



## Déclaration Liminaire de la formation spécialisée du 18 juin 2024

### **Formation spécialisée du Comité Social d'Administration local**

#### **Ordre du jour :**

- 1 – Élection du secrétaire de séance ;
- 2 – Approbation du procès-verbaux de la FS du 26 mars 2024 ;
- 3 – Point sur la réunion du groupe de travail ( pour information)
  - Registres Santé Sécurité au Travail
  - Rapports de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail
  - Déclarations d'accidents du travail
  - Fiches de signalement
  - Bilan des exercices incendie
- 4 – Proposition d'utilisation des crédits 2024 (pour avis) ;
- 5 – Travaux immobiliers en cours et projets à venir (pour information).

Au regard de l'instabilité politique actuelle, Solidaires Finances Publiques, la CGT et FO ont demandé et obtenu le report du CSAR prévu le 10 juin. Solidaires Finances Publiques 62 a demandé la suspension du dialogue social local et le report de **toutes** les instances prévues avant la mise en place de la nouvelle Assemblée Nationale. Vous n'avez pas souhaité répondre favorablement à cette demande en ce qui concerne la Formation Spécialisée du CSAL, nous en prenons acte et espérons que la tenue de cette instance nous permettra de répondre aux attentes des agent-es sur les conditions de santé, sécurité et conditions de travail.

Nous avons demandé l'ajout d'un point sur l'impact sur les conditions de travail et l'environnement de la réorganisation du PCR et n'avons pas obtenu de réponse.

Notre notion du dialogue est peut-être datée, mais il semble que celui-ci consiste à répondre lorsque l'une des parties pose une question...

Solidaires Finances Publiques a toujours combattu les idées de l'extrême droite, qui bafouent nos valeurs de solidarité, d'égalité et de justice.

Un lien dans la plume du 62 nous oriente vers le site bonpote.com. Nous vous conseillons d'y aller lire un excellent article sur l'extrême droite à combattre et sur l'opposition faite avec une gauche qualifiée d'extrême.

Le Rassemblement National, tout particulièrement, est en contradiction avec nos revendications de justice fiscale, sociale et environnementale qui reposent sur la défense des services publics, de la fonction publique et de la sécurité sociale. Le RN, lui, instrumentalise la précarité sociale et mène en



réalité une politique en faveur des plus riches, fondée sur une idéologie raciste et xénophobe.

Le choix des Français·es lors des élections européennes de dimanche dernier a fait la part belle à ce parti. Aucune surprise à ce niveau, il fallait s'y attendre.

Les politiques en matière sociale, s'attaquant aux plus démunis·es et favorisant les plus aisés·es, l'inflation et le mépris constant des Françaises et des Français ont préparé le nid de l'extrême-droite.

Lorsqu'un président issu d'un gouvernement prétendument de gauche, s'entoure de Ministres majoritairement de droite et mène avec elles et eux, une politique d'extrême droite, il ne faut pas s'étonner de voir le paysage français se couvrir de bleu marine.

Après avoir entretenu le fonctionnaire bashing depuis des années, gelé la rémunération des agent·es pendant plus de 20 ans, le gouvernement s'interroge sur le manque d'attractivité de la fonction publique et n'envisage qu'une solution : la remise en cause du statut.

Rappelons-lui que le statut du fonctionnaire, né après la 2<sup>de</sup> guerre mondiale, a été instauré afin de garantir la neutralité vis-à-vis des Français·es et que le détruire ne permettra pas d'améliorer l'attractivité mais nuira profondément au service public et à son impartialité.

L'expérimentation de la semaine en 4 jours n'améliorera pas notre image.

Sous prétexte de permettre aux agent·es de bénéficier d'une journée disponible, la direction générale leur fait miroiter une solution : effectuer le même temps de travail sur 4 jours.

Où est le gain dans cette proposition ? Nous avons la réponse : nulle part.

Comment gérer une vie personnelle avec des journées plus longues ?

La réponse peut être de diminuer son temps de travail et de renoncer à quelques, ou tous, les jours d'ARTT.

D'ailleurs ne voit-on pas quelques agent·es travailler sur de longues journées pour obtenir des récupérations horaire et même quelquefois perdre des heures écrêtées ?

Peut-être se disent-il·elles « enfin, il va être possible de faire de longues journées et d'avoir une récup' par semaine » ?

Une question se pose cependant : comment réussir à faire face à la charge de travail en réduisant son volume horaire effectif alors qu'actuellement on y parvient qu'en allongeant les journées de travail ? Vaut-il enfin mettre l'effectif nécessaire dans chaque service ?

Non, bien sûr, ce n'est pas permis.

Où est donc l'amélioration des conditions de travail ? Il n'y en a pas.

L'instabilité politique actuelle conduit à reporter la communication des précisions nationales sur ce point, décalant d'autant l'information locale. Prévoir la mise en place de l'expérimentation au 1<sup>er</sup> septembre relève de l'utopie.

**Solidaires Finances Publiques revendique la réduction du temps de travail à 32 heures, sans perte de salaire. Cette revendication permet un partage du travail et des créations d'emplois, travailler moins pour travailler toutes et tous.**

Dans la note d'orientation 2024, le Secrétariat Général a placé la thématique : "prévenir les risques professionnels et redonner du sens au travail".

