

Délibération sur le transfert du recouvrement de l'impôt des particuliers au 01/01/2020

Selon l'Article 57 du décret du 28 Mai 1982, « *le comité est consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ».

Selon le « guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet », les conditions de travail sont un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent. Ceux-ci ne se limitent pas aux aspects physiques et matériels. L'organisation du travail, le temps de travail sont également à prendre en compte.

En l'état, le CHSCT ne dispose pas d'information suffisante de la part de l'administration et ne peut pas se prononcer sur l'impact de la réorganisation envisagée sur les conditions de vie au travail.

Les représentants du personnel vous demandent donc de prendre en compte les observations suivantes :

1/ concernant le calendrier :

Les membres du CHSCT ne disposent pas d'un délai suffisant pour examiner le projet et en débattre avec les personnels. Le transfert annoncé se fait dans l'urgence : documents transmis mi-novembre pour une mise en place au 01/01/2020 ; annexes non communiquées ; erreurs matérielles démontrant une précipitation dans la rédaction ; à 6 semaines du transfert, les impacts sur les conditions de travail des personnels (comme la modification des trajets domiciles travail) sont qualifiées de prématurées par la direction...

2/ concernant l'organisation du travail :

- emplois concernés

A 6 semaines du transfert de la mission, le fléchage précis et l'identité des agents concernés n'est pas communiqué aux représentants du personnel, les visites de l'administration n'ont pas eu lieu.

Le chiffrage communiqué dans le dossier présente des discordances avec celui communiqué au CTL du 18/11. le volume des emplois concerné est-il définitivement arrêté : Revel : 1 etp ; Volvestre : 2 etp, Rieumes 1etp, Grenade 2etp ? (à préciser notamment pour Volvestre et Grenade).

- charge de travail, responsabilités (nouvelles, transférées, concentrées ou partagées), évolutions possibles des collectifs de travail, relations entre collègues encadrement, espaces de travail...

S'agissant de la nature du travail, les tâches effectuées par les agents sont-elles transférées à l'identique ?

- Dans l'hypothèse où les agents choisissent de suivre leur mission, la lecture du document semble indiquer qu'aucune évolution de compétence n'est requise. Est-ce réellement le cas ? Quid des métiers liés à la gestion des caisses (outils utilisés, applications et aspects indemnitaire) ? Quid de la sectorisation ? Le volume des dossiers à traiter sera-t-il le même qu'auparavant (impact sur le volume d'emplois transféré et les espaces de travail) ?
- Dans l'hypothèse inverse (travail à distance sous l'autorité fonctionnelle du responsable du SIP), quelles seront les modalités organisationnelles et personnelle (indemnitaire) du travail à distance ? Quelles seront les tâches précises effectuées pour le SIP, quid de la gestion du doublon hiérarchique (volet gestion du personnel) ?
- Quid de l'accueil fiscal « maintenu dans les postes concernés » avant la création des accueils de proximité ? Quelles perspectives d'organisation ? (localisation, horaires des accueils de proximité) Quelles modalités de lien au public dans les Trésoreries « perdant » l'impôt ?

S'agissant des conséquences sur l'environnement et le cadre de vie des agents :

Le CHSCT souhaite disposer d'éléments précis concernant les situations individuelles (en particulier trajet

domicile travail), le dispositif d'indemnisation (communication précis du montant, date de mise en paiement) ainsi que l'impact physique sur les services accueillant (espace de travail et mobilier),

Ces informations sont indispensables aux représentants du CHSCT pour leur permettre d'analyser les conséquences de l'organisation et des conditions de travail sur la santé physique et mentale des personnels qui seront amenés à y travailler. Ces informations pourraient être complétées d'une visite de l'ISST, du médecin de prévention et membre du CHSCT.

Notre demande n'est d'ailleurs que la stricte application du document annexé à la note d'orientation 2018 appelé « *Modalités de prise en compte des conditions de travail dans les projets* » qui prévoit un paragraphe concernant les conséquences sur les conditions de travail. En effet, ce document mentionne :

- que cette partie constitue « le coeur du débat en CHSCT » car elle a « *pour objectif l'identification des changements prévisibles liés au projet* ».
- que devront être décrits les changements prévisibles liés aux process de travail, à la nature des activités, à l'évolution des compétences, à l'environnement de travail...

Le CHSCT est totalement légitime de demander ces documents au regard de ses attributions.

En effet l'article 51 du décret du 28 Mai 1982 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...

En conclusion le CHSCT de la Haute-Garonne se trouve dans l'incapacité de rendre un avis motivé aujourd'hui.

Avis adopté à l'unanimité en séance le 28.11.2019
