

dossiers, sans se voir taxer d'exagération sur la réalité des situations.

L'employeur pouvant voir sa responsabilité pénale engagée, il a la charge d'évaluer de façon cohérente le programme de prévention. Il a également une obligation de résultat en matière de risques de santé et de sécurité des agents.

La CGT Finances Publiques du Gers, par l'action de ses représentants dans cette instance renouvelée, poursuivra sa bataille avec les agents pour que l'administration fasse droit à l'exigence légitime de bonnes conditions de vie au travail pour un service public de qualité.

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques à l'ouverture du CHS-CT du 15 mai 2012.

Monsieur le Président,

Pour les représentants CGT Finances Publiques, ce CHS-CT revêt une importance particulière.

D'une part, il s'agit de la première réunion du CHS devenu CHS-CT, dans ses prérogatives transformées et développées.

D'autre part, il s'agit d'un nouveau mandat résultant des élections du 20 octobre 2011 où les électeurs se sont fortement mobilisés pour désigner leurs représentants.

Par la confiance que les agents ont apporté aux représentants CGT lors de ce dernier scrutin, ils ont clairement exprimé leur refus des politiques régressives mises en œuvre ces dernières années tant en matière d'emploi, d'exercice de missions que de dégradation de conditions de travail et de vie.

De par leurs missions, les agents savent bien que d'autres choix politiques et sociaux sont possibles. Il en va de même pour leurs conditions de vie au travail.

Dans ce contexte, les représentants CGT agiront pour que les nouveaux outils mis à leur disposition fassent progresser le bien être, la sécurité et la santé au travail de l'ensemble des agents.

De la même manière, ils veilleront à ce que l'élaboration du plan de prévention intègre les travaux et les recommandations du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant de prévention.

De plus, le plan de prévention intégrera le DUERP dûment mis à jour en collaboration avec les agents que l'administration aura pris soin de consulter, l'analyse des indicateurs du plan de veille sociale et les éléments qui ressortiront de la mise en place éventuelle d'espaces de dialogue.

Pour ce faire, les représentants CGT Finances Publiques exigent :

- le respect de la tenue de trois réunions annuelles qui devront avoir lieu à des dates judicieuses permettant un réel travail d'analyse, de recensement des risques conduisant à l'élaboration d'un plan de prévention digne de ce nom et l'ordonnement des dépenses correspondantes,
- le maintien des réunions de travail préparatoires,
- la mise à disposition de l'ensemble des documents de travail dans les délais prévus par le règlement intérieur en une seule fois et non de façon sporadique jusqu'à la veille ou l'avant veille de la réunion,
- un suivi des chantiers en cours site par site,
- la mise à disposition des devis et factures

Compte rendu du Comité Technique Local du 15 mai 2012.

L'ordre du jour de ce comité technique était le suivant :

- 1 - Campagne IR
- 2 - Présentation du SAGERFIP (Suivi Actualisé et Général des Effectifs du Réseau des Finances Publiques)

3 - Horaires d'ouverture de la trésorerie d' Eauze.

La CGT Finances Publiques du Gers a débuté ce comité technique par la lecture d'une déclaration liminaire dont une copie est jointe à ce nouveau numéro de la Rapière. En préambule, un débat s'est alors ouvert avec l'administration sur les missions et les moyens. Comme à son habitude, l'administration nous a précisé être parfaitement consciente des difficultés des services mais elle se doit aussi d'être totalement loyale envers la représentation nationale qui vote les lois.

Quant à l'absence récurrente de soutien technique de l'encadrement dénoncée par nos représentants depuis des années, l'administration s'est réfugiée derrière l'utilisation des outils technologiques qui permettent d'inonder les services et les agents d'informations ou de notes en tout genre sans qu'aucun filtre ne soit placé en amont. Rendez vous compte, même notre directeur est sous l'avalanche !!!

Pour la CGT Finances Publiques, il est plus que temps que l'encadrement prenne ses responsabilités et assume enfin ce rôle de filtre en apportant tout le soutien technique nécessaire aux agents. A cet effet, l'administration s'est engagée à la mise en place d'un groupe de travail sur le tri et la diffusion des notes d'application et autres circulaires ministérielles.

Nous avons abordé le problème malheureusement lui aussi récurrent de la gestion des services par les indicateurs et le pression hiérarchique qui s'ensuit. Pour l'administration, les indicateurs sont nécessaires mais doivent rester un simple outil de pilotage. Les missions dévolues à la DDFiP du Gers doivent être menées à bien. Dans ce but, l'administration va demander à ses cadres de lui faire des propositions afin de simplifier le processus de certaines d'entre elles. Pour la CGT Finances Publiques, cette gestion par les indicateurs génère une pression hiérarchique. Encore une fois, les services ne supportent plus cet encadrement plus enclin à « relever les compteurs » tels nos camarades électriciens et gaziers qu'à apporter une organisation et une compétence technique indispensable sous le flot des réformes de ces dernières années.

En ce qui concerne la campagne IR, là encore, les thèmes sont tristement récurrents (organisation, accueil, GFU, auxiliaires, législation, etc...). Les organisations syndicales ont déploré l'absence de réunion pré campagne visant à harmoniser sur le département l'application des nouvelles mesures fiscales.

