



**DECLARATION LIMINAIRE
SEANCE PLENIERE DU 27/04/2017 DU COMITÉ
D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL DES HAUTS-DE-SEINE**

Depuis deux années la Direction générale s'attaque aux règles de gestion des personnels avec pour seul objectif d'avancer ses « lignes directrices », destructrices pour le service public et les personnels. Et maintenant, elle veut de façon totalement unilatérale et brutale, retirer aux élus représentants des personnels, les moyens d'assurer ce rôle de représentation et de défense auxquels les agents sont nombreux à faire appel.

S'attaquer au mandat des élus, c'est remettre en cause le vote des agents, en réduisant les moyens de leurs représentants à les défendre et à faire respecter leurs droits.

C'est pourquoi l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la DDFIP 92 revendiquent le maintien des droits existants pour le fonctionnement des CAP, CT, CHS et des moyens aux élu-es et représentant-es des personnels pour accomplir leur mandat et assurer la défense des droits des agent-es.

Les représentants des personnels demandent également le respect des agents exerçant des mandats syndicaux, y compris au sein de cette instance; des pressions, remarques ou comportements inadéquats de la part de certains chefs de service vis à vis de membres de cette instance ont été constatés ces derniers mois. Nous proposons de mieux faire connaître les missions exercées par les représentants des personnels au sein du CHS-CT et les droits dont ils bénéficient pour exercer ces missions par la diffusion sur l'intranet d'un document qui sera proposé lors de cette séance.

La note d'orientation 2017, Santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019 insiste sur la nécessité de prendre en compte les enjeux de santé, dans tous les aspects du travail.

Pour cela chaque CHSCT doit être en mesure d'être informé et consulté en amont des décisions, afin notamment de proposer des solutions de prévention.

Cette préconisation renforce si besoin était les termes de l'article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 prévoyant la consultation du CHS-CT sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

A l'ordre du jour de cette séance plénière, nous évoquerons plusieurs sujets.

L'accueil sur rendez-vous

Nous rappelons que l'accueil sur rendez-vous existait déjà et que les collègues ne sont pas forcément opposés à ce canal.

Nous ne sommes néanmoins pas dupes sur l'objectif de ce dispositif : limiter la relation physique avec l'utilisateur en l'incitant fortement à utiliser les moyens numériques, y compris par un discours « pédagogique » lors de son entretien sur rendez-vous.

Mais on ne pourra pas faire fi de la réalité : nombre de personnes n'ont pas accès à internet ou ne sont pas en mesure de l'utiliser pour régler leurs affaires fiscales.

L'administration ne pourra jamais faire l'économie d'un accueil permanent, ne serait-ce que pour maintenir un service public de qualité dans ces temps de réformes fiscales à tout va, de plus en plus complexes qui plus est, comme par exemple le prélèvement à la source.

Nous souhaitons que ce sujet de l'accueil personnalisé sur rendez-vous soit à nouveau mis à l'ordre du jour d'une séance de cette instance dans quelques mois, avec un retour des collègues concernés. En effet comme le prévoit également la note d'orientation précitée, chaque agent doit pouvoir s'exprimer et échanger sur le métier et le travail réel en vue de traductions concrètes en termes d'organisation et de processus.

Réponses aux délibérations des personnels des 13 et 16 janvier

Nous rappelons le contenu des délibérations proposées par les représentants des personnels les 13 et 16 janvier :

- demande qu'une assemblée plénière soit convoquée postérieurement à la communication de tous les éléments leur permettant de rendre avis éclairé sur les restructurations proposées par l'administration.
- plans conformes
- avis de l'ISST
- avis du médecin de prévention
- avis d'un ergonome,
- prise en compte des propositions des agents et des représentants du personnel afin de préserver le collectif de travail et la mutualisation des pratiques,
- DTA pour les services concernés.

A ce jour nous constatons que, hormis certains plans modifiés, aucun de ces éléments ne nous a été communiqué.

Les fusions de RAN

Nous n'acceptons pas que à compter de 2018, que de nombreuses RAN disparaissent du territoire national, réduisant ainsi de façon drastique les choix lors des mutations.

Ce sont autant d'agents affectés uniquement selon les besoins de l'administration, au sein de RAN dont le périmètre aura triplé ou quadruplé. Ce seront donc également des conditions de travail dégradées : allongement des temps de transport, fatigue et désorganisation de la vie personnelle et familiale.

Ainsi la DDFiP du Val-de-Marne se distingue, une nouvelle fois, par un projet brutal

et rapide de fusion des RAN. En effet, il est proposé de conserver uniquement 3 RAN au lieu de 10 pour 2018.

Et demain 1 seule RAN ?, une RAN régionale ?

Après les suppressions massives d'emplois (25 % depuis la fusion), les restructurations et fusions en tous genres, les attaques récentes contre les concours et la promotion interne, se profile ainsi le spectre de la mobilité forcée, faisant des agents de simples « ressources » corvéables à merci;

Fiches de signalement

Nous constatons une augmentation sensible des fiches de signalement en ce début d'année. Malheureusement, alors qu'elles sont normalement destinées à signaler des agressions venant d'utilisateurs, certaines fiches expriment de plus en plus souvent une grande souffrance au sein du collectif de travail, due à des tensions entre agents, ou entre agents et chefs de service. Des solutions doivent être trouvées afin de faire cesser ces souffrances dans les plus brefs délais.

Nous rappelons que selon le Code du Travail l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés au travail. Il a pour obligation d'évaluer les risques, parmi lesquels ceux de harcèlement ou de violences internes, et tenter de les prévenir le plus en amont possible.

Pour cela, il doit privilégier une démarche de prévention collective, la même que celle décrite pour les risques psychosociaux. Elle doit être mise en œuvre avec l'implication de la direction, de l'encadrement, des ressources humaines et des représentants des salariés. Elle s'attache à agir sur l'organisation du travail, le management, les modes relationnels, la répartition des tâches, la clarification des rôles de chacun...

Dans les situations urgentes, il est nécessaire de prendre en compte le plus tôt possible les plaintes avérées, afin de mettre un terme aux agissements hostiles et d'apporter un soutien aux salariés affectés. Il s'agit d'éviter que leur santé ne se dégrade, et autant que possible, de leur permettre de se maintenir en poste.

Nous évoquerons dans cette séance certaines fiches qui nécessitent un examen particulier.

Nous demandons également une plus grande lisibilité de cette fiche sur le site de la Direction. En effet, contrairement à d'autres intranets, le chemin pour accéder à la fiche n'est pas direct. Nous suggérons la mise en place d'un onglet « Fiche de signalement » dès la page d'accueil d'ULYSSE 92, donnant un accès rapide à la fiche et à sa notice