



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](mailto:fo.ddfip22@dgfip.finances.gouv.fr)

SITE WEB LOCAL: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/022/>

## LIMINAIRE DU CHSCT DU 07 MAI 2019

Monsieur le Président,

le 16 avril dernier<sup>1</sup>, la DGAFP<sup>2</sup> présentait **le bilan de l'application du décret du 28 mai 1982<sup>3</sup>**, pour l'année 2017. C'est ce décret qui oblige les employeurs de l'État en termes de médecine de prévention, pour ne citer qu'un seul exemple. C'est aussi ce décret qui permet à l'État de répondre de ses obligations pénales en matière de préservation de la santé physique et mentale de ses personnels, avec une contrainte de résultats imposée par la jurisprudence.

**Le constat de ce bilan s'est avéré consternant... à l'image du dialogue social** qui n'a cessé de se dégrader depuis 2007, avec la mise en place de la RGPP<sup>4</sup>, puis de la MAP<sup>5</sup>, puis aujourd'hui de CAP 2022<sup>6</sup>. Une cure d'austérité chasse l'autre, un acronyme remplace un sigle, mais les gouvernements successifs nous servent toujours la même recette indigeste : réformer l'État en baissant les dépenses publiques (politique dite "de gauche"), ou bien baisser les dépenses publiques en réformant l'État (politique dite "de droite"), ou encore baisser les dépenses publiques et en même temps réformer l'État (politique autoproclamée "progressiste").

Lors de cette réunion du 16 avril, notre fédération de fonctionnaires **FO** a vivement dénoncé le non-respect des textes en vigueur par la majorité des services de l'État, et même, depuis 2016, la volonté manifeste des chefs de service de rendre inopérants les CHSCT placés sous leur autorité afin d'anticiper et de créer les conditions de sa disparition.

L'exemple du DUERP<sup>7</sup> illustre bien le manque de volonté de nombreux employeurs publics. Obligatoire depuis 2001, ce document est un élément central des CHSCT dont l'objet est d'identifier les risques professionnels afin de les résoudre ou de les supprimer. Ce document doit être valorisé pour que les personnels s'en emparent. Pourtant **seuls 44 % des employeurs de l'État** sur l'ensemble des services **respectent cette obligation** réglementaire en 2017 ! Sur 1127 CHSCT, seuls 495 CHSCT ont un DUERP valide à la fonction publique de l'État. Dans ce bilan, il apparaît également le manque de prévention et de plan d'action dans la lutte contre les RPS<sup>8</sup>. En ce qui concerne **les diagnostics RPS**, qui auraient dû être effectifs dans l'ensemble des services pour 2015, **ils n'ont été réalisés que dans 48% des services**.

<sup>1</sup> Comité central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) du 16 avril 2019

<sup>2</sup> Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

<sup>3</sup> Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (texte en vigueur ici)

<sup>4</sup> Révision Générale des Politiques Publiques, depuis 2007

<sup>5</sup> Modernisation de l'Action Publique, depuis 2012

<sup>6</sup> Comité Action Publique 2022

<sup>7</sup> Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

<sup>8</sup> Risques Psycho-Sociaux

Malgré des résultats partiels, des marges de manœuvre importantes subsistent pour améliorer la situation des agents. **FORCE OUVRIERE** est convaincue que le maintien des CHSCT est essentiel et même vital pour continuer d'améliorer les conditions de travail dans un contexte de restructurations incessantes subies par tous nos collectifs de travail. Quant au projet de loi de transformation de la fonction publique, actuellement examiné par la commission des lois de l'Assemblée Nationale, il va sans dire qu'il aggravera fatalement une situation déjà délétère pour beaucoup de fonctionnaires : précarisation, mobilités forcées, détachements d'office, fin des CAP de mutation... tout pour faciliter des externalisations ou des privatisations accélérées.

Ne sachant que trop bien quelle souffrance il s'apprête à générer dans ses services, l'État-Employeur cherche tout simplement à se soustraire à ses obligations en supprimant le CHSCT.

En effet, actuellement, avant chaque modification importante impactant le service et la santé des personnels, l'employeur doit présenter une étude d'impact et un plan d'action au CHSCT pour éviter les risques et donc préserver la santé physique et mentale de ses personnels.

Avec le **projet de loi de transformation de la fonction publique**, le gouvernement veut réduire les droits des agents, sacrifier leur santé et leur sécurité au travail en supprimant le CHSCT.

**Avec notre Fédération Générale des Fonctionnaires FO, avec notre Fédération des Finances FO, nous exigeons le maintien des CHSCT.**

**Pour manifester notre refus catégorique du projet de loi de transformation de la fonction publique,**

**pour exiger l'augmentation de la valeur du point d'indice et l'annulation du jour de carence,**

**FO appelle les personnels à se mettre massivement en grève jeudi prochain, le 9 mai**

Vos représentants FO Finances en CHSCT :

Karen VIGNO (SIP-LANNION),  
Annie LE TERTRE (CSRH Saint-Brieuc)  
Bruno HERVÉ (PCRP Saint-Brieuc)