Metz le 17 janvier 2019

Tolérance zéro !

Nous avons alerté la Direction, à plusieurs reprises et de manière solennelle, sur la situation dans les services de la DDFiP. Nous avons tout particulièrement attiré son attention sur l'accueil assuré par les SIP et les trésoreries. L'impréparation, les applications défaillantes, la tension liée à l'actualité, le manque de personnel, les déclarations incongrues et mensongères du ministre des comptes publics qui ferait mieux de se taire, mettent en danger les agents qui sont en première ligne, qui le sont d'ailleurs depuis longtemps.

Pour nous, cette mise en danger constitue un risque psychosocial majeur que nous signalons, à nouveau, officiellement, à la Direction.

Nous n'acceptons et n'accepterons plus qu'un seul agent de la DDFiP soit menacé de quelque manière que ce soit dans l'exercice de ses fonctions !

Dans ce contexte, les plus de 2 130 suppressions d'emplois entérinées lors du CTR du 21 décembre sont inacceptables au regard de l'augmentation continue des charges de travail et alors qu'en 2017, près de 400 000 heures de travail gratuit ont été exécutées par les personnels, ce qui représente au bas mot l'équivalent de plus de 250 ETP. Et encore, ces heures grises ne sont que partiellement mesurées.
Pour la Moselle, ce travail gratuit se monte à un volume de 5639 heures pour 2017.

Les suppressions d'emplois doivent cesser et un plan de recrutement à la hauteur des enjeux doit être décidé.

La DGFiP et ses agents subissent depuis de trop nombreuses années l'exemplarité de Bercy. Leur engagement, leur conscience professionnelle ne sont jamais récompensés.

Trop, c'est trop ! Et nous disons STOP !

Considérant que la Direction a été suffisamment alertée, que les agents n'ont plus les moyens d'accomplir l'ensemble de leurs missions dans des conditions de travail garantissant leur santé et sécurité, nous invitons les agents de la DDFiP de la Moselle à user de tous leurs droits pour se protéger. Cela passe notamment par l'usage du droit de retrait.

Conformément à la réglementation, nous rappelons à la Direction qu'aucun agent ayant exercé son droit de retrait ne devra reprendre le travail avant qu'une enquête soit réalisée et que le CHSCT soit convoqué en cas de contestation.

Agissons collectivement pour défendre notre santé et notre sécurité !
Désormais, c'est tolérance zéro !

Droit de retrait

Article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

I. L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
Il peut se retirer d'une telle situation.
L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.
II. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Comment exercer son droit de retrait ?

1 – Je me retire de la situation de danger

Exemple : un agent d'accueil se fait agresser verbalement, ou pressent une agression physique ; il quitte immédiatement son poste, en invoquant si besoin un prétexte pour faire patienter l'usager (chercher un document, indiquer qu'un « spécialiste » ou le chef de service va prendre le relais...)

2 – J'en informe les collègues qui se trouvent dans la même situation

Exemple : si l'agent est en réception en box, il prévient le collègue à l'accueil primaire. Il s'agit de ne pas mettre en danger les collègues en les laissant exposés à la situation dont l'agent se retire. Si ces agents se retrouvent en danger, ils peuvent eux aussi exercer leur droit de retrait.

3 – Je contacte un militant syndical

Ce n'est évidemment pas obligatoire, mais nous vous le recommandons fortement pour vous accompagner dans la démarche et vous éviter de subir des pressions injustifiées.

4 – Avec son aide, j'informe mon chef de service et je rédige mon droit de retrait

Cet écrit peut se faire par mail. Il s'agit de décrire la situation de danger ayant amené l'agent à se retirer. Exemple : l'absence des moyens nécessaires à la bonne exécution d'une mission et en toute sécurité avec pour conséquence l'agression de la part d'un usager.

5 – Je ne rentre pas chez moi et je reste à la disposition de mon chef de service

Exemple : un agent qui gère l'accueil en trésorerie rejoint un autre bureau (séparé de l'accueil) ou le bureau du chef de service.

6 – Je ne reprend pas le travail avant qu'une enquête ait été réalisée et que la situation de risque ait disparu ou que le CHSCT ait été convoqué s'il y a contestation

Exemple : un agent d'accueil ne revient pas à l'accueil, mais il peut exercer d'autres missions dans le service.

Est-ce que je risque d'être sanctionné pour avoir usé de mon droit de retrait ?

NON ! Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent.

Le vrai risque est ne pas utiliser ce droit et de mettre sa santé en péril !