

Le contexte sanitaire faisant... le CHSCT s'est tenu en audio-conférence.

À notre déclaration liminaire (en fin de compte-rendu), le Président du CHSCT et Directeur départemental des FIP partage notre étonnement quant au refus de télétravail fait aux agent-e-s « sous couvert de la Direction ». Il insiste qu'en aucun cas la Direction ne refuse d'accorder le télétravail à un-e agent-e, dès lors que son activité est télétravaillable. Il demande également qu'à l'avenir, si tel est le cas, cela lui soit signalé.

Sur le télétravail (TT)...

Une quarantaine de PC portable a été livrée. Une dotation importante est encore attendue.

L'objectif étant d'équiper un maximum d'agents et qu'à l'avenir le PC portable soit dédié à l'agent pour le suivre « quoi qu'il en coûte » !

La consigne du DG, en cette période de confinement, est de maximiser le TT, le plus possible à 100 % (5 jours/5). Notre Directeur ne le demande pas, privilégiant la libre disposition de chacun-e de revenir au bureau afin de conserver un minimum de lien social.

En termes d'équipements des télétravailleurs : la mauvaise qualité des téléphones mobiles a été soulevée. Il convient de retourner les appareils défectueux au BIL, pour remplacement.

Des fauteuils et des écrans ont été distribués à certain-e-s télétravailleurs.

D'autres équipements ? Oui on en parlera dans le cadre du budget du CHSCT.

À l'ordre du jour,

La Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2021

qui développe en particulier une convention triennale avec l'ANACT (l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) dont l'objectif serait de placer agents et cadres en position d'acteurs dans l'organisation du travail et ses évolutions, au plus près des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

C'est-à-dire ?

Outiller les managers sur le management à distance -

Déployer des espaces de dialogues (EDD) -

Développer la prévention des RPS à partir des outils (DUERP, TBVS, etc) -

Associer les agent-e-s et encadrant-e-s sur la conduite de projets... comme le projet de Forestié par exemple !

Sur la campagne IR 2021, premier point : pas de poste en libre service. Des communiqués de presse incitatifs à l'attention des usagers de **NE PAS SE DÉPLACER** mais plutôt de contacter le numéro national **0809 401 401**. Numéro derrière lequel répondront les collègues des centres de contact et et ? Et oui, jusqu'à 8 agent-e-s de la DDFIP 82. Parfois en TT, parfois dans un espace dédié et aménagé pour l'occasion.

Pour Solidaires, ce délestage reflète bien la qualité du calibrage des effectifs dans TOUS les services de la DGFIP. Soyons optimistes, l'ANACT se penchera peut-être sur le sujet !

À ce propos, Solidaires vous invite à signer la pétition en ligne
sur notre exigence de moyens humains, financiers et organisationnels.

(https://solidairesfinancespubliques.org/vie-des-services/particulier/4065-petition-centres-de-contact-exigent-des-moyens-humains-financiers-et-organisationnels.html?cdpetitions_limitstart=0#cdpetitions-signatures)

Les propositions de dépenses du BUDGET

- les plans d'évacuation actualisés à afficher dans les SGC ayant été modifiés, à savoir le SGC de Caussade et celui de Montauban / Département
(nouveaux espaces de travail-bureaux + nouveaux collègues = nouveaux plans d'évacuation).
- l'installation d'une porte coupe-feu à la Direction est rendue nécessaire pour fermer le local dédié au stockage de produits inflammables (gel hydroalcoolique).
- la cloison droite polycarbonate à Caussade permet d'isoler un peu sur le plan phonique le ou la collègue d'accueil/standard du reste du collectif travail, tout en préservant une certaine luminosité.
- achat de 20 fauteuils pour équiper les télétravailleurs, ainsi que des respose-pieds.

Vos représentantes CHSCT : Aurélie CHIBI, Paule THAU, Myriam TRUILHE et Patricia LITHA

Déclaration liminaire : ... =>

DÉCLARATION LIMINAIRE au CHS-CT du 13/04/2021

À l'heure où l'on nous somme de nous conformer au télétravail, des disparités subsistent entre les agents.

Selon le bureau RH-2C, « concernant le périmètre des activités télétravaillables, la DGFIP ne raisonnerait pas par mission ou fonction lors du traitement des demandes mais par tâche télétravaillable. À titre d'illustration, un agent d'un SIP qui effectue sur une partie de son temps de travail des fonctions d'accueil (non télétravaillables par nature) peut bénéficier du télétravail pour l'autre partie de son temps de travail (le traitement administratif de la fiscalité par exemple). »

Le télétravail est encore trop souvent refusé à certains agents pourtant demandeurs. Ces refus sont motivés tantôt par un défaut d'équipement, tantôt sous couvert de la Direction. En effet, voilà bientôt un an depuis le 1^{er} confinement que l'on répond à certains agents qu'il n'y a pas d'ordinateur disponible, alors même qu'une auxiliaire a été équipée en début d'année 2021.

Pour ce qui concerne les refus non pas de la responsable de service mais de la Direction, ceux-ci sont incompréhensibles. Tous les agents auxquels il n'a été gracieusement accordé qu'un seul jour de télétravail par semaine perçoivent vos messages de sollicitation sur ce thème comme de l'huile sur le feu.

A contrario, d'autres agents se voient imposer le télétravail. Nombreuses raisons de s'interdire le télétravail. L'inadaptabilité de leur domicile, nous ne disposons pas forcément d'un espace de travail, d'un environnement adéquat, la peur de l'isolement, les risques de méconnaissance ou de mésinformation. Mais également, des raisons financières, car tant qu'il ne sera pas prévu d'indemnisation des frais générés (fluide, chauffage, énergie...), le télétravail pénalise les agents et particulièrement celles et ceux aux revenus les plus modestes.

Enfin, nous l'avons souligné à plusieurs reprises, les effets de la mise en œuvre plus massive de cette modalité se font sentir au sein des environnements de travail. Des tensions émergent entre agents en télétravail et en présentiel. Dans un certain nombre de services, les agents en présentiel ont l'impression d'avoir à gérer les tâches ingrates (courrier, appels téléphoniques, prise de rdv...), sans pour autant abandonner leurs propres tâches, ce qui conduit à un sentiment de surcharge de travail que nous pensons avéré. Une réflexion doit être portée pour assurer un équilibre dans la répartition des tâches. Un agent en présentiel doit aussi avoir des moments d'isolement pour gérer correctement ses missions, ne pas avoir à répondre au téléphone, ne pas gérer de rendez vous.