Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques
Section des Côtes d'Armor
****
Téléphone/Fax : 02.96.01.42.35
fo.ddfip22@dgfip.finances.gouv.fr
SITE WEB LOCAL: http://www.fo-dgfip-sd.fr/022/

CHSCT 12-10-2022 : Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Si le pouvoir d'achat est aujourd'hui la première préoccupation des salariés, nous ne pouvons occulter la situation sociale à la DGFIP, qui subit de trop nombreuses réformes, avec à la clef restructurations et suppressions d'emplois.
Depuis 20 ans, la DGFIP a en effet perdu plus de 30 000 emplois, contribuant ainsi à la dégradation des conditions de travail des agents. Aujourd'hui encore, et selon notre Directeur général, on devrait se féliciter de la suppression de 850 emplois en 2023.

Ces suppressions d'emplois ont non seulement impacté le maillage territorial, l'abandon des zones rurales et péri-urbaines, mais également aggravé et détérioré les conditions de travail de nos collègues. Les tensions sont palpables, la souffrance bien présente. Nombre de postes et services souffrent et ont le sentiment d'être abandonnés par la direction, sacrifiés sur l'autel des diverses réformes et suppressions d'emplois.

Les réformes et transformations successives de la DGFIP s'enchaînent (suppressions d'emplois, NRP avec déménagement, travaux, démétropolisation, Loi de transformation de la Fonction Publique, pertes de nos missions, réforme départementale sur la mission foncière).
Notre administration est en perpétuelle effervescence et ne laisse aucun temps d'adaptation aux agents empêchant toute sérénité dans le travail.

En contrepartie de toutes ces réformes gouvernementales, les collègues attendent toujours une revalorisation du point d'indice à la hauteur des pertes subies depuis l'an 2000. Aujourd'hui pour retrouver le pouvoir d'achat du point d'indice du 1er janvier 2000, il faudrait augmenter la valeur du point de 22,9 %. Les collègues attendent également une réelle augmentation des taux de promotions internes.
Par ailleurs, nous voudrions dénoncer ces réformes qui promeuvent des collègues dans les départements lointains à quelques années de la retraite.
Certes, « les voyages forment la jeunesse », mais nous sommes dubitatifs de voir ensuite de jeunes agents affectés dans le 22 alors même qu'ils auraient souhaité d'autres départements.
Cherchez l'erreur !
Raison pour laquelle les représentants FO, ne cesseront de revendiquer le « droit au retour » pour ces collègues et deux mouvements de mutation par an

Concernant les conditions de travail des personnels, la récente enquête de l'observatoire interne du Ministère révèle que les agents évaluent à 6,4 sur une échelle de 10, leur niveau de stress en lien avec une augmentation des charges de travail de près de 56%.
68 % des agents estiment que la DGFIP ne porte pas suffisamment attention à la qualité

et aux conditions de vie au travail,

Concernant les changements au sein de la DGFIP, 66% d'entre eux pensent que les orientations ne vont pas dans le bon sens... Ils expriment aussi à 57% leurs inquiétudes par rapport à leur avenir au sein de notre administration.
Malheureusement, à l'instar du DUERP qui recense bon nombre des problématiques liées aux conditions de travail et dont les plans de prévention ne sont pas à la hauteur des enjeux, cet observatoire interne prend chaque année la température du moral des agents sans que les responsables en tirent les bonnes analyses et surtout les bonnes réponses.

Dans cet environnement professionnel dégradé, FO DGFIP porte une grande attention à une politique d'hygiène, de sécurité et de santé au travail de haut niveau.

En ce sens, la disparition des CHSCT, dont le rôle central a été un marqueur durant la crise sanitaire, est pour notre fédération un contre sens préjudiciable à la santé des agents.
La fusion des instances, conséquence de la loi du 6 août 2019, qui a marqué un recul sans précédent pour la démocratie sociale dans la fonction publique, ne doit pas se traduire par une remise en cause du budget consacré à la politique ministérielle santé, sécurité et conditions de travail, construite depuis plus de trente ans à Bercy, et une diminution des droits pour les élus titulaires et suppléants dans les CSA et leurs émanations, les formations spécialisées (FS).
En ce sens, nous aurons une grande attention sur le projet de loi de finances 2023 qui doit reprendre l'engagement formulé par nos ministres au CTM du 23 juin.
Cependant, beaucoup reste à faire pour mettre en œuvre une vraie politique de prévention

Au cours de ce CHSCT, nous souhaitons également attirer l'attention de la direction concernant les Risques psychosociaux qui pourraient être évoqués par le médecin du travail lors de la présentation de son rapport d'activité.

S'agissant du point 3 de l'ordre du jour, celui-ci concerne la présentation juridique du fonctionnement du CSA.
Réduit à une simple présentation, ce qui en dit long sur l'importance du dialogue social dans notre administration, il n'est même pas accompagné d'un quelconque document de travail.

Pour F.O.-DGFiP, le vrai remède pour améliorer les conditions de travail et faire que les agents renouent avec leur administration se trouve dans l'arrêt des suppressions d'emplois, l'augmentation du point d'indice, l'arrêt des réformes incessantes et le RETRAIT des projets technocratiques et délirants tels que celui du NRP .

En conclusion **F.O.-DGFiP revendique**
- le maintien de la politique ministérielle de santé au travail et des CHS-CT avec un budget dédié, ainsi que la préservation voire le renforcement de notre réseau d'acteurs de prévention au bénéfice de l'ensemble des agents.
- la prise en compte réelle de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites
- le maintien de toutes les missions ainsi que de l'ensemble des services avec l'attribution des moyens en personnels.
- le retrait pur et simple du Nouveau Réseau de Proximité