

CSAR/FS DU 9 AVRIL 2024

DÉCLARATION LIMINAIRE

FO
DGFIP

Madame la représentante de la Présidente de la formation spécialisée du CSA de réseau par délégation,

La première FS de réseau de 2024 se tient donc en avril, un tiers de l'année est passé et rien de concret n'est lancé. Si les formations spécialisées locales fonctionnaient ainsi, l'engagement des crédits et leur consommation seraient mal en point.

A part le point 6 budgétaire d'une concision ascétique et le 7 traitant de l'étude d'impact des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle sur les conditions de vie au travail et son organisation, tous les autres points à l'ordre du jour ressemblent à s'y méprendre à un mauvais copié-collé des anciens comités nationaux de suivi des conditions de vie au travail.

Suivre c'est bien, mais prévenir c'est mieux !

D'ailleurs, est-ce qu'à un moment on a parlé concrètement prévention dans cette FSR ? On est en droit de se poser la question.

F.O.-DGFIP prend acte, enfin, d'une information des membres de cette instance sur les suicides et tentatives de suicide à la DGFIP. Si vous ne l'aviez pas inscrit à l'ordre du jour, nous vous aurions interpellé fermement sur cela, car cet engagement avait été pris lors de la précédente plénière de cette instance le 7 novembre 2023.

La fin d'année 2023 et le 1^{er} trimestre 2024 ont été malheureusement émaillés d'évènements graves qui auraient dû nous être signalés immédiatement ;

ces évènements d'une gravité extrême doivent faire l'objet une communication expresse aux membres de cette instance dès leur survenance.

Nous tenons aussi à faire un rappel du code du travail et de son article L.4121-3 : « *l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* ».

F.O.-DGFIP rappelle que le chef de service - N°1 départemental – a une obligation de moyens renforcée, en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale de ses salariés, qui a été mise en exergue par la jurisprudence de la Cour de cassation. Cette obligation légale engage la responsabilité administrative et juridique du chef de service.

Si le Directeur local a conscience d'un danger auquel il expose ses agents et qu'il ne prend pas les mesures de protection nécessaires, il commet une faute inexcusable engageant sa responsabilité civile et pénale.

F.O.-DGFIP vous demande solennellement de rappeler cette obligation à celles et ceux qui l'auraient oublié dans vos directions, qu'elles soient territoriales ou spécialisées.

Affirmer (cf guide des missions de la DGFIP 2022) que « *la DGFIP est activement impliquée dans une démarche globale d'amélioration des conditions de vie au travail qui concerne l'ensemble des thématiques rela-*

tives à l'environnement et à l'organisation du travail » ne suffit pas.

Encore faut-il que les actes suivent ! Hélas, quand des chemins de fuite ne sont pas encore aménagés dans des boxes d'accueil alors que SPIB le demande aux directions depuis 2010, ou encore quand des chefs de structure jouent au petit caporal et exercent un management toxique tout en étant maintenus, voire même gratifiés, par leur N°1 qui, par contre, exfiltre les victimes, il y a un gros problème.

Pour en revenir à la formation spécialisée de réseau, il y a un souci de respect des engagements pris par la Direction Générale que vous représentez. Des engagements pris lors des deux premières séances de cette FS de réseau n'ont ainsi pas été suivis d'effets. Citons par exemple :

- l'engagement de nous communiquer un RE-TEX de Prév'Action avant la fin d'année 2023 ;
- l'engagement de nous transmettre les documents précisant les budgets de chacune des FS locales ;
- ou encore l'engagement de nous transmettre des documents de restitution de l'étude ANACT.

Dans le même ordre d'idées, à quoi bon nous demander fin novembre 2023 nos observations et compléments éventuels à apporter à l'agenda de la FSR 2024 puisqu'il n'a pas bougé d'un iota depuis !

Nos propositions d'un point d'étape budgétaire à chaque séance plénière et le suivi global des signalements issus de Sign@lFip intégré à la séance de décembre ne participaient pourtant pas d'une violence extrême dans la revendication.

Essayant encore de croire à votre volonté de dialogue, **F.O.-DGFIP** ne demande rien d'autre que le respect de l'article 39 de votre règlement intérieur : établissement et publicité du relevé de décisions de chaque séance plénière, réponse écrite aux avis émis par la FS, examen des suites données aux questions précédemment traitées.

Vous nous avez renvoyé un ordre du jour modificatif intégrant un point sur les suicides et tentatives de suicide, mais seulement traité en dernier item de la séance dans les questions diverses ; sans doute une

maladresse de présentation dont vous auriez pu vous abstenir.

Si l'on évacue les questions diverses et l'approbation des PV des deux premières séances, il y a donc 6 points à aborder.

Les points 2 et 3 « présentation de la NO ministérielle SSCT 2024 » et « présentation de la NO directionnelle SSCT 2024 » sont une liste des orientations de cette année dont nous avons déjà eu à discuter lors de la préparation de la NO ministérielle le 29 septembre dernier dans notre séance inaugurale.

