



SECTION
DES
PYRÉNÉES
ATLANTIQUES

Déclaration liminaire des élus FO-DGFIP 64 au CTL du 10 juin 2021.

Monsieur le Président,

Permettez-nous quelques remarques tant sur la forme que sur le fond.

Ce CTL se tient une nouvelle fois dans des conditions inhabituelles liées au contexte sanitaire, moitié présentiel, moitié en audioconférence, ce qui ne facilite guère la fluidité des échanges pour ceux et celles « au bout du fil ».

La DGFIP prône régulièrement le dialogue social et devrait donc être en capacité de réserver une salle pouvant accueillir l'ensemble des représentants du personnel.

FO-DGFIP64 constate que les collectifs de travail se sont considérablement dégradés (échanges peu courtois, pression en tout genre et dépressions, burn-out, etc.).

A ce titre, ils vous alertent une fois de plus, en tant que responsable de la sécurité et de la santé des agents placés sous votre autorité, sur la situation tendue dans certains services. Après une période aussi longue d'éloignement entre collègues télétravaillant et ceux en présentiel, dans bien des services, les collectifs de travail seront à reconstruire. Quel accompagnement avez-vous prévu ?

La pandémie de covid 19 ne saurait à elle seule être tenue pour responsable.

Certes, le télétravail a créé des crispations entre agents en bénéficiant et ceux en présentiel. Pour autant, il ne faut pas oublier les 30 000 emplois supprimés à la DGFIP depuis 2008, les restructurations, les départs à la retraite non compensés. Rappelons qu'au 05-05-2021, il y avait 104 vacances recensées à la DDFIP64.

Les tableaux de veille sociale 2019 et 2020 ont le mérite d'exister. Cependant, ils n'apportent pas, à notre sens, d'éclairage suffisant et pertinent sur ce qui se passe en interne dans nos services.

A titre d'exemple, les fiches de prévention des RPS se focalisent bien souvent et uniquement sur les relations entre nos collègues et les usagers.

Idem pour le taux de couverture des effectifs que vous justifiez rapidement par des temps partiels ou congés maladie alors que ces derniers (inférieurs ou égaux à 5 jours) dans l'indicateur suivant sont en baisse pour 2020. D'où l'utilité de connaître le tableau des absences supérieures à 5 jours qui peuvent attester d'un réel problème dans les services.

Les services les plus impactés, SPFE et SIE nous font penser qu'il s'agit plus d'un manque de moyens humains lié aux suppressions d'emplois alors que les restructurations étaient censées améliorer les conditions de travail de nos collègues.

Idem lorsqu'il s'agit d'évoquer l'emploi de l'EDR cantonné à 5 trésoreries et 1 Sip soit l'équivalent de 803 jours pour l'année 2020 ainsi que les heures écartées qui sont passées de 2 311 heures en 2018 à 4 017 heures en 2020.

Enfin, que dire du nouveau cadre juridique du télétravail à la DGFIP ainsi que son protocole décliné à la DDFIP64 que vous allez nous présenter aujourd'hui si ce n'est qu'ils ne répondent pas à une des préoccupations premières évoquées par nos représentants en national, à savoir, le remboursement des frais engagés par le collègue télétravailleur. Comment allez-vous expliquer à certains que leurs fonctions ne sera jamais « télétravaillables » et qu'obtiendront nos collègues en échange de cette présence constante hormis les félicitations d'usage en fin d'année pour le travail accompli ?

Ces documents suscitent, de notre part, bien des interrogations et quelques inquiétudes, mais nous aurons l'occasion, Monsieur le Président, de vous en faire part lors de nos débats.