CHSCT du 20 novembre 2020
La vérité des chiffres !

Ce CHSCT, réuni à notre demande et sous la présidence du DDFiP, avait pour principal objet de faire un point sanitaire à la DDFIP du Var.
En prologue à la réunion, le président commente la déclaration liminaire que nous lui avons adressée 1 heure avant avec un postulat : les CHSCT c'est fini ! Alors que la crise a plus que justifié leur utilité, pour le DDFIP, c'est déjà de l'histoire ancienne avec la loi de transformation de la fonction publique ! Sauf que Solidaires, FO et la CGT ne cesseront de revendiquer le retrait de cette loi.
Il poursuit en commentant notre évaluation critique de l'évolution du télétravail dans le département par la reconnaissance de la frilosité de certains chefs de services et certains agents sur l'utilité à s'investir sur cette nouvelle organisation du travail.
Il assure vouloir faire un ''recadrage là-dessus'' cette semaine à destination des managers. Cependant, la contrainte matérielle ne permettra pas de dépasser cette année le plafond de verre de 40 % d'agents télétravailleurs.
Il est convaincu du développement dans les années à venir de ce mode de travail, devenant un mode normal d'organisation.
Nous traiterons plus loin ce sujet de manière approfondie.

1/ Point sanitaire

Le DRH nous commente deux tableaux hebdomadaires dont la dernière version nous a été adressée la veille (taux de présence, d'absence, de télétravail par service, et historique anonymisé, par service également, des cas Covid).
La situation, tant du nombre de malades que des cas contacts, est en recul, ce dont nous nous félicitons tous.
Mais le tassement n'est pas le reflet d'une application et une surveillance strictes et en tous lieux des gestes barrière.
Le médecin de prévention avoue en effet constater dans les bureaux, les couloirs, un relâchement sur le port du masque et sur la façon de le porter ; le constat est également fait que les rappels à la rigueur de la part de certains chefs de services ne sont pas fréquents ou pas suivis d'effet partout.
Le DDFiP prend note et va rappeler les fondamentaux !
Mais la contamination « manu-portée » (partage de matériel, poignées, rampes, etc) est tout aussi importante pour Solidaires, FO et la CGT. Nous demandons donc si des

prestations supplémentaires de ménage sont prévues comme l'autorise la DG. Des heures supplémentaires sont attribuées sur les sites de St Bernard et Lorgues à Toulon (emplois berkanis), pour le reste du département de l'avis de la direction, la prestation est suffisante !!
Une réunion des gestionnaires de site est prévue prochainement, c'est donc le moment de faire remonter tout ce qui ne va pas dans vos services !

Un débat s'instaure sur la règle, en cas de symptômes, de se mettre en retrait de la situation de travail, et d'aller consulter très rapidement en vue de se faire tester et de rester chez soi en attendant les résultats.
L'application du jour de carence en cas d'arrêt maladie peut empêcher certains agents d'adopter cette attitude responsable. Certains autres peuvent craindre l'appréciation de leur situation par le chef de service.
La direction assure délivrer aux encadrants des messages rassurants pour les agents, la situation des agents dans ces circonstances est toujours examinée avec bienveillance pour les situations de suspicion de cas Covid.
La direction martèle en outre l'obligation de porter un masque en toute situation (sauf agent seul dans un bureau). Cette dernière obligation s'applique à tous types d'agents, valides, symptomatiques ou au retour d'un arrêt de maladie ou d'ASA Covid en cas de test.

2/ Télétravail

Le nombre varois de télétravailleurs évolue lentement, malgré la diligence et l'implication des agents de la CID . Pour gonfler les stats, la DG fait ajouter les agents nomades, 85 environ, regroupant les huissiers, les géomètres et les vérificateurs.
Nous évoquons une nouvelle fois les frilosités de certains chefs de services qui ne poussent pas leurs agents à télétravailler malgré les consignes maintes et maintes fois rappelées semble-t-il.
Le directeur est bien sûr conscient de cette difficulté et s'attache, dit-il, à y mettre fin.
Il nous signale en retour l'inappétence de certains agents pour le télétravail. La peur de l'isolement, l'attachement au collectif de travail semblent en être les causes.

Alors que depuis le nouveau confinement la direction nous annonce des livraisons de nouveaux ordinateurs portables, la discussion sur les chiffres montre un parc de PC portables inchangé depuis le printemps, soit 455 PC ! Certains avaient été récupérés en direction pour être redéployés auprès des chefs de services, des nouveaux télétravailleurs conventionnés et dans les services, dans une logique de continuité des missions essentielles.
Ainsi, le mercredi 19/11, 230 agents télétravaillaient, soit 22,68% des agents en activité.
Ils étaient 331 à avoir télétravaillé au moins un jour sur les 5 derniers jours précédant le jeudi 20, ce qui permet à la direction d'afficher fièrement que le Var utilise 73% de ses capacités en télétravail (455 PC pour rappel).

