

L'Union SNUI - Sud Trésor est devenu :



**Solidaires Finances Publiques**

**VAL - DE - MARNE**

Local syndical- Hôtel des Finances

1 Place du Général Billotte - 94040 CRÉTEIL Cedex

Tél. : 01-41-94-34-64 ; 01-43-99-65-48 ou 37-95  
solidairesfinancespubliques.ddfip94@dgfip.finances.gouv.fr

## Compte-rendu du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) du 11 février 2015

Nous avons lu la déclaration liminaire ci-jointe qui porte sur les effets néfastes de la notation telle qu'elle est actuellement pratiquée.

Il s'en est suivi un échange avec M. BRUNET, qui a indiqué être totalement contre les théories de l'« école de management par le stress » (qui consiste à vouloir stresser les gens pour augmenter leur productivité).

Il reste cependant favorable à un système d'évaluation du travail (et non pas de la personne), plutôt qu'à un avancement uniforme de tous.

Il estime que l'entretien d'évaluation doit permettre à la hiérarchie de prendre le temps d'échanger avec chaque agent.

Ce CHSCT avait pour objet :

### 1) L'installation d'un centre de renseignements téléphoniques (CRT) :

Ce centre de renseignements téléphoniques est créé pour répondre aux questions liées à l'expérimentation de la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation. (Soit 410 000 locaux, détenus par environ 78 000 propriétaires de 1 à 4 locaux et 5 000 propriétaires de 5 locaux et plus).

Par ailleurs, une réunion avec les propriétaires de logements sociaux sera organisée début mars.

Nous avons rappelé que nous avons dénoncé le fait que le département du Val-de-Marne ait été le seul à ne pas créer une cellule avec des emplois spécifiques, afin de faire face à l'immense quantité de travail générée par la révision des valeurs locatives des locaux professionnels. Pire : le CDIF (Centre des Impôts Fonciers) avait même dû gérer cela avec des emplois en moins (dont notamment un des deux emplois d'Inspecteur de supprimé !).

Nous avons assisté à un grand moment au cours duquel M. BRUNET nous a expliqué que, pour une fois, nous ne nous étions pas portés volontaires mais avons été désignés... par la loi ! (Euhhhh...).

La direction nous a ensuite présenté l'ensemble des considérations pratiques ayant conduit à l'élaboration de ce projet (volumétrie des appels, avis du médecin de prévention, contraintes matérielles au regard du bruit des appels téléphoniques, etc.).

Toutes les recommandations du médecin de prévention auraient été respectées :

- création d'une salle de repos ;
- obligation de faire une pause, a minima, toutes les 1h30 à 2h (et de 15 mn minimum) ;
- demi-cloison installée sur chaque bureau (pour atténuer le bruit) ;
- casques sans fil haute définition, avec atténuateur de bruit ambiant (avec oreillettes individuelles et lingettes pour nettoyer le micro du casque).

Nous avons cependant dénoncé le fait que nous n'avions aucun document dans le dossier concernant les échanges avec le médecin de prévention.

De plus, cette dernière n'a statué qu'au vu des plans qui lui étaient soumis.

Or, en nous rendant sur place, nous avons pu constater qu'ils ne reproduisaient pas fidèlement la configuration réelle des locaux.

En effet, il y a beaucoup de mobilier qui ne figure pas sur ces plans, ce qui conduit notamment au non respect des distances de recul derrière les fauteuils. Nous avons donc demandé à ce qu'un des meubles soit déplacé afin de pouvoir respecter cette réglementation. La direction s'est engagée à le faire dans les 24 heures.

La porte coulissante entre le plateau et la salle de repos est bloquée en position ouverte. Nous avons rappelé que, d'après les règles ergonomiques, la salle de repos devait être « coupée » de l'espace de travail (aussi bien pour des questions de bruit, que pour créer une véritable ambiance de repos).

Nous avons toutefois accepté de laisser le choix aux collègues qui utiliseront ces locaux (car, en pratique, ils devraient être installés en priorité dans la salle la plus éloignée de la salle de repos, etc.).

Nous avons insisté sur la nécessité d'informer les collègues ne connaissant pas les locaux des modalités d'évacuation du bâtiment et du point de rassemblement.

Nous avons demandé des vestiaires à l'intérieur des salles, afin que les collègues puissent ranger leurs affaires personnelles.

Nous avons sollicité des précisions sur la méthode utilisée pour estimer la charge prévisionnelle de travail. La direction a agrégé les données relevées lors de la campagne IR, de celle sur la revalorisation des valeurs locatives des locaux professionnels et des CRT précédents, majoré par deux (car toute nouveauté génère potentiellement des appels supplémentaires).

Nous avons regretté que les membres du CHSCT n'aient pas été destinataires des documents mis à disposition des collègues participants à ce CRT :

- une fiche technique pour l'utilisation du téléphone (etc.) ;
- un sous-main avec copie de la déclaration et quelques éléments de réponse ;
- un petit guide avec des copies d'écran pour pouvoir répondre... sans avoir d'ordinateur (car il n'y en a qu'un pour trois personnes) ;
- une version papier du guide mis en ligne ;
- une liste de questions/réponses (qui sera éventuellement complétée des questions les plus souvent posées).

