



**DECLARATION LIMINAIRE
CHSCT PLÉNIER
18 mars 2021**

Lors de la Visioconférence du 09/03/2021 avec le Directeur général, Jérôme FOURNEL, et à la demande de toutes les OS, la DG a accordé une autorisation d'absence aux agent.es pour se faire vacciner. Enfin un tout petit geste envers les agent.es. !!!

La DRFiP en a informé ses agent.es récemment. Concernant les autres directions du ressort du CHSCT 75, pouvez-vous nous informer de ce qui a été communiqué aux agent·e·s ?

Concernant le télétravail, la DG concède que les chiffres ne sont pas à la hauteur des ambitions, et qu'encore trop de directions locales sont en dessous de 30 % d'agent.e.s en télétravail. Les différentes O.S. ont bien fait remarquer qu'encore trop d'agent.es volontaires ne pouvaient pas accéder au télétravail, soit pour des raisons de blocage hiérarchique, soit pour des raisons de blocage matériel. Concernant la DRFiP, pouvez-vous nous informer de la situation précise de dotation des agent.es en termes d'ordinateurs portables destinés au télétravail ? Pour les autres directions du ressort du CHSCT, pouvez-vous nous informer de même ?

Pour Solidaires Finances, il y a urgence de la part de notre administration à prendre en compte les frais supplémentaires imposés aux collègues en télétravail.

Pour Solidaires Finances, si le niveau ministériel et celui de la DGAFP tardent à accorder cette demande légitime, pourquoi la DGFIP ne prend-elle pas des mesures en la matière ? Pourquoi la DGFIP ne prend-elle pas en considération l'investissement de ses personnels qui participent sans relâche au sauvetage économique du pays ?

Nous connaissons déjà votre réponse sur ce point, mais nous porterons cette exigence et cette revendication chaque fois que le point sera abordé. Il est indispensable que la DGFIP travaille à une indemnisation des frais générés (fluide, chauffage, énergie...) par le travail à domicile.

Il revient à l'employeur de donner les moyens à ses salarié.es d'exercer ses fonctions. Le travail à domicile à temps plein pénalise financièrement l'ensemble des agent.es et particulièrement ceux.elles aux revenus les plus modestes.

Au vu des risques que le télétravail fait porter en termes de T.M.S., fatigue musculaire et de toutes les formes d'algies (lombalgies, douleurs cervicales, etc), l'administration doit équiper les collègues télétravailleurs.euses d'un poste complet de travail (écran, chaise, souris, clavier...).

La dimension santé et sécurité est trop peu présente. L'impact sur les collectifs de travail et sur le travail lui-même sont abordés de façon très succincte. Le droit à la déconnexion est un vœu pieu.

L'administration doit se saisir de ces sujets.

La mise à disposition de ce matériel amène les agent.e.s à travailler de plus en plus tard voire les week-ends.

L'administration doit rendre indisponible les applications, à une heure raisonnable, les jours de semaine, et le week-end.

Il ne peut être envisagé de poursuivre et/ou de pérenniser le déploiement massif d'une modalité de travail qui se ferait au détriment de la santé des personnels ou qui viendrait à déstabiliser les collectifs de travail. Nous ne voulons pas d'un télétravail au rabais.

D'autre part, les effets de la mise en œuvre plus massive de cette modalité de travail, se font sentir au sein des environnements de travail. Des tensions émergent entre agent.es en télétravail et en présentiel, et avec la hiérarchie. Dans un certain nombre de services, les agent.es en présentiel ont l'impression d'avoir à gérer toutes les tâches ingrates (courrier, appels téléphoniques, prise de rendez-vous...) y compris celles des collègues en télétravail. Une réflexion doit être portée, dans chaque service, pour assurer un équilibre dans la répartition des tâches. Un.e agent.e en présentiel doit aussi avoir des moments d'isolement pour gérer des dossiers plus complexes, ne pas avoir à répondre au téléphone, ne pas gérer de rendez-vous, etc...