Projet d'ampleur qui ne doit pas rester à l'état de projet mais bel et bien se traduire dans des actions concrètes.

L'observatoire interne 2024 de la DGFIP vient de rendre son verdict et il n'y a pas de quoi pavoiser, malgré une communication de la DG qui se veut meilleure que celles des années antérieures.

Seul point réellement positif, une participation en hausse de 9 points par rapport à 2023, 47 % des effectifs de notre administration ont répondu au questionnaire. La DG a redoublé d'efforts pour inciter



les personnels à participer massivement à cet observatoire. Dans les faits, les personnels sont lassés par cette enquête qui n'aboutit à aucune amélioration de leurs conditions de travail ni à une véritable analyse de la situation.

Les chiffres sont éloquentes sur bien des éléments :

- le nombre de personnels de la DGFIP non satisfait·es de travailler au sein du ministère stagne à 27 %. 15 % sont très satisfait·es contre 66 % pour les personnels du ministère ;
- seuls 30 % des personnels se déclarent optimistes sur leur avenir au sein de leur Direction ;
- 49 % estiment que les changements à la DGFIP sont trop rapides ;
- 5 % des agent·es estiment que leur motivation dans leur travail augmente. Pour un·e agent·e sur deux (52 %), la motivation diminue ;
- 23 % des agent·es estiment que leur direction évolue dans le bon sens pendant que 49 % trouvent les changements trop rapides ;
- 59 % ne sont pas optimistes sur leur avenir au sein de la DGFIP alors même qu'au niveau ministériel 32 % sont optimistes et 66 % au niveau de la Fonction publique d'État ;
- 66 % des agent·es restent satisfait·es des possibilités de formation, mais 53 % ne se sentent pas accompagnés·es dans leur parcours professionnel ;
- 32 % des agent·es estiment très importante la quantité de stress liée au travail.

Quant aux items sur les conditions de travail, la charge de travail reste trop conséquente pour 51 % des personnels et la quantité de stress sur une échelle de 1 à 10 est évaluée à 6,3 et pour les personnels qui évaluent leur stress au-delà de 8, ils représentent 32 % des répondant·es.

Cet exercice 2024, en plus d'une participation dont on ne connaît pas la répartition entre les corps C, B et A, est très loin d'être favorable à la DGFIP. Ces chiffres viennent conforter ce que nous dénonçons : la dégradation des conditions de travail, des évolutions à marche forcée et plus généralement la destruction de nos chaînes de travail. Les réformes incessantes, les nombreuses atteintes à nos missions, à nos structures affectent les agents et les agentes dans leur quotidien de travail. Ce sont des signaux forts que l'administration doit prendre en considération.

**Solidaires Finances Publiques demande que l'observatoire 2025 soit détaillé en fonction des corps et des structures comme cela était fait en 2023. Comment pouvoir faire une analyse de qualité en ayant moins de données d'un exercice à l'autre ?!**

**Solidaires Finances Publiques exige en ce sens l'arrêt des réformes déstructurantes de nos missions de service public, la revalorisation des rémunérations de l'ensemble des personnels, une augmentation des possibilités de promotion et de meilleures conditions de travail.**

Et que dire de la prévention quand on constate que, depuis le 23 mai 2024, les agent·es de la DDFIP 62 qui remplissent le registre CHSCT n'ont pas obtenu de réponses.

La question de la sécurité bâtementaire sera évoquée dans cette instance, il sera important de répondre aux demandes légitimes des agent·es à qui on recommande de ne plus recevoir d'usager·ères dans leurs bureaux mais qui les rencontrent dans les couloirs parce qu'il·elles utilisent les toilettes. Séparer l'espace administratif de l'espace public nécessite de prendre des mesures pour permettre l'accueil dans de bonnes conditions pour tous·tes, usager·ères et agent·es.

Le problème récurrent de la température à Béthune mérite également qu'on s'y intéresse autrement qu'en proposant l'achat de thermomètres en nombre, proposition rejetée lors de l'instance précédente et qui apparaît pourtant dans le budget prévisionnel. Où faudra-t-il mettre les thermomètres pour obtenir une température acceptable ? nous avons bien une idée que la décence nous interdit d'évoquer dans cette instance.



Quand les collègues des PCRPs évoquent l'incompréhension, l'anxiété, le poids moral, le stress, le mal-être, le sentiment d'abandon et de déconsidération, la dégradation des conditions de travail portant atteinte à leur santé mentale, la violence psychologique, le risque de dépression et de tentatives de suicide, entre autres, comment les responsables de services et la direction peuvent-ils ignorer ces messages ?

La prévention consiste aussi à prendre le temps de porter un peu de considération aux remarques écrites par les agent·es dans le registre CHSCT quand il·elles ne savent plus à quelle instance supérieure s'adresser pour obtenir des réponses.

La prévention c'est également mettre en place des actions de formation.

