous sommes entrés dans l'ère de la start-up nation, où l'individualisme sera le maître mot, où les plus pauvres seront encore plus pauvres.

De cette société là, nous n'en voulons pas !

Par sa durée et son intensité mais aussi par le soutien durable d'une large partie de la population, le conflit en cours contre la réforme des retraites est historique. Ses ressorts profonds vont au-delà du projet du gouvernement, combattu à juste titre : il porte aussi sur le refus d'un certain choix de société qu'Emmanuel Macron et son gouvernement tentent méthodiquement d'imposer.

De plus, à la suite de la parution du rapport Lecocq-Coton-Verdier « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance » en septembre 2019, le Premier ministre a immédiatement répondu en voulant mettre en place un plan santé au travail dans la fonction publique.



Pour **Solidaires Finances**, avant de dire si oui ou non un plan SST doit être mis en place dans la fonction publique, il faut se poser un certain nombre de questions :

– **Quel est l'intérêt d'élaborer un plan**

SST alors que dans le même temps les gouvernements successifs, et celui-ci en particulier, n'ont cessé de détruire les emplois publics, de supprimer des missions en les abandonnant ou en les externalisant au secteur privé, en restructurant les services, en les déménageant sans cesse, en instaurant de la perte de sens du travail... bref en faisant tout pour porter atteinte à la santé au travail et en dégradant très fortement les conditions de travail des agent.e.s publics ?

– **Quel est l'intérêt d'élaborer un plan SST alors qu'un accord majoritaire signé en 2009 qui avait permis la mise en place des CHSCT dans la Fonction publique (30 ans après le secteur privé) vient d'être détruit par le gouvernement actuel ?** Le CHSCT a pourtant largement démontré qu'il était un acteur important de la prévention en matière de santé au travail et porteur d'amélioration des conditions de travail. Il va être remplacé par le CSA à l'instar du CSE dans le secteur privé, ce dernier portant déjà un bilan très négatif en matière de prise en charge de santé au travail et de conditions de travail...

– **Quel est l'intérêt d'élaborer un plan SST alors qu'un accord majoritaire signé en 2013 portant sur la prévention des RPS n'est que très peu mis en œuvre et pour lequel les agent.e.s ne mesurent aucun effet dans leur quotidien de travail ?**

A l'avenir, seul le Comité Technique (CT) sera consulté sur les projets de réorganisation et de restructuration des services, sans passer par l'analyse préalable du CHSCT en matière de conditions de travail, de santé au travail.

Jusqu'ici, en cas de projet important au sens de l'article 57 du décret le CHSCT devait obligatoirement être consulté, en amont du CT. Lors de cette consultation, les représentants du personnel du CHSCT devaient émettre un avis motivé au sens de l'article 72 du décret 82-453 et pouvaient voter une expertise prévue au 2° de l'article 55 du même décret.

Désormais, l'administration doit uniquement consulter le CT en cas de réorganisation de service constitutif d'un projet important modifiant les conditions de travail au sens de l'article 57 du décret 82-453 du décret du 28 mai 1982 et de l'article 1 de l'article 2019-1441 du 23 décembre 2019.

Dans le rétro planning de l'administration, il s'agit donc bel et bien d'une simplification, d'une accélération des réformes et restructurations, qui in fine donne moins de temps aux représentant.e.s des personnels pour s'emparer des questions relatives aux conditions de travail et à la santé au travail, alors même que les réorganisations de services occasionnent déjà des altérations considérables de la santé physique et mentale des agent.e.s.

Elle supprime ainsi une étape importante : celle de l'analyse du projet sous l'angle des conditions de travail et de ses conséquences sur la santé et la sécurité des agent.e.s par le CHSCT dont les membres ont été formés sur ces questions. L'administration va donc gagner du temps en ignorant délibérément les impacts de ses restructurations sur les conditions de travail et la santé au travail.

Au ministère des Finances, ce sont les soldes permanents : réduction des effectifs, réduction des services, réduction des implantations administratives, réduction du « dialogue social », réduction des instances de dialogue, réduction des CAP, réduction des droits à concours, réduction des promotions internes, réduction des voies de recours, réduction des droits à mutation... Avec plusieurs dizaines de milliers d'emplois déjà supprimés, les conditions d'exercice des missions de service public se sont considérablement dégradées.

Solidaires Finances exige que le Secrétariat général dresse un bilan des évolutions de ces dernières années. Ceci impose comme préalable de stopper les restructurations en cours et de faire un point sur le rôle, la place et l'organisation des administrations mais aussi sur le statut, la formation et les droits des agent.e.s. **Solidaires Finances** continue de demander le maintien de l'information et la consultation préalable systématique du CHSCT pour tout projet de réorganisation au sein du ministère.

Il faut aussi rappeler les obligations de l'employeur et des responsables administratifs en matière de santé et de sécurité au travail avec la possibilité de sanctionner les manquements des employeurs publics à leurs obligations de sécurité. Il s'agit ainsi d'en finir avec le mode de management actuel et d'instaurer un véritable encadrement dont la technicité doit être tournée vers l'efficacité des missions et le soutien des agent.e.s.

Ainsi, si nous siégeons aujourd'hui, c'est uniquement pour assumer notre rôle de représentant.e.s des personnels élu.e.s, et non pour participer à la mascarade que vous appelez « dialogue social ». C'est aussi pour soutenir et accompagner les agents et les agentes que nous représentons dont le sens et l'intérêt du travail est détruit ou en cours de destruction, dont les conditions de travail se dégradent au fur et à mesure que vous sabotez leur avenir, qui n'ont aucune marque de reconnaissance de leur investissement...

Avons-nous besoin de rappeler que les restructurations incessantes, la surcharge de travail due aux suppressions d'emplois, les objectifs, le management parfois fort zélé... dégradent de plus en plus nos conditions de travail ?

Enfin, nous vous rappelons qu'en tant que cheffe de service, au sens de la loi et de la jurisprudence, vous avez une obligation de sécurité de résultats en matière de sécurité et de santé des agent.e.s.