Là aussi, l'administration doit se saisir de ces sujets.

Solidaires Finances a, par ailleurs, adressé un courrier au Directeur Général concernant le nomadisme et le télétravail. Il est important de rappeler les différences qui existent entre ces personnels. Les personnels nomades ne sont pas des télétravailleurs.euses. Ce ne sont pas des modalités incompatibles, mais, ce n'est pas la même chose !

Il est à noter que le nombre d'applications télétravaillables a considérablement augmenté, ce qui est une bonne chose pour permettre au plus grand nombre d'agents.es d'accéder à cette modalité de travail. Mais il y a quand même de grandes disparités de fonctionnement entre chacunes. Elles ne sont pas optimisées pour le travail à distance, de nombreuses lenteurs et difficultés d'usage génèrent des difficultés régulières au quotidien. Ce problème

rejoint celui de nos infrastructures qui soutiennent (trop souvent difficilement !) le télétravail, et des accès VPN10 et 15 qui ne permettent pas exactement les mêmes accès. Quand nous parlons des infrastructures nous parlons aussi des serveurs, et des connectiques. Nous invitons la direction générale à faire un audit de ces équipements, et à procéder à un plan de renouvellement du matériel concerné.

Concernant la DSFP-APHP

La circulaire du 10 décembre 2020, sur laquelle se base la refonte de la mission d'accueil du public, a pour objectif de fixer le cadre de la stratégie d'accueil des usagers particuliers et professionnels de la DGFIP pour les années à venir, dans un contexte qui appelle une distanciation accrue et une performance renforcée de la réponse à distance et de l'offre numérique.

Vous nous dites vouloir faire un recrutement sur la base de fiches de poste pour rechercher des profils, serait-ce encore des volontaires désignés d'office ?

La tenue d'un groupe de travail n'est qu'illusoire, les décisions sont déjà prises... On nous fait croire que la nouvelle stratégie d'accueil serait pour l'amélioration de la relation aux usagers. Or, les sondages, qui seront mis en place pour ceux-ci, seront la porte ouverte à l'établissement de statistiques afin d'évaluer les agents, les mettre en concurrence, et accentuer l'anxiété déjà présente en cette période d'instabilité.

Quant à la suppression de la caisse, ce nouveau désengagement de l'État n'est pas un jeu de simulation, il s'inscrit bien dans la braderie des services publics qui est orchestrée par ce gouvernement.

Beaucoup de zones d'ombre subsistent dans ces réorganisations, le projet présenté aujourd'hui n'est pas abouti : aucune date précise de mise en place, groupe de travail sur l'accueil pas encore réuni, aucune précision sur l'avancée des travaux avec la poste et la société de téléphonie...

Quant au déménagement, les plans sont illisibles, le nombre de mètres carré des bureaux du 4^{ème} étage n'est pas indiqué. Le bureau où s'entasseront 6 agents sera à la limite de la sécurité, l'espace sera restreint pour se déplacer.

Concernant la DRFiP

— Le Fonds de Solidarité,

La situation des SIE, et des BDV est toujours aussi délicate à la DRFiP Paris, et les agents en souffrance ; les risques psychos sociaux importants de ce fait.

La prise en compte de la charge de travail supplémentaire, et donc la diminution de nombre de contrôles apparaît insuffisante aux vérificateurs des brigades, et à leurs chefs ; trop d'entre eux.les sont amené.es à travailler le soir, et/ou le week-end ; le stress est permanent, la lassitude aussi ; il faut à minima que vous diminuiez les programmes de vérification dès à présent de moitié, pour tenir compte des travaux à faire sur les F.D.S. en stock, et ceux à venir, notamment dans un contexte où le traitement et l'attribution des F.D.S. se poursuivront à minima jusqu'à juin, donc matériellement pour les derniers dossiers jusqu'à septembre ; et tout ceci sans tenir compte du fait que ces distributions de F.D.S. pourraient être prolongées, et maintenues au-delà de ces dates jusqu'à la fin de l'année 2021 qui sait ? !

