



### **Déclaration liminaire du 17 octobre 2022**

FO-DGFIP 12 n'a pas pour habitude de lire une déclaration liminaire en CHS-CT mais comment ne pas en faire une pour ce dernier CHS-CT. Car oui, aujourd'hui, c'est l'enterrement du CHS-CT de l'Aveyron. FO-DGFIP le dénonce depuis la loi de Transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019 avec la mise en place des CSA (comité social d'administration) qui entérine la disparition des CHS-CT.

Il faut bien le reconnaître, contrairement aux autres instances locales comme le CTL, c'était la dernière instance où il subsistait encore du dialogue social. Et pourtant même dans cette instance, ceux qui siègent depuis quelques années ont pu constater des évolutions négatives. Les points à l'ordre du jour dits « pour avis », c'est-à-dire les points à l'ordre du jour qui impliquent un vote des représentants des Organisations Syndicales, ont vu leur part se réduire au cours des dernières années au profit des points à l'ordre du jour « pour information ». La DGFIP parle à tout va de dialogue social. Mais tout le monde le sait, plus on parle de dialogue social et moins il y a de dialogue social.

Mais quand même, le CHS-CT de l'Aveyron est une instance au sein de laquelle on peut discuter plus sereinement des questions autour de l'hygiène, de la santé et des conditions de travail des agents de la DDFIP. Le climat ne sera pas du tout le même dans les CSAL. FO-DGFIP 12 redoute fortement que les questions d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de prévention soient reléguées au second plan dans les nouvelles instances avec des budgets qui seront encore plus réduits.

Cet enterrement est l'occasion de faire un peu d'histoire afin de mettre en perspective les avancées sociales que la création des CHS-CT représentait. Cet héritage est aujourd'hui sur la sellette.

C'est dans les années 1890 que les délégués des mineurs ont créé les prémisses des comités hygiène et sécurité. Leur histoire n'a pas été un long fleuve tranquille. Il est vrai que les travailleurs portaient de 0 voire moins. En 1982, la création des CHS-CT vient remplacer deux entités créées en 1947 et en 1973. Cela a permis le rapprochement entre les questions d'hygiène et de sécurité avec les questions de conditions de travail.

Les CHS-CT ont été mis en place en 1982 par la loi Auroux. A cette époque, la santé au travail et la prévention des risques professionnels sont devenus des sujets de plus en plus importants. Le CHS-CT a pour mission, selon l'article L4612-1 du Code du Travail, « de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs », mais aussi « de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la

maternité ». Enfin, le CHS-CT a pour mission « de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

La création des CHS-CT en 1982 a donné un ensemble de droits fondamentaux :

- le droit de retrait des agents
- le droit d'expression des représentants du CHS-CT
- le droit de formation des représentants du CHS-CT

En 1991, les moyens d'actions des CHS-CT ont été renforcés avec la reconnaissance de la personnalité civile et juridique du CHS-CT, la possibilité pour les CHS-CT de recourir à une expertise indépendante et la procédure du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour les membres du CHS-CT.

A la DGFIP, des acteurs tels que les Médecins de Prévention, les Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail ou les Assistantes Sociales interviennent et apportent leur savoir en matière d'expertise et de prévention des risques professionnels en général. Les visites de postes, demandées par les représentants des organisations syndicales, sont des moments importants pour évaluer les conditions de vie au travail des agents et décider de politiques. FO-DGFIP 12 avait par exemple demandé la mise en place de formations ergonomiques qui n'existaient pas auparavant. Ces formations ont été très demandées par les agents.

Aujourd'hui, les représentants du personnel sont très inquiets tant sur les budgets alloués à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de vie au travail, que sur la dilution de ces questions au sein d'une instance qui, on le sait déjà au vu du contexte permanent de restructurations et de réformes, ne sera pas un espace de dialogue social.



Les représentants FODGFIP-12.