De plus, nous avons requis que le tout soit présenté au Comité Technique Local (ainsi que les modèles des documents adressés aux contribuables).

Nous avons insisté sur la nécessité de :

- garantir le droit à congés des collègues concernés.  
Pour la direction, il n'y a pas de sujet car ce droit est une évidence ! Ils ont d'ailleurs fixé le planning en fonction des congés prévisionnels indiqués par chaque participant avec, de surcroît, une possibilité de modification si besoin ;
- bien rappeler le domaine de compétence de ce CRT (simple accompagnement pour répondre à toute question strictement liée à la déclaration en elle-même), afin de ne pas mettre en difficulté les collègues face à des questions trop techniques ;
- former les collègues en charge de l'accueil sur tous les sites du département sur la conduite à tenir en cas de questions liées à cette déclaration. (Ils ne doivent répondre qu'à des questions très basiques : calendrier, etc. et éventuellement envoyer à la division des particuliers les déclarations qu'ils auraient reçues, sans les traiter). La direction estime que c'est inutile car plus de 90 % des chefs de service ont envoyé des collègues en charge de l'accueil à la réunion de vendredi dernier ;
- conserver le droit aux horaires variables. La division des particuliers s'est engagée à réserver une suite favorable à toutes les demandes d'aménagements horaires en-dehors des plages fixes. Un mail va être envoyé aux collègues afin de les en informer ;
- préciser aux collègues l'attitude à tenir en cas d'agression au téléphone.

Pour M. BRUNET il est évident qu'il vaut mieux écourter la conversation que de se faire insulter ou d'essayer de répondre. Mme BLANC a précisé qu'il ne faut pas hésiter à utiliser les fiches de signalement, même s'il sera difficile

d'identifier le contribuable. (Comme quoi, à force de leur répéter les choses, nous finissons par nous faire entendre !);

- prévoir les conditions d'accès au restaurant administratif pour les collègues n'ayant pas de badge. Pour la direction, ils en recevront un si ce n'est déjà fait.

Nous avons alerté sur :

- la charge de travail qui va être transférée aux SIP (ou CDIF ?) du département, car ce CRT se termine le 17 avril alors que la campagne déclarative court jusqu'au mois de juin (pour les contribuables relancés). Il apparaît donc évident que les contribuables risquent de se retourner vers leur SIP ou le CDIF pour avoir un interlocuteur. La direction nous indique que la date de la campagne d'impôt sur les revenus ne sera pas aménagée, car elle ne devrait pas être impactée par les contribuables relancés, car ils « seront peu nombreux » ;

- la charge de travail que représentera le « recyclage » des courriers non distribués : pour la direction il n'y a pas de sujet car, si un fichier des plis non distribués lui sera bien adressé, celui-ci sera traité par la centrale pour les gros propriétaires et les petits seront purement et simplement exclus de la relance (car il ne s'agit que d'une expérimentation) ;

- la présentation très théorique effectuée par l'administration centrale, qui a conduit les collègues concernés par le CRT à constater que la formation dispensée s'apparentait plutôt à une réunion d'information.

**Toutes les organisations syndicales ont donné un avis défavorable à ce projet.**

Nous avons rendu un avis défavorable pour Solidaires Finances Publiques car :

- cette expérimentation dégrade les conditions de travail dans tous les services du département (en ce qu'elle accapare des équipiers de renfort, qui ne sont pas dans les services pendant ce temps là) ;

- la direction modifie ainsi les fonctions exercées par les équipiers de renfort, les huissiers, les agents enquêteurs et les collègues de la division des particuliers (qui découvrent la joie des « marguerites » téléphoniques) ;

- qu'aucune compensation financière n'est prévue, malgré les sujétions spécifiques (horaires, congés, etc.). Nous avons rappelé que Solidaires Finances Publiques exige une revalorisation de 1 100 €, sous forme de NBI, pour tous les collègues en charge de l'accueil (physique et/ou téléphonique) et de la caisse. (Ainsi qu'une revalorisation pour l'ensemble des agents) ;

- il y a un manque de transparence sur certains points (avis du médecin de prévention, plans incomplets, absence de certains documents de travail).

Nous avons cependant relevé l'amélioration des conditions de travail entre ce CRT et les précédents (matériel neuf, a priori de très bonne qualité pour les casques..., pauses prévues, salle de repos, etc.). Mais nous ne sommes pas dupes

sur l'enveloppe supplémentaire probablement spécifiquement allouée par l'administration centrale (mais que pour du matériel, pas pour les agents !).

## 2) Questions diverses :

- Nous avons tout d'abord assisté à une explication bien étrange.

La porte du 1<sup>er</sup> étage côté Nord de Créteil a été mise sous alarme pour éviter que les collègues ne s'en servent pour aller prendre leur pause, car ils bloquaient la porte pour pouvoir revenir. Lorsque l'alarme se déclenche, elle est assourdissante, ce qui gêne l'évacuation.

