



Sections de la Lozère

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Réunion du 15 mai 2018

Monsieur le Président,

Depuis des années la souffrance au travail n'a cessé de s'accroître au sein de la DGFIP et désormais elle est installée partout et rien n'est fait pour la supprimer malgré les nombreuses alertes des organisations syndicales.

Nous savons tous que le seul remède serait d'embaucher mais au lieu de cela la DGFIP continue de supprimer des milliers de postes sans se préoccuper de ses agents.

Les personnels n'arrivent plus à assumer toutes les surcharges de travail, à tous les niveaux de la hiérarchie et cela crée des tensions entre eux.

Ils ne supportent plus de ne pas pouvoir exercer correctement leurs missions.

Les réformes, les restructurations, les évolutions incessantes des outils de travail entraînent une perte de repère chez nos collègues. La démarche stratégique, suivie des lignes directrices, et du plan d'adaptation des structures du réseau, ont participé activement à la remise en cause des missions et des métiers de notre administration. Les réflexions en cours dans le cadre de CAP 22 s'inscrivent dans cette tendance lourde. Si elles débouchent sur des décisions, elles aggraveront inévitablement les atteintes à la santé physique et psychique des agents des finances publiques. Tous les signaux d'alerte, en Lozère comme ailleurs (baromètre social, fiches de signalement, déclarations d'accident de service, enquêtes et rapports des acteurs de prévention, droits d'alerte des représentants CHSCT ...), en attestent.

L'incertitude de l'avenir causée par de nombreuses missions menacées, la suppression probable de services, de trésoreries, de SIP-SIE et toutes les réorganisations en cours accentuent le mal-être.

D'ailleurs pour ce qui est de notre département, les résultats de grève ainsi que les résultats de l'observatoire interne confirment bien l'inquiétude des personnels. Et le rapport d'activité du médecin de prévention fait clairement ressortir une augmentation significative des risques psychosociaux en 2017.

Ces risques devraient donc clairement être pris en compte et intégrés au plan annuel de prévention pour trouver des solutions et allouer des moyens au CHS pour les réduire ou les supprimer.

Malheureusement, l'avenir des CHS, évoqué dans le document d'orientation pour la concertation intitulé «*refonder le contrat social avec les agents publics*» semble acté et consister dans la fusion avec les Comités Techniques. Et cela malgré l'importance que la note d'orientation 2018 reconnaît aux débats des CHS pour les mesures de prévention.

Pour nos organisations, la disparition des CHS est tout simplement inacceptable ! Il en va de l'avenir même de la politique ministérielle de Santé, Sécurité et Conditions de Travail ! Les perspectives d'évolution des services, du maillage des implantations, des restructurations, des organisations du travail, impliquent au contraire que les CHS disposent de moyens budgétaires en augmentation face à l'ampleur de la souffrance au travail car ce ne sont pas les mesures curatives telles que les chartes de bonnes relations du travail, la semaine QVT, les cellules d'écoute psychologique, qui peuvent répondre à l'urgence de la situation.

Il est impératif de s'attaquer enfin aux causes réelles du mal être au travail et pour cela nous exigeons :

- la prise en compte effective de la réalité du travail et de l'avis des agents en matière d'organisation du travail.
- la consultation préalable des instances représentatives des personnels concernées, dans des délais suffisants, avant la transmission à la Centrale, de tout projet d'évolution de structure, sur l'organisation du travail, les emplois et les moyens de fonctionnement, sur la base d'un projet documenté. Celui-ci devra tenir compte de l'avis et des aspirations professionnelles des agents impactés par les décisions de l'administration.
- un bilan contradictoire des mesures de dématérialisation et des simplifications précédemment mises en œuvre, avec les organisations représentatives du personnel, notamment, quant à leur impact concret sur les emplois et le travail réel.
- un moratoire sur les réorganisations de services et les suppressions d'emplois, afin de redonner aux agents les repères fonctionnels et professionnels perdus au cours de ces dernières années.

En ce mois de mai 2018, une large intersyndicale à la DGFIP et au Ministère appelle à la mobilisation pour la défense du service public, du statut général des missions et du pouvoir d'achat et, dans ce mouvement, la défense des conditions de travail de nos collègues occupe une grande place, car c'est une urgence, une nécessité ; c'est notre priorité.