

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

RENDEZ-NOUS LES CHS-CT



On ne rappellera jamais assez les méfaits de la sinistre loi du **6 août 2019** - dite **loi de transformation de la fonction publique** – d'où sont sorties, entre autres, les lignes directrices de gestion donnant toute latitude aux chefs de service sur le déroulement de carrière des agents et la suppression des compétences mutation et promotion des CAP.

Cette même loi a créé les Comités Sociaux d'Administration (CSA), par fusion des Comités techniques (CT) et des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) afin de **limiter l'expression syndicale par la réduction du nombre de représentants élus**.

Il s'agissait, à l'époque, de calquer la réforme Dussopt sur le privé et la création des Comités Sociaux d'Entreprise (CSE). Les retours des salariés du privé étaient unanimes pour dénoncer les **lacunes de cette nouvelle instance dans le domaine de la santé au travail et des conditions de travail**.

À la DGFIP, **cette fusion des CT et des CHSCT en CSA** comportant en son sein une **formation spécialisée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS SSCT) **a-t-elle apporté un plus aux agents ?**

LES FS : DES CHS EN MODE DÉGRADÉ !

Pour **F.O.-DGFIP**, la **réponse est clairement NON** car ces FS agissent en mode dégradé des CHS :

- ▶ Écriture restrictive des textes sur l'impossibilité de traiter en FS les impacts sur les conditions de travail de projets de réorganisations ;
- ▶ Flou artistique en instance avec **différence d'interprétation des textes** par les Présidents ;

la faute à une **circulaire de fonctionnement** des CSA/FS **toujours pas sortie plus de 2 ans après** le début de la mandature ;

▶ Des **marchés nationaux de formations ou d'appareillages** divers et variés imposés en FS locales **réduisant fortement l'autonomie** de ces dernières ;

▶ Et différents autres exemples de **chicaneries** présidentielles **locales** autour des articles 95 (enquêtes, visite de services FSL), de la non association des secrétaires de FS à l'élaboration de l'ordre du jour, de rétention de fiches de signalement, etc.

UNE FS DE RÉSEAU QUI N'A SERVI À RIEN EN 2024

Et que dire de « l'invention » de la **Formation Spécialisée du CSA de Réseau** au niveau de notre Direction Générale !

Vos élus **F.O.-DGFIP** se demandent toujours, **au bout de 16 mois d'existence** de cette instance, ce qu'ils sont venus y faire !

Cette nouvelle instance n'est, dans les faits, qu'une **réplique de l'ancien comité national de suivi du plan d'action pour les conditions de travail**. Alors que le budget est l'élément primordial permettant l'amélioration des conditions de travail par des actions nationales, il a été vaguement présenté sans chiffres ni propositions d'actions à la FSR du 9/4/24 ; bis repetita, mais en pire, lors de la FSR du 19/9/24 où le budget est relégué en questions diverses pour finalement ne pas être traité et repoussé à un GT ...le 26/11/24 !

À ce GT du 26 novembre nous fut présentée (enfin !!!) l'exécution budgétaire 2024 de la FSR pour constater que **seuls 72 120 € furent dépensés** dans la plus totale opacité, afin de financer diverses formations (incivilités, accompagnement agression, retour longue maladie). Deux prestataires ont été retenus en dehors de toute publicité et mise en concurrence.

F.O.-DGFIP s'est déjà aussi exprimé au sujet des **problématiques locales** remontées en national qui n'ont **pas à être gérées par la FS de Réseau qui n'est pas une chambre d'appel** des FS locales.

À pratiquer ainsi, on en vient à **paralyser le fonctionnement** de la FS de Réseau qui n'a vraiment pas besoin de ça !

IA QU'À FAIRE COMPLIQUÉ AU LIEU DE FAIRE SIMPLE

Une **étude sur l'impact de l'Intelligence Artificielle (IA)** sur les conditions de travail aurait pu être **LE sujet fédérateur** de cette année 2024 en FSR et c'est en cela que **F.O.-DGFIP** en avait **validé le principe**.

F.O.-DGFIP a proposé de **s'associer à l'étude** menée parallèlement **en ministériel** qui, elle, est déjà lancée ; cela nous paraissait une démarche pragmatique et économisant du temps. En effet, **F.O.-DGFIP a alerté** dès le début sur les délais incompressibles de la commande publique risquant de nous amener à un **livrable fin 2026**.

L'administration et d'autres syndicats de la FSR ont refusé de suivre la proposition **F.O.-DGFIP** : à ce jour nous avons officiellement un cadrage effectué par l'ANACT prévoyant que le cabinet qui sera retenu **ne pourra pas livrer les résultats de l'étude avant mi-2026 ou fin 2026 !**

Le budget et la façon dont a été géré cette étude d'impact sur l'IA **nous laisse dubitatifs** sur le devenir de cette FSR.

Et nous aurions aussi pu vous parler de la **vacuité des documents** présentés, du **non respect systématique de plusieurs dispositions du décret 2020-1427** du 20 novembre 2020, mais vous avez sans doute déjà compris que **cette FS de Réseau ne sert à rien en l'état**.

DES MOYENS POUR S'ATTAQUER AUX VÉRITABLES CAUSES DE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce qui aurait sens, selon nous à **F.O.-DGFIP**, serait d'avoir une **instance nationale dûment compétente**, avec des **représentants des personnels réellement entendus**, et **assortie de moyens** afin de s'attaquer aux causes réelles de la dégradation des conditions de travail par :



La reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFIP assortie des **créations d'emplois** permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;



La **prise en compte réelle de la question des effectifs** dans les outils de prévention ;



L'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les **indicateurs** et la culture du résultat ;



la mise en place d'**actions d'amélioration des conditions de travail impliquant plus les directeurs locaux** et ne pesant plus exclusivement sur les cadres intermédiaires ;



des dispositifs propres à **améliorer la charge mentale** pesant sur les agents de tous grades.

DU 14 JANVIER AU 14 FÉVRIER NOUVELLE ÉDITION DE L'OBSERVATOIRE INTERNE

Exprimez vous franchement sur vos conditions de travail, sur votre charge de travail, sur le niveau de stress ressenti, et gageons qu'une fois de plus, et eu égard aux **33 387 ETP perdus depuis 2008**, la DGFIP risque encore de finir bonnet d'âne des directions du ministère.

Partir de ces résultats pour déterminer qu'en FSR les représentants du personnel ordonnent un **véritable plan national d'amélioration des conditions de travail passant par une mesure réelle de la charge de travail** mission par mission : **voilà un challenge qui aurait du sens !**