



ESI BORDEAUX ESI POITIERS ESI LIMOGES ESI TOULOUSE

Monsieur le Président,

Face à une aggravation des cas de contamination au virus « Covid » la **Ministre** de la « Transformation de la **Fonction Publique** », Madame Amélie de Montchalin, dans sa circulaire du 29 octobre 2020 demande à la Fonction Publique de prendre toute sa part dans le combat collectif contre le virus. Dans le même écrit, elle précise que le bon fonctionnement des services publics doit être pleinement assuré pour garantir la continuité de la vie de la **Nation**.

Le télétravail est dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.
Les conditions de travail doivent être aménagées.

Elle termine sa circulaire par les propos suivants : « J'appelle votre attention sur la nécessité d'entretenir un dialogue social nourri avec les organisations syndicales au moyen de conférences téléphoniques ou audiovisuelles. **Je** vous invite notamment à réunir les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les meilleurs délais ».

Or, c'est à notre initiative que nous, F. O.-DGFIP, avons sollicité la mise en oeuvre avant la fin de l'année d'un CHS-CT de la DISI SUD OUEST sous la forme d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité Spécial.

Cela va dans le sens d'une formalisation **officielle** de ces échanges informels que vous nous avez proposés régulièrement depuis septembre 2020, **afin d'avoir** une réflexion globale sur les conditions d'exercice de nos métiers dans la situation actuelle mais aussi pour l'avenir, et que cela soit retracé dans un vrai compte-rendu. En effet, jamais nos conditions de travail n'ont été autant modifiées que durant la période que nous sommes en train de vivre. **En** tant que représentants du personnel, nous voulons vous faire remonter les difficultés des agents et nous souhaitons avoir des échanges constructifs avec notre **Direction**.

Comme le prévoit le Décret 82-453 du 28 mai 1982, nous avons souhaité faire participer plusieurs experts pour ce CHS CT Spécial. Dans le contexte actuel, il est d'évidence qu'un tour d'horizon large avec la participation d'un expert en poste dans chaque ESI, **dont la DISI Sud-Ouest est responsable**, est de nature à permettre des débats éclairés et concrets.

Taux de télé-travailleurs

Le taux de télétravailleurs demeure nettement en deçà de ce qu'il faudrait atteindre pour assurer une diminution significative du brassage de personnes dit « interaction sociale » par nos technocrates préférés à la DGFIP. Selon la Direction Générale, elle serait en capacité de faire travailler à distance 50% des personnels et si ce n'est pas le cas, ce serait dû à la réticence des agents eux-mêmes. Pour F. O.-DGFIP, s'il est certes vrai que certains collègues, ayant vécu la première période de confinement sur un mode de télétravail organisé dans l'urgence, ne manifestent pas une appétence particulière **pour le télétravail**, d'autres en revanche nous font état de refus non justifiés. Comme toujours, la vérité se situe quelque part entre les deux.

La réticence semble largement partagée entre des collègues peu enclins à revivre ce qu'ils considèrent à juste titre comme une période où ils se sont sentis à la fois abandonnés, surveillés et hyper-sollicités et certains chefs de services toujours convaincus qu'en télétravail, on ne travaillerait pas vraiment !

A plusieurs reprises, **nous nous** sommes exprimés sur le fait qu'il fallait éviter que des agents ne fassent plus de différence entre vie privée et vie professionnelle. Des mesures ont été prises notamment en ce qui concerne la définition des horaires des télétravailleurs. Le télétravail, étant vraisemblablement encore présent pour une **longue** période, il faut à notre sens que la **Direction** et les chefs de services soient toujours **vigilants** afin de s'assurer que les agents conservent « un droit à la déconnection »

Nous avons été touchés par les propos de certains collègues Télétravailleurs qui sont très sollicités et qui, bien qu'étant seuls chez eux, doivent effectuer toutes les tâches comme s'ils étaient au bureau **voire** plus. Nous souhaitons rappeler dans ce CHS **Spécial** que les objectifs doivent être adaptés et **peut-être** revus en fonction des conditions réelles d'exercice des missions. Nous voulons vous alerter sur le fait que certains agents pourraient se trouver en souffrance.

Les représentants FO-DGFIP vous alertent sur les RPS (risques psycho-sociaux) qui concernent autant les personnes en présentiel que celles en télétravail. Les chefs de services ont leur rôle à jouer pour le bien-être de l'ensemble des agents, afin de ne pas mettre à l'écart des collègues, ni les opposer les uns aux autres.

Formation et covid

Dans cette liminaire nous souhaitons alerter sur la situation de certains agents nouvellement affectés dans un service, et qui se **retrouvent** à devoir apprendre un nouveau métier ou exercer de nouvelles missions dans un contexte **où** il n'y a plus de possibilité d'échanger **ni** de bénéficier des compétences d'un tuteur. En effet il est particulièrement compliqué de se former ou d'acquérir des compétences en étant éloigné des sachants.

Equiperment des télétravailleurs

Le sujet de l'équipement fait également débat : 2ème écran, grand écran ? Le protocole ne le prévoit à ce stade que sur avis du médecin de prévention. Le travail sur certaines applications est très inconfortable sur un seul écran. Pour F. O.-DGFIP, il est impossible de raisonner en temps de crise comme en temps normal et si nous revendiquons le double écran en temps normal, nous comprenons qu'il soit difficile d'équiper tous les télétravailleurs dans **cette** période **particulière**.

Report congés

D'après les informations portées à notre connaissance, si les modifications **temporaires** sur le nombre de jours pouvant être épargnés constituent une avancée certaine, elles ne résoudront évidemment pas toutes les difficultés. De nombreux collègues en effet, ne seront pas en mesure de consommer le nombre minimal de jours de congés au titre de l'année 2020. Nous avons donc demandé si ce seuil (17 ou 20 jours en fonction des obligations hebdomadaires de travail) pouvait être abaissé ou adapté selon les cas.

Et pour finir cette liminaire, nous souhaiterions que dans ce CHS **Spécial** nous abordions le sujet des éventuels retours dans les services et parler **de la préparation de la fin** du confinement.

En effet **à** notre sens, on ne pourra pas demander aux agents de revenir tous en même temps et pour nous, ce retour doit être progressif et faire l'objet d'une réflexion globale sur les modalités pratique de mise en œuvre.