Concernant les S.I.E., le groupe de soutien aux entreprises (qui en théorie doit remplacer les S.I.E. dans le traitement des F.D.S. à compter du 8 mars n'apparaît pas opérationnel à ce stade, les ordinateurs n'ayant pas été livrés en temps et en heure, les formations (dont le contenu ne nous est toujours pas connu, malgré notre demande de fourniture du modules de formation, et malgré votre accord sur ce point) étant très courtes et pour tout dire lapidaires aux yeux de professionnels de la fiscalité, et vous n'avez pas répondu aux interrogations nombreuses que nous avons déjà portées à votre connaissance : il subsiste donc beaucoup d'incompréhensions entre les représentant·e·s des personnels, les services concernés, et la direction, sur ces sujets.

Question : quel est le nombre d'agents (en équivalent E.T.P.) en charge des F.D.S. dans les S.I.E., et de quel grade ? La charge de travail est-elle quantifiée ? Si oui, pouvez-vous nous communiquer ces éléments ? Avez-vous estimé la charge de travail du futur G.S.E. ?

Les S.I.E., interlocuteurs habituels des entreprises, reçoivent des demandes très diverses de la part des usagers sur le F.D.S. auxquelles il est difficile de répondre dans des délais rapides, le traitement de ces demandes nécessitant un niveau d'expertise élevé compte tenu de la complexité croissante du dispositif et des contrôles à réaliser ; alors, pourquoi confier une partie de ces tâches à des contractuels sans expérience et formés à la va-vite ?

Exemple : concernant les actions à entreprendre par les S.I.E. selon le canal utilisé par les entreprises

Si l'entreprise contacte le S.I.E. par téléphone.

L'appel sera re-matérialisé dans un courriel qui sera envoyé sur la B.A.L.F. dédiée de l'équipe de soutien [drfip75.fondsdesolidarite].

Ce courriel mentionnera les éléments nécessaires à l'identification de l'utilisateur et de sa demande.

Précision : les numéros de téléphone des agents de l'équipe de soutien ne seront pas communiqués aux entreprises.

Pour Solidaires, ce mécanisme reste très bureaucratique, loin de la réalité du terrain et lourd sans doute pour les S.I.E. (s'ils prennent les renseignements, et doivent rédiger un courriel complet pour informer le G.S.E., autant qu'ils répondent directement, ce sera plus court que de retranscrire la demande, c'est de la perte de temps pour tout le monde, et source d'énervement, de stress, etc...) : si c'est une vraie équipe de soutien, elle devrait prendre en charge les appels téléphoniques, et s'occuper entièrement de la tâche, ce qui apparaît improbable au vu des explications données par l'administration .

Si l'entreprise se présente à l'accueil du S.I.E.

Les agents de l'accueil remettront à l'entreprise, conformément à la pratique mise en place en 2019, le pas-à-pas lui expliquant comment prendre rendez-vous sur A.P.R.D.V..

Question : est-il bien cohérent de dire aux gens de prendre rendez-vous sur A.P.R.D.V., ..., si le but est de ne pas leur donner de rendez-vous..., à moins que l'équipe de soutien

reçoive éventuellement les usagers ? Il vaudrait peut-être mieux donner l'adresse courriel de l'équipe de soutien ?

Exemple concernant le traitement des demandes des entreprises et liaisons avec les brigades, la division des professionnels et la délégation interrégionale

Cas du réexamen et de la justification d'un rejet

« Les brigades pourront être sollicitées via leur B.A.L.F. lorsqu'elles sont à l'origine du rejet et que la motivation de la décision n'apparaît pas explicitement dans l'historique des échanges E-contacts » : donc, le G.S.E va adresser un courriel à la B.D.V., qui devra donner tous les éléments de réponse qu'elle a, et prendre le temps de faire des recherches, de rédiger un courriel en réponse, pour que finalement le G.S.E. parvienne à transférer le contenu de cette réponse à l'utilisateur ? Est-il bien cohérent de procéder ainsi ? Quel est le gain pour la brigade concernée ?