Ainsi, alors que le gouvernement annonce que le télétravail est désormais la règle, la DG ne fournit pas le matériel nécessaire. Le « en même temps » est toujours prégnant !

Nous demandons, outre l'accroissement hebdomadaire du nombre de télétravailleurs, l'augmentation du nombre de jours de télétravail accordés aux volontaires, car force est de constater que dans le Var, le temps plein est réservé aux agents vulnérables, malgré la demande des autorités ministérielles. Tout comme le nombre d'ordinateurs, la direction ne parle que de cible (4 jours par semaine) en décalage total avec la « vérité des chiffres » (1 à 3).
Une dotation de 140 PC portables environ nous est attribuée en cette fin d'année, dont 40 ont été livrés cette semaine. Le solde devrait l'être avant la fin de l'année. Et la direction de se féliciter qu'elle sera alors dans les objectifs de la DG, soit 40% de dotation.
L'équipement en UC Tiny est également évoqué (stock de 120 environ). Vu qu'il ne se suffit pas à lui-même (il faut un écran et un clavier), son déploiement est limité. De plus, les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes pour le télétravail. Il est plutôt dédié aux agents vulnérables.
La direction s'engage désormais à nous fournir un état quotidien synthétique des télétravailleurs.

3/ Situation des personnes vulnérables

73 agents ont été recensés « personnes vulnérables » par la direction et la médecin de prévention. Hormis 5 personnes en ASA CA30, tous les agents sont en télétravail, ou en passe de l'être et cela à temps complet. Mais, toutes les situations sont différentes et il s'avère que des agents fragiles ne souhaitent pas être « confinés ». La direction doit alors leur fournir des masques chirurgicaux (et non pas alternatifs) et leur offrir un environnement de travail sécurisé.

4/ Situation dans les accueils

La forme principale de réception est l'APRV, sur des séquences laissées à l'appréciation des chefs de services locaux, au-delà des matinées. Sont reçues sans rendez-vous les personnes vulnérables et les usagers effectuant des paiements. La présence de vigiles est généralisée le matin.

En revanche, leur absence l'après-midi pose quelques problèmes dans certains sites comme la Cité à Toulon où l'entrée principale place N. Blache est fermée.
Des usagers peuvent entrer par la porte réservée au personnel, profitant de l'ouverture de celle-ci, également utilisable par les personnes handicapées, et de la lenteur de sa fermeture .
Des usagers sont donc parfois trouvés errant dans les couloirs des étages alors que la zone d'accueil est en rez-de-chaussée .

Bien évidemment nous dénonçons la discordance des messages délivrés par les différents canaux d'information : => les agents, dont les annonces sont, par nature, fiables, => celles figurant sur les répondeurs des autocoms qui n'ont pas été mises à jour, => celles erronées également, figurant sur certains flyers distribués, voire d'autres sur d'autres supports.

Ces situations entraînent un nombre très important d'appels téléphoniques et une baisse du taux de réponse.
Solidaires, FO et La CGT avaient relativisé les bons taux de décroché lors de la campagne IR car tous les agents étaient alors mobilisés sur cette mission prioritaire, tout étant une question de moyens. Ce n'est pas l'avis de la direction qui pense que c'est principalement une question de pilotage, accessoirement de la vétusté des autocoms, le DDFIP rappelant l'appel mystère de cet été !

Les usagers sont mécontents, les agents sont mécontents d'autant qu'ils doivent, qui plus est, supporter des applicatifs au fonctionnement erratique, et ce dans les SIP, SIE, SPF, trésoreries, voire plus si affinité !
La médecin de prévention attire d'ailleurs l'attention sur la situation du SIP de Draguignan.

La DG semble travailler sur l'amélioration du fonctionnement des applicatifs.
Côté autocoms, ce n'est pas la priorité ! Certains seront changés pour passer en VoIP (Voix sur IP) en 2021 à Hyères, Draguignan Brel, SGC de Toulon, Saint-Cyr, Trésorerie CHITS à La Valette, Besagne et Vert Coteau. Les autres le seront d'ici 2023.

5/ Questions diverses

- Un rappel va être fait sur les exercices d'évacuation.
- Nous évoquons les difficultés rencontrées dans la gestion de l'accueil sur le site de Vert Coteau côté SPF. La porte d'entrée, qui ne ferme pas, permet l'entrée d'usagers hors périodes d'accueil. La direction nous répond que son remplacement est prévu semaine 51.
- Une visite des nouveaux locaux du futur SGC de Toulon sera organisée après le 1er décembre avec les membres du CHSCT.

Pour une instance vouée à disparaître, force est de constater que la dernière période lui procure son entière légitimité.

Pour Solidaires, FO et la CGT,
la loi de transformation de la fonction publique doit être abrogée !

Pour Solidaires, FO et la CGT,
la priorité reste la santé des agents !

Faites-nous remonter toutes vos préoccupations et/ou difficultés.