Nous avons abordé le problème de la saisie des déclarations de revenus par les auxiliaires et notamment sous l'aspect déontologique. Il nous a été répondu que leur contrat comportait une vague clause de discrétion professionnelle alors que n'importe quel agent des Finances Publiques doit être en mesure au débotté de justifier de la consultation d'un dossier six mois auparavant (c'était même un jeudi et il était 16 heures 48).

Pour la CGT Finances Publiques, la complexification et les modifications perpétuelles de la législation de l'impôt sur le revenu aboutissent à une demande croissante d'information de la part des contribuables. Aujourd'hui, les moyens humains sont en totale inadéquation avec la situation. Au delà de la campagne IR, les charges et les conditions de travail dans les SIP tout au long de l'année sont inacceptables. Les agents ne doivent plus payer de leur santé physique et psychologique une politique de l'emploi totalement dénuée de sens.

L'administration nous a ensuite présenté le SAGERFIP. Il s'agit d'un outil de recensement sur la répartition fonctionnelle des effectifs dans la direction ayant pour vocation une aide au pilotage des missions, à la répartition des effectifs et à la détermination des coûts. Pour la CGT Finances Publiques, cette nouvelle usine à gaz « bercyenne », basée sur un calcul totalement subjectif de la répartition des tâches dans les services, n'est pas autre chose qu'une nouvelle machine à broyer de l'emploi, accolée qu'elle sera dans son utilisation avec les organigrammes fonctionnels.

Dernier point de l'ordre du jour: nos collègues de la trésorerie d'EAUZE ont demandé la réduction de deux demi journées de la plage hebdomadaire d'accueil du public. La CGT Finances Publiques comprend parfaitement le sens de cette requête, liée directement aux charges et aux conditions de travail de nos collègues. Cependant, c'est bien à l'administration de mettre à disposition tous les moyens (et notamment les moyens en personnel) afin de permettre aux agents de rendre un service public de qualité dans des conditions de travail normales et acceptables. Cette requête a été validée par l'administration mais la CGT Finances Publiques a voté contre pour le motif exposé plus haut.

Dernière minute !!!

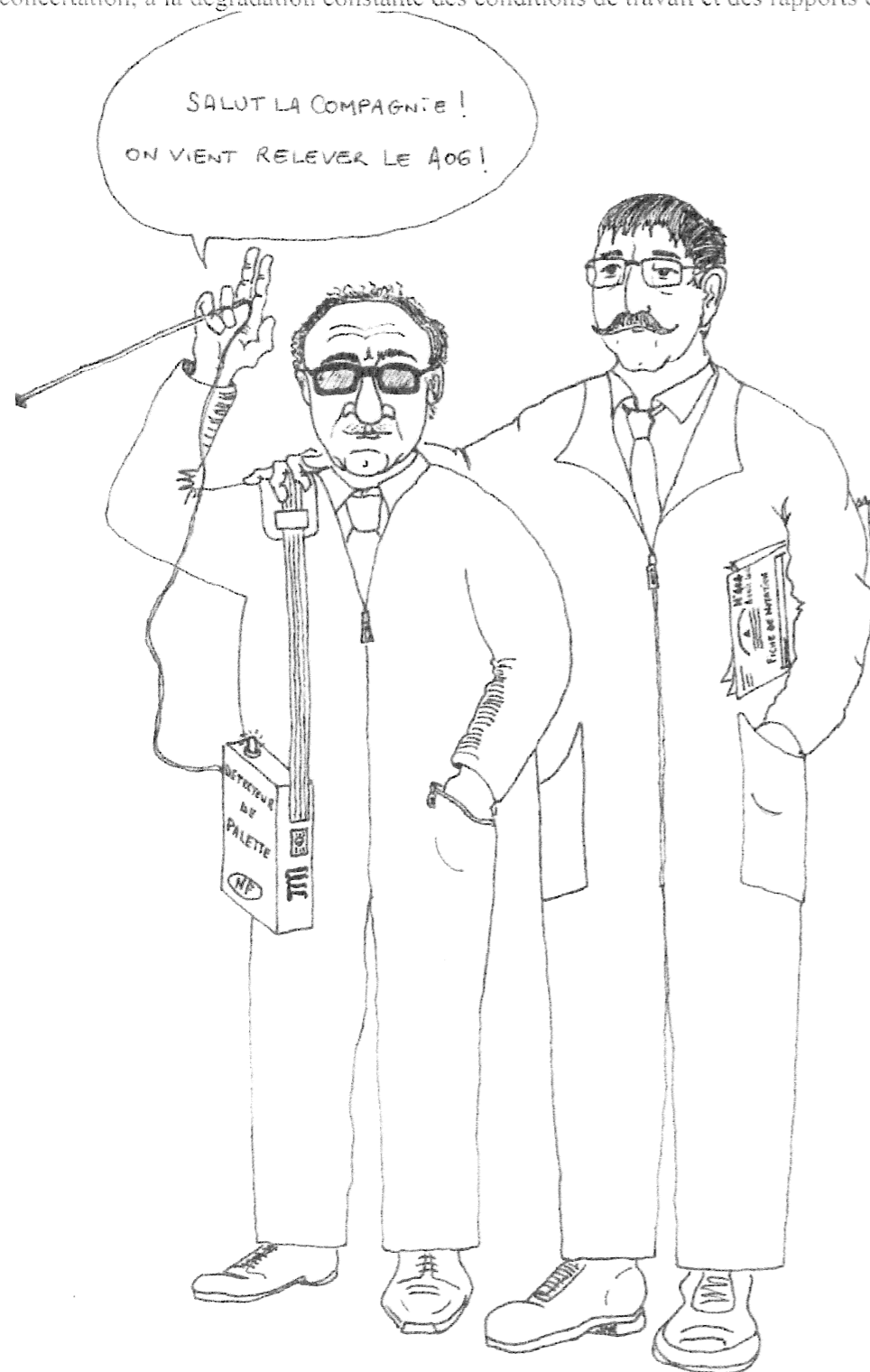
Le 21 juin s'est tenu un second CHSCT qui a notamment traité des points suivants :

