



**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

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

CHSCT 27-09-2021 : Déclaration liminaire

Monsieur le Président

Ce CHS-CT se déroule une nouvelle fois en audio-conférence. Dans le contexte de reprise du travail en présentiel, de la tenue de réunions de service en mode présentiel, les représentants **F.O.-DGFIP** souhaitent en finir avec le mode dégradé de l'audioconférence pour revenir à la tenue des institutions (CHS-CT notamment) en présentiel, et ce en vue d'une meilleure qualité des échanges.

F.O.-DGFIP rappelle par ailleurs son attachement indéfectible à l'instance du CHS-CT qui a démontré sa plus grande importance et sa force de proposition tout au long de la crise sanitaire. Nous rappelons à nouveau notre opposition à la Loi scélérate dite de transformation de la Fonction publique qui a détruit le champ de compétence des CAP et prévoit à terme la suppression des CHS-CT dans la Fonction Publique.

S'agissant de l'actualité du moment, le 1^{er} septembre 2021 a été marqué par le retour en présentiel des agents et la fin du dispositif télétravail dérogatoire institué par la pandémie de COVID 19.

Si aujourd'hui une majorité d'agents souhaite continuer le télétravail de façon pérenne, dans les règles définies par le régime de droit commun, **F.O.-DGFIP** revendique le droit pour chaque agent dont au moins une partie des tâches est télétravaillable de pouvoir bénéficier de ce dispositif.

Le télétravail constitue une plus-value certaine à condition qu'il soit convenablement mis en place, de façon équitable, en tenant compte des agents restant en présentiel et du besoin de maintenir des collectifs de travail. **F.O.-DGFIP** demeure attaché à un télétravail encadré et volontairement choisi par les agents en toute connaissance de cause.

Toutefois, il est bon de rappeler que le télétravail n'est pas considéré par les agents comme « la » solution qui permet d'améliorer les conditions de travail ; ils sont d'ailleurs opposés à la mise en œuvre de bureaux partagés.

Concernant les conditions de travail des personnels, la récente enquête de l'observatoire interne du Ministère révèle que les agents évaluent à 6,4 sur une échelle de 10, leur niveau de stress en lien avec une augmentation des charges de travail de près de 60%.

Concernant le rythme des changements au sein de la DGFIP, 55% des agents le trouvent trop rapide et 65% d'entre eux pensent que les orientations ne vont pas dans le bon sens..., ils expriment aussi à 62% leurs inquiétudes par rapport à leur avenir au sein de notre administration.

Malheureusement, à l'instar du DUERP qui recense bon nombre des problématiques liées aux conditions de travail et dont les plans de prévention ne sont pas à la hauteur des enjeux, cet observatoire interne prend chaque année la température du moral des agents sans que les responsables en tirent les bonnes analyses et surtout les bonnes réponses. Jeter le thermomètre lorsque le malade a la fièvre n'a jamais été le meilleur moyen de le soigner...

Au sein de la DDFIP 22, le CHS-CT du jour va traiter notamment de la situation du SIP-SIE de Paimpol. La situation de ce service révèle à lui seul les constatations de l'observatoire interne et démontre les effets néfastes pour les agents de la baisse des effectifs. Avec moins de moyen en effectif, les agents présents sur le site de Paimpol et autres sites du département sont contraints d'effectuer leurs missions toujours plus rapidement, avec grande qualité, et le tout sous contrôle et pression constante des indicateurs.

Pour **F.O.-DGFIP**, le vrai remède pour améliorer les conditions de travail et faire que les agents renouent avec leur administration se trouve dans l'arrêt des suppressions d'emplois, l'augmentation du point d'indice, l'arrêt des réformes incessantes et le RETRAIT des projets technocratiques et délirants tels que celui du NRP !

S'agissant du point à l'ordre du jour concernant la Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et modalités de protection des agents reconnus vulnérables, nous serons tout particulièrement attentifs sur les conditions de retour en présentiel qui doit s'effectuer en collaboration avec les acteurs de prévention et avec un accompagnement psychologique de la direction et des chefs de service afin de prévenir l'apparition de risques psychosociaux.

En conclusion **F.O.-DGFIP revendique**

- la prise en compte réelle de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques ;
- l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat.
- l'arrêt des suppressions d'emplois, restructurations et fermetures de sites
- le maintien de toutes les missions ainsi que de l'ensemble des services avec l'attribution des moyens en personnels.
- le retrait pur et simple du Nouveau Réseau de Proximité qui reprend de plus belle