



## VOUS AVEZ DES CHOSES À DIRE ?

Voici venu... le temps... du **DUERP** et du **PAP**...  
Le **DUERP** est la compilation service par service, des risques professionnels recensés par toutes les équipes de travail de notre direction régionale ; le **PAP**, c'est le plan annuel de prévention que notre Direction met ensuite en place.



Déjà à ce stade de la lecture, certains pensent que ce n'est pas pour eux, que cela ne sert à rien. Que nenni ! **Tout agent est concerné et se doit d'y consacrer un peu de son temps.** C'est sans doute le moyen le plus efficace d'exprimer les difficultés professionnelles ! Cet instrument est un moyen d'expression du mal-être dans les services. Il faut savoir qu'il est ensuite longuement discuté lors d'un Comité Technique et abordé en CHS, pour la partie financement des actions.

**Oui vous êtes concerné**, parce qu'à côté des soucis classiques (manque de lumière, trop de chaleur, de bruit, besoin de souris ergonomiques, risques de chutes, ports de charges lourdes, nettoyage insuffisant, fatigue visuelle avec le travail en continu sur écran, méconnaissance des règles de sécurité incendie, risque d'agression lors de dégagement des fonds, etc) il y a des rubriques importantes souvent bien peu servies par les agents.

### Quelques suggestions pour vous aider :



- Risques organisationnels (rubrique 17) : vous pouvez indiquer que vous n'arrivez plus à dégager vos priorités
- Risques psycho-sociaux : vous pouvez indiquer que vous avez le sentiment de ne plus maîtriser votre travail parce que :

travail parce que :

- vous êtes surchargés,
- la législation change trop et trop vite, ou parce que vous manquez d'informations et de formation (exemple : les vacances au téléphone lors de la campagne IR).
- l'agressivité des usagers à l'accueil physique ou téléphonique, le fait de courir perpétuellement pour remplir vos missions est source de stress et de fatigue, tout comme la complexité de votre travail, ou l'obligation de résultats sans allocation de moyens adéquats, et/ou avec des contraintes temporelles.



Bien entendu, c'est également un outil important pour les représentants des personnels afin de cibler les structures en difficultés. Et à **FO**, nous y sommes particulièrement attentifs ! Mais rien ne se fera sans chacun de nous ! Soyez-en convaincus, il est de la responsabilité de chacun de nous de faire établir les choses noir sur blanc.

**Des difficultés à ce sujet (comment remplir? Je n'ai pas été consulté par ma hiérarchie ? etc ...) N'hésitez pas à nous saisir.**

## Liste d'aptitude et refus de promotion : le sale air de la peur

Depuis la fin des discussions sur les nouvelles règles de gestion fusionnées, tous les promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude participeront au mouvement général de mutations du 1er septembre 2014, quelle que soit leur filière d'origine.

Le Syndicat a largement communiqué sur ce sujet comme il a constamment porté la revendication du maintien dans le département d'origine pour les promus de C en B improprement appelé par l'administration « droit au retour ».

**F.O.-DGFIP a été la seule organisation syndicale à constamment exiger le maintien de ce dispositif existant dans la FGP et à demander son extension aux agents de la FF.**



## Dispositif Z.U.S.: InZUSTifiables inZUSTices

Le Syndicat **F.O.-DGFIP**, compte tenu de l'impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, acte positivement que les dispositions du décret n°95-313 du 21 mars 1995 relatif aux Zones Urbaines Sensibles (ZUS) à la DGFIP soient enfin mises en oeuvre. Il déplore cependant qu'il aura fallu 18 ans pour que ce décret, relevant de la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique, soit appliqué. Le dispositif a été détaillé dans notre compte rendu du 12 juillet 2013 et reste consultable sur notre site local, dans la rubrique «Expression Syndicale».