S'y ajoute donc aujourd'hui la déclinaison directionnelle dont le moins qu'on puisse dire est qu'elle épouse parfaitement la ligne ministérielle, mais pouvait-il en être autrement ? Nous reviendrons en séance sur les cinq axes identifiés.

Le point 4 du bilan de la campagne DUERP-PAP confirme les conclusions de l'observatoire interne 2023, à savoir que les risques psychosociaux (RPS) sont incrustés dans le paysage DGFIP ; un héritage du NRP et des saignées dans les effectifs dont on se serait bien passé.

Pire, la cotation des risques intolérables augmente d'un demi point en un an. Le tournant austéritaire, les imbécilités de certains politiques associant statut de la fonction publique et déficit budgétaire nous inquiètent.

Ce qui compte pour **F.O.-DGFIP**, c'est la pérennité des missions DGFIP, laquelle justifie notre statut. C'est bien là que le bât blesse avec des missions fragmentées, externalisées pour certaines.

Ne cherchons pas plus loin la montée en charge des risques liés aux exigences du travail qui représentent 40,2 % des RPS à la DGFIP. Dans un article de la presse spécialisée en décembre 2023, notre ancien Directeur général qualifiait la surcharge de travail de « sentiment », il faut oser. Les BALF qui débordent et les files d'attente liées au déploiement hasardeux de GMBI résultent probablement d'un « sentiment de surcharge de travail des agents ».

Les actions de prévention citées au dernier paragraphe reviennent à apposer un pansement sur une jambe de bois et feraient sourire si ce n'était pas si grave. Tous les agents savent que la souffrance au travail va s'évaporer grâce à Novae, Epoc, la création

de salles de réunions, d'outils informatiques différents et d'une meilleure communication interpersonnelle ! Une ligne de plus et nous avons une présentation dithyrambique de l'intelligence artificielle (IA).

Le programme annuel de prévention (PAP) dévoilé au point 5 pose plus de questions qu'il n'amène de réponses satisfaisantes. Allons nous former sérieusement les agents RH, assistants de prévention et encadrants aux incivilités et agressions par des webinaires de 2h ?

Sur l'outil ANACT, **F.O.-DGFIP** vous renvoie à l'engagement non tenu de nous transmettre des documents de restitution de l'étude.

Ce PAP devrait s'inspirer des principes généraux de prévention édictés aux articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail. On y rappelle que la préoccupation de prévention de l'employeur doit être globale et évolutive pour couvrir toutes les formes de risques, qu'ils fassent ou non l'objet d'une réglementation. Il s'agit de l'expression légale d'une démarche de prévention tout simplement logique, intégrée à une attitude managériale qui doit être autant soucieuse des personnes que du travail...Nous en sommes loin à la DGFIP.

A **F.O.-DGFIP** nous restons aussi porteurs de l'enjeu central de la sécurité et l'actualité nous rappelle périodiquement que l'exercice des missions, parce que nos agents incarnent l'État, est de plus en plus souvent dangereux et parfois mortel.

Alors des affiches dans les halls et boxes d'accueil suffiront-elles ? D'autant que dans nombres de directions elles sont régulièrement déployées depuis des années !

Nous tenons à réaffirmer que pour **F.O.-DGFIP** la sécurité ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la rigueur budgétaire.

Le point 6 relatif au budget de la FSR 2024 fera l'objet de commentaires de notre part en séance.

Seule remarque à ce stade, le montant dévolu à cette instance de l'ordre de 500K €, soit un peu moins de 5 000 € par direction territoriale est une raison de plus pour ne pas le dilapider en affiches dans les halls d'accueil ou en honoraires de cabinets d'études privés.

Enfin, le point 7 relatif à l'étude d'impact des nouvelles technologies et de l'IA sur les conditions de travail et son organisation à la DGFIP a fait l'objet d'un GT préparatoire et notre position sur ce sujet vous a été adressée ; nous la réaffirmerons en séance.

Nous tenons juste à ce stade à évoquer la délégation à la prospective du Sénat qui a rendu son tout premier rapport sur l'IA dans le service public. Selon les 2 auteurs du rapport, Didier Rambaud et Sylvie Vermeillet, l'IA générative serait encore testée de façon trop "timide", sans s'attaquer aux vrais sujets coeurs de métier de la direction générale des finances publiques (DGFIP).

Les auteurs disent notamment qu'à elle seule la DGFIP utilise près de 700 applications métiers différentes, et compte 5 200 agents dans ses services informatiques et ils concluent que l'IA générative pourrait radicalement changer la donne.

Raison de plus pour **F.O.-DGFIP** d'être très vigilants sur les impacts de l'IA.

Merci de votre attention.



**C'EST
POUR VOUS
QU'ON SE BAT !**