La direction va donc baisser l'intensité de l'alarme (pour qu'elle ne soit pas trop insupportable lors d'une évacuation, étant placée à proximité immédiate de la porte). Elle nous indique également que la porte du second, qui n'était pas du tout verrouillée (bonjour la sécurité !), s'est vue équipée d'un contrôle d'accès par badge.

A notre question : pourquoi cette différence de traitement, la réponse fût... parce que l'une est une issue de secours et pas l'autre.

Bon.. d'accord... mais nous sommes étonnés car c'est exactement l'inverse pour les portes situées juste en face, dans l'autre aile du bâtiment ?!?

Nous avons donc demandé ce qui permettait de distinguer une issue de secours d'une voie d'entrée et de sortie...

C'est là que la réponse de la direction est encore plus surprenante : la seconde est caractérisée par la présence d'un sas. Or il n'y a pas de sas au 1<sup>er</sup> étage car il y a un bureau juste après la porte extérieure.

Nous avons fait observer qu'il n'y avait pas plus de sas au 2<sup>e</sup> et qu'il y avait aussi un bureau juste à proximité de la porte, à savoir celui de la cellule communication... à moins que la com' ne soit un sas ?!?

Nous laissons donc à la direction jusqu'au prochain CHSCT pour prendre l'initiative de la bonne décision : installer un contrôle d'accès au 1<sup>er</sup> étage.

- Nous avons fait observer que nombre de répondants téléphoniques n'étaient toujours pas mis à jour avec les nouveaux horaires d'ouverture. Et ne parlons même pas de l'informatique (ou certains documents sont encore signés « le receveur »).

- Nous avons regretté que Monsieur LE BUHAN ne soit pas présent (aurait-il anticipé sa récente mutation pour le LOIR-ET-CHER ?), afin de lui faire remarquer sa malencontreuse phrase envers les collègues du SIE de L'HAY-LES-ROSES : « *compte tenu du contexte général, vous ne croyez tout de même pas que la centrale va créer des emplois pour vous !* ». Nous avons rappelé que, suite à l'interpellation faite par notre bureau national et l'alerte de la DDFiP du Val-de-Marne, la direction générale s'était pourtant engagée en ce sens !

Mme BLANC et M. BRUNET nous ont confirmé avoir eu la même réponse de la centrale, sans avoir d'information concrète sur le nombre de postes concernés.

Dans cette attente, les équipiers de renfort actuellement en poste (1B et 1 C) seront reconduits. Par ailleurs, Mme GABET (SIE de Villejuif) et M. DELVAL (Division des professionnels) iront à L'HAY dès demain « afin de les aider à définir des priorités, etc. ».

Nous avons réitéré notre demande d'immédiatement transférer les procédures collectives de ce SIE, d'autant plus qu'ils ont subi une suppression de poste (celui de la collègue en charge des procédures collectives ayant été transféré... au PRS).

- Un point sur le site de CHOISY-LE-ROI sera également fait lors du groupe de travail CHSCT.

- La direction va faire intervenir une société extérieure pour confirmer l'origine du problème d'humidité dans les cuisines du restaurant administratif de Créteil et faire procéder aux travaux nécessaires.

- Nous sommes revenus sur notre déclaration liminaire pour préciser que le dialogue de gestion était aussi une source importante de stress. Ainsi, malgré tous les discours selon lesquels « les statistiques ne sont qu'un simple indicateur de pilotage », le stress de certains chefs de service est tel qu'ils soumettent les agents à de réelles pressions en cas de résultats en retrait.

Il y a donc urgence à agir, dans l'intérêt de tous !

Nous avons également rappelé qu'il était absurde de demander toujours plus, avec toujours moins d'effectifs !!!

- Nous avons, à nouveau, interpellé la direction sur le stress causé par le manque de visibilité sur la création du (des) Pôle(s) de Contrôle des Revenus Patrimoniaux (PCRP). En effet, seuls les collègues de la Fiscalité immobilière ont été réunis, alors que ceux de la brigade patrimoniale, des cellules CSP (Contrôle Sur Pièce) ou des pôles enregistrement peuvent être potentiellement concernés. La direction justifie l'absence de communication par le fait que rien n'est encore finalisé. Elle a en effet décidé de ne créer ce pôle que l'année prochaine afin de se laisser le temps de la réflexion (or, la 2<sup>e</sup> réunion vient de se tenir).

- Nous avons très vivement critiqué les nouvelles méthodes de la centrale, en ce qu'elle tait le plus longtemps possible les réformes envisagées, afin de tenter d'éviter tout risque de contestation.

- Il en va notamment ainsi de l'expérimentation des pôles contentieux, à la différence près que la centrale a désormais « l'honnêteté » de parler de généralisation dès la note lançant l'expérimentation !

Vos représentants au CHSCT :

Bernardo DOUET - David FERREIRA - Eddy PRUD'HOMME  
Frédéric LECOT - Jean-Paul SADOCK - Christian RUBECK

*Nous sommes à votre disposition si vous souhaitez plus de précisions.*