- ▲ le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) rédigé pour la première fois en 2008. Ce document établi par les chefs de service avec les agents n'a jamais été tenu à jour. Il doit faire l'objet d'une révision complète et l'obligation de mise à jour au moins annuelle est maintenant une

exigence et une obligation mentionnée dans les textes d'application ;

- ▲ l'assistant de prévention qui a, depuis la création du CHSCT, un rôle beaucoup plus important que l'ancien ACMO va voir son activité tendre vers un emploi à temps plein ;
- ▲ les crédits, outre l'acquisition de 5 défibrillateurs pour les unités les plus importantes, des stages de conduite « Centaure », des travaux de sécurité seront financés pour les unités de Masseube et Nogaro ainsi que plusieurs actions concernant les conditions de vie et la sécurité des agents (acquisition de stores, mises aux normes, etc...).

A l'issue de ce CHSCT, l'administration a été une nouvelle fois mise en garde contre l'attitude de certains chefs de service et A+, qui par un harcèlement réfléchi, organisé et continu, participent, comme la mise en place des réformes sans concertation, à la dégradation constante des conditions de travail et des rapports entre agents.



LES ELECTRICIENS-GAZIERS DU SIE



La Rapière

Journal d'information de la section
CGT Finances Publiques du Gers - n° 25
juin 2012

Compte rendu du CHS-CT du 15 mai 2012

CHS-CT : ça bouge enfin !!!

Depuis le 01/01/2012, le CHS-CT remplace le CHS. Le CHSCT s'occupe officiellement des conditions de travail. Contrairement au CHS, cette instance n'est plus un organe paritaire : seules les organisations syndicales décident et votent sur un ordre du jour élaboré par le secrétaire élu parmi les représentants des personnels.

Les conditions de travail, nouveau volant ajouté aux compétences du CHS, ne recouvre pas simplement les aspects matériels ou environnementaux (hygiène, roulettes de fauteuils, nettoyage des vitres ou des sols), mais également les risques psycho-sociaux, ceux liés à la santé et à la sécurité au travail.

Pour fonctionner, le CHSCT dispose d'outils nouveaux ou actualisés tels que le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), les espaces de dialogue, le tableau de veille sociale, le guide de prévention des risques sociaux, les registres hygiène-sécurité dématérialisés.

Parallèlement, le rôle de l'ancien ACMO qui devient l'Assistant de prévention, est considérablement élargi. Auparavant, l'ACMO exploitait les registres hygiène sécurité et s'assurait du suivi des travaux. Désormais, il a une mission d'assistance et de conseil auprès des chefs de service dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que de la mise en œuvre des règles d'hygiène au travail.

A ce titre, il propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques, et participe à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Compte tenu de l'évolution du poste, la CGT Finances a exigé, appuyé en cela par l'intervention de M. RENDA Inspecteur santé et sécurité au travail, que l'administration y affecte un agent à temps plein.

Enfin, l'administration est tenue de tirer un bilan annuel de la situation générale de la santé et des conditions de travail.

Pour ce CHSCT d'une nouvelle ère, tous les acteurs présents. La médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail ont tenu à souligner, et ce pour la première fois, la richesse et la qualité des débats qui ont duré près de 5h30.

Dans cette instance du ministère, seule bénéficiaire de crédits, il semble désormais qu'il y ait du grain à moudre pour les agents.

C'est donc l'occasion pour ces derniers de s'emparer de façon active des différents sujets en n'hésitant pas à faire remonter leurs doléances par le biais des outils mis à leur disposition. A cet effet, il convient que les agents ne se censurent pas et dénoncent les problèmes de mal-être au travail, de pression des résultats, les méthodes de management, le caporalisme ambiant, ou les rapports hiérarchiques dégradés. Ces outils sont là, ils sont à la disposition de tous et ce n'est que par leur utilisation que les représentants en CHS auront un poids et une crédibilité certains dans les débats avec l'Administration et pourront défendre les