Monsieur le Président du CHS-CT

Avant tout, les représentant.es du personnel souhaitent une bonne retraite à Monsieur l'Inspecteur santé et sécurité au travail qui aura mis son expertise au service du CHSCT et plus généralement à toutes et tous les collègues.
Nous le remercions pour tout le travail qu'il a accompli, ainsi que pour ses qualités d'écoute et d'accompagnement des agentes et des agents qui l'ont sollicité.
Nous remercions aussi notre collègue de Solidaires Finances qui siège avec nous depuis une bonne dizaine d'années et qui va aussi faire valoir ses droits à la retraite.
De même, les représentant.es du personnel remercient la secrétaire administrative pour le travail accompli, en particulier la préparation des travaux et les comptes-rendus des séances. Nous espérons vivement qu'après la disparition des CHSCT, l'administration lui trouvera un emploi qui lui permettra d'utiliser au mieux ses compétences.

2022 est une année d'élections professionnelles dans toute la fonction publique. Dans ces périodes, il est fréquent de voir les organisations syndicales se singulariser.
Nous ne ferons pas cette erreur. Les représentant.es du personnel ont unanimement souhaité avoir des avis motivés collectifs sur les travaux des DUERP et PAP qui vont nous être présentés et lire une seule liminaire au nom de toutes et tous.

Nous aurons en particulier l'occasion d'évoquer les visites des sites effectuées par les différentes organisations syndicales : les constats sont unanimes, lors de chacune d'entre elles, nous avons pu constater l'immense souffrance au travail ressentie par les agent(e)s.
Surcharge de travail, perte de sens, absence d'effectifs et de soutien suffisants, désorganisations et paupérisation des agent.es avec la hausse vertigineuse des prix.

Les demandes de mises en place d'EDD sur les SIP de Nancy et Vandoeuvre sont suffisamment éclairantes.

Que dire des conditions de travail des agentes et agents qui ont dû travailler certains jours avec des températures inférieures à 16 °c ?

Ce ne sont pas les paroles des ministres évoquant les cols roulés, les polaires et les étendoirs à linge qui ont pu les réchauffer.

Dans le cadre de ce CHSCT consacré, entre autres, aux DUERP/PAP nous ne pouvons manquer de faire le lien avec le dernier Observatoire interne de la DGFIP de 2022 duquel on peut extraire les quelques données emblématiques suivantes :
- seuls 46 % des agentes et agents déclarent que leur manager leur dit régulièrement ce qu'il pense de la qualité et de l'efficacité de leur travail,
- seuls 42 % des agentes et agents déclarent que leur manager s'investit dans le développement de leurs compétences,
- seuls 32 % des agentes et agents estiment se sentir accompagné.es dans leur parcours professionnel.
Y aurait-il un problème de management à la DGFIP ?

- Enfin, pour 49 % des agentes et agents, les principales raisons de stress sont la charge de travail.

Y aurait-il un problème de sous-effectifs à la DGFIP par rapport à la charge de travail ?

Ces éléments sont tout aussi valables pour la Dircofi, l'INSEE et la DNID.

Problèmes de management et sous-effectifs qui expliquent peut-être la manière dont ont été élaborés les différents DUERP/PAP présentés ce jour.

Du PAP, justement, parlons-en. A quoi bon en établir un si, au final, celui-ci n'est pas appliqué ?

Prenons l'exemple du site de Longwy qui, avec plusieurs risques cotés « A », devrait faire l'objet d'une attention particulière. Il était d'ailleurs indiqué dans le précédent PAP (et confirmé par vous-même lors du CHS-CT du 8 décembre 2021) qu'une information mensuelle devait être faite aux organisations syndicales. Force est de constater que nous sommes loin du compte.

Autre point, un CHS-CT exceptionnel s'était tenu suite aux incidents survenus le 1er avril 2022 à l'accueil de Nancy. Y avaient été pointés plusieurs problèmes concernant la sécurité de ces agent.es au sein de ces accueils. Il avait, entre autres, été demandé aux chefs de service en charge d'accueil, de faire circuler une note, au moins annuelle, à l'arrivée des nouveaux agents en septembre, afin de les sensibiliser aux problématiques de l'accueil et de leur indiquer la présence d'une alarme silencieuse. Pouvez-vous nous assurer que cela a bien été fait ?

Pour finir, nous tenons à questionner l'absence de remontées de fiches d'accidents de trajets ou de travail (SPFE par exemple).

Et déplorons l'envoi tardif aux membres du CHS-CT de certaines fiches de signalement parfois très sensibles.

De nombreuses questions donc. Des constats également.

Comme indiqué dans le début de cette déclaration liminaire, il s'agit aujourd'hui du dernier CHS-CT sous cette forme.

Espérons que la formation spécialisée qui verra le jour en 2023 permettra de mettre en place un dialogue social digne de ce nom.