

Lettre ouverte des représentants CGT

A M. le président, du CHS CT des Finances du Rhône

OBJET : réunion de CHSCT du 31 mars 2015

Suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014, le CHSCT du Rhône tiendra sa première réunion.

Après l'examen des documents sur le point inscrit en questions diverses : **« DRFiP et les nouveaux horaires d'ouverture au public des services »** dont l'envoi a été tardif, les représentants CGT vous ont demandé que ce point soit inscrit en point à avis du CHSCT, conformément à l'Article 57 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Monsieur le président du CHS, par votre refus, vous avez choisi délibérément de ne pas accéder à notre demande, malgré la pertinence de nos observations.

Ce dossier a fait été présenté en CTL le 29 janvier 2015. Les élus du personnel ont interrogé la Direction sur les conséquences de ces fermetures au public, de leur impact sur les missions d'accueil et sur l'organisation des services concernés. Aucun document n'a été transmis pour présenter leurs nouvelles modalités de fonctionnement.

Leurs questions sont restées sans réponse ! Pourtant, elles concernaient des points pratiques d'organisation qui doivent être présentés aux agents, avant la mise en place de la mesure le 1^{er} avril.

- Quel sera le rôle des agents d'accueil pendant les plages de fermeture des sites (HDF, CAE, ...) ?
- Qui assurera la sécurité ? ; l'information du public ?
- Qui se chargera de l'orientation des contribuables se rendant dans les autres directions (DIRCOFI, INSEE, ...) installées à la CAE ? Etc...

En conséquence, les élus du personnel ont voté unanimement contre le projet en dénonçant le manque d'information et l'absence de réponse.

Les élus CGT ont ensuite demandé au président du CTL, par courriel, la saisie du CHS CT sur cette question, conformément à la note de la DGFIP du 4 décembre 2012 sur le fonctionnement des CTL. Ils n'ont reçu aucune réponse !

La CGT dénonce le mépris de la DRFiP envers les élus.

Les arguments que vous apportez dans votre réponse appellent cependant quelques remarques :

1 L'importance du projet et l'avis du CHS :

- La fiche d'impact ne mentionne pas tous les services concernés.
- La fiche sur les travaux de soutien de l'équipe d'accueil liste plusieurs activités nouvelles qui seront confiées aux agents de l'accueil avec un déplacement physique sur un poste de travail dédié. Il est d'ailleurs écrit : **« ...laisser une marge de manœuvre aux responsables de service et de nature à ne pas « fragiliser » les agents en renfort. ... ».**

De plus, certaines réponses « non » aux questions posées dans la fiche d'impact sont de nature à susciter des questions légitimes sur les conséquences de cette évolution proposée. Certaines sont carrément incompatibles avec les éléments communiqués. Ces « non » sont révélateurs d'une absence d'analyse ou d'une volonté délibérée d'éviter le dialogue sur les conditions de travail des agents.

2 L'information complémentaire :

Vous pouvez déjà transmettre les documents évoqués dans notre demande : Quelles sont les analyses sur l'organisation détaillée des services lors des groupes de travail par les pôles métiers ? Partie de PV du CTL, ...

3 Remettre en cause une mesure adoptée :

Il y a manifestement une incompréhension ou une méconnaissance de rôle du CHSCT. A l'occasion des formations des membres du CHSCT, par le Secrétariat Général, le rôle du CHSCT

a été expliqué. Nous avons constaté, avec regret, que peu de responsables administratifs les ont suivies !

Ayant précédemment exercés un mandat, nous n'avons pas cette méconnaissance.

Son rôle est clairement défini dans les textes :

« Le décret 82-453 modifié :

Chapitre IV : Rôle des comités techniques et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Article 47 :

...les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :
1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières...

Chapitre V : Attributions des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Article 51

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre. ».

Dans ce dossier, il s'agit donc d'évaluer et d'analyser le dispositif mis en place et de faire, si nécessaire des propositions de préventions.

Ensuite, votre seule obligation, dans un délai de deux mois, est d'informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité. (Article 77 du décret). Cette réponse incombe donc au Directeur de la DRFiP, qui est responsable de la santé et de conditions de travail des agents.

Compte tenu des missions du CHSCT, il n'a jamais été question dans notre demande de remettre en cause une mesure adoptée en CTL. Bien sûr, la CGT ne se fait pas d'illusion sur la manière dont le dialogue social est mis en œuvre à la DGFIP et dans notre ministère.

Pour conclure, les représentants CGT du CHS Finances Rhône vous rappellent que plusieurs projets « importants » ont été présentés en CHSCT avec un périmètre et un nombre d'agents impactés largement inférieur à celui-ci. Ils concernaient parfois des directions où le dialogue social était (est encore) difficile, avec des luttes et des actions de grève. La saisie du CHSCT a été faite par la direction suite aux demandes formulées par les élus en CT. Malgré les points de vue divergents, les règles ont été plus ou moins bien respectées. Elles s'imposent à nous tous, quelle qu'en soit la Direction.

Nous refusons de faire deux poids et deux mesures pour la DRFiP.

Pour ces raisons, nous ne siégerons pas à cette réunion du CHSCT.

Nous vous demandons, M. le président, du CHS CT de bien vouloir joindre cette lettre en annexe du PV de la réunion.

Lyon, le 30 mars 2015