Un recensement a permis de connaître les besoins des agent·es et pourtant toutes les demandes ne seront pas satisfaites :

- 7 sessions de « formation à l'éco-conduite » auraient été nécessaires pour satisfaire les 56 demandes mais aucune ne sera organisée ;
  - 3 sessions de formation au « travail sur écran sur site et en télétravail » soit 72 demandes dont 36 ne seront pas satisfaites ;
  - 2 sessions de formation « du stress au burn-out » soit 48 demandes dont 24 ne seront pas satisfaites ;
  - 5 sessions de formation « utiliser l'intelligence émotionnelle pour développer son bien-être au travail » soit 96 demandes dont 60 ne seront pas satisfaites ;
  - 4 sessions de formation « éviter les relations tendues au travail » soit 84 demandes dont 48 ne seront pas satisfaites ;
  - 1 session de formation « manager de proximité » soit 12 demandes dont aucune ne sera satisfaite ;
  - 1 session de formation « manager la performance en évitant les RPS à son équipe » soit 24 demandes dont 12 ne seront pas satisfaites ;
- au total 248 demandes non satisfaites.

**Solidaires Finances Publiques rappelle que la réponse efficace au risque RPS, recensé majoritairement dans le DUERP, est la formation en matière d'hygiène santé et sécurité au travail.**

L'explosion des demandes des agent·es de la DDFiP62 interpelle et nous, membres de la FS, acteur·rices de prévention, devrions avoir à cœur de préserver la santé et la sécurité des agent·es.

Inscrire d'office des agent·es sur les théâtres d'interventions-pansements dans le but de restaurer une ambiance sereine au travail n'est pas la seule solution.

La solution est et doit être la prévention.

Lors de la dernière instance, il nous a été reproché de ne pas proposer de dépenses à effectuer sur le budget de la FS, ajoutant que « les propositions venaient toujours du même côté de la table », ce côté étant bien entendu celui de la direction.

Ce à quoi nous avons répondu que nous ne disposons pas non plus du double des demandes faites par les agent·es et des besoins en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à moins que ceux-ci soient exprimés clairement sur le registre CHS-CT.

Nous invitons les agent·es en attente de matériel, en demande de travaux, destinés à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail à compléter ce registre et à renouveler leurs demandes si celles-ci ne trouvaient pas de réponses rapides puisqu'apparemment il faut insister.

**Solidaires Finances Publiques avait demandé la mise en place de l'intégralité des formations demandées par les agent·es du département, quitte pour cela à renoncer aux achats de matériel, qui ne relèvent pas du budget de la FS.**



Cette proposition est venue de notre côté de la table, même si celle-ci n'a pas été appuyée par d'autres organisations syndicales. Elle répond aux demandes des agent·es et répond à des besoins exprimés et doit être priorisée afin de prévenir les risques en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Suite à l'enquête menée par la FS sur la sécurisation des opérations de contrôle fiscal, le rapport de la délégation faisait état de demandes de matériel destiné à améliorer la sécurité des agent·es nomades et plus largement de tous·tes les agent·es.

Ces demandes ont dû attendre une réponse nationale avant d'être examinées en local, et la fourniture des matériels prend beaucoup de temps, sans correspondre pour autant à ce qui était attendu.

**Solidaires Finances Publiques a insisté sur la nécessité de fournir des boîtiers d'alerte et non des smartphones, les agent·es ont reçu des smartphones et ne sont pas convaincu·es, loin s'en faut, de leur efficacité pour une intervention rapide des secours.**

Des véhicules ont été livrés et permettront des déplacements plus sécurisés.

Il reste cependant beaucoup de choses à faire et de travaux à réaliser.

Le rapport d'enquête mettait en évidence la nécessité d'un suivi médical de prévention afin de permettre une identification plus rapide de situations difficiles.

Comment répondre à ce besoin lorsque les deux postes de médecin du travail du département ne sont pourvus qu'à 65 %, 100 % pour une partie du département et 30 % pour l'autre partie.

Le recrutement d'une deuxième infirmière apportera un peu de soutien à l'équipe médicale de prévention mais ne suffira pas à combler le besoin de suivi médical de tous·tes les agent·es de la DDFiP 62.

La réponse à la question de la sécurité est urgente.

**Solidaires Finances Publiques a interpellé la Direction Générale sur l'urgence de permettre à tous·tes de travailler en toute sécurité.**

Nous vous invitons à lire la déclaration solennelle sur notre site national :

<https://solidairesfinancespubliques.org/vie-des-agents/sante-au-travail-source-br-conditions-de-travail-source/6207-ceremonie-dhommage-a-ludovic-montuelle-un-devoir-de-memoire-qui-oblige.html?highlight=WyJhbGVydGUiLCJzb2xlbm5lbGxII0=>

**Les membres de la Formation Spécialisée de Solidaires Finances Publiques espèrent que cette instance permettra d'apporter toutes les réponses et de répondre aux besoins en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**

Vos représentant·es **SOLIDAIRES Finances Publiques 62**

**Catherine VERDAUX, Sarah TINCQ, Sylvie HAMY titulaires**  
**Arnaud VANHOUCHE, Lionel PAGIE, Claudie COINTE suppléant·es**  
**Nadège BOTTE experte**