Concernant les aspects immobiliers et équipements

Le télétravail sera-t-il possible pour les contractuels ?

Les habilitations : les membres de l'équipe disposeront des habilitations aux applications suivantes : E-contacts ; Adélie ; R.S.P. ; accès à la B.A.L.F. du G.S.E.. L'équipe disposera également d'un serveur partagé dédié. L'encadrement sera habilité à Adonis national.

Or, une grande partie des questions concernent les autoentrepreneurs : il faut sans doute que les agents du G.S.E. soient tous habilités à Adonis.

— Et au besoin de Gespro, et Gespas (pour savoir si les individuels sont salariés le mois pour lequel ils font la demande), et de Fi.co.ba. ;

— et enfin d'une habilitation à Infolegale.

Où en êtes-vous de vos réflexions sur ces sujets ?

Les agents du G.S.E. n'avaient pas d'ordinateurs au 11 mars 2021 selon nos informations, pouvez-vous nous dire où nous en sommes ?

S'agissant du recrutement et des formations des contractuels du G.S.E., il y aurait eu une formation du 8 au 11 mars (soit 4 jours). Selon quelles modalités s'est-elle déroulée, (notamment avec ou sans ordinateur) ? Avec quels applicatifs ?

Quelles formations ont été, ou vont-elles être, dispensées pour les 2 contractuels qui arriveraient le 15 mars, les 6 qui arriveraient le 1^{er} avril, et pour le 23^e contractuel ?

Concernant les bugs informatiques répétés dans les diverses applications informatiques, au niveau national, nous avons sensibilisé la DG sur l'importance de communiquer sur leurs origines. La DG a acté ce fait, et, effectivement, constate que la communication peut être largement améliorée sur ce point. Elle travaille à une meilleure visibilité au réseau sur le sujet. Que fait la D.R.F.I.P. sur ce sujet ?

— La campagne I.R. 2021, des collègues s'interrogent sur les conditions des accueils : accueil avec ou sans rendez-vous ? Accueil physique ou pas ? Les outils de travail à distance ? Etc.

Avez-vous déjà des réponses sur ce sujet ?

Concernant les exercices d'évacuation pour toutes les directions .

L'I.S.S.T. recommande que les guides-files, et les serres-files, se munissent de masques supplémentaires afin d'éviter tout retour en arrière. Ces dernier.es ont-elles et ils été doté.es de masques supplémentaires ?

Un point sur la présence suffisante de serres-files et guides-files a-t-il été fait (congés, télétravail, ASA...) Pouvez-vous nous communiquer ce travail ? La nécessité d'avoir plus de guides file et serres file que d'habitude a-t-elle été constatée ?

Des réunions d'informations ont-elles eu lieu pour informer ces dernier.es, et les agent e s des « nouvelles consignes » ?

L'information des nouveaux.elles agent.es sur les points de rassemblement, cheminement d'évacuation (par exemple, les contractuel.les sur le site Paradis).

Les systèmes de sécurité incendie (extincteur, B.A.E.S....) ont-ils tous étaient vérifiés dernièrement ?

Le recensement des personnes en situation de handicap a-t-il était fait ? Et les guides file et serres file ont-ils.Iles étaient informé.es ?

Formation de tou.te.s les agent.es en présentiels ?

Pour conclure les conditions sanitaires se dégradent en Île-de-France, et un re-confinement plane sur nos têtes. Un Plan de Continuité de l'Activité est-il déjà élaboré ?

Si oui, pouvez vous nous donner de plus amples informations ?

Cette question concerne toutes les directions du ressort de ce CHSCT.