



C'EST AUSSI LA RENTRÉE POUR LE VIRUS... COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 4 SEPTEMBRE 2020 AVEC LA DDFIP DES ALPES-MARITIMES

Les organisations syndicales du département ont été contactées jeudi dans la matinée et conviées à une réunion d'urgence à la DDFIP le lendemain matin (vendredi 4 septembre), avec pour thème central la situation sanitaire.

La dernière fois que nous nous étions réunis sur ce sujet, c'était le 15 juillet.

Mais depuis, les vacances et une certaine relâche dans les comportements étant passées par là, la circulation du virus a connu une flambée au point de placer plusieurs départements, dont le nôtre, en « zone rouge ».

Afin d'éviter un reconfinement généralisé, un certain nombre de mesures ont été prises en catastrophe par le gouvernement au moment où la majeure partie de la population reprend le travail et où les écoliers sont censés retrouver le chemin des études.

Comme vous le savez (déjà expliqué ici même à plusieurs reprises), en ce qui nous concerne, il y a plusieurs niveaux de déclinaison des décisions qui sont prises par le chef du gouvernement : Fonction Publique (DGAFP), puis le SG (Secrétariat Général) du ministère de l'économie et enfin la DGFIP, qui est une des directions de ce ministère.

Le temps que chacun fasse sa sauce (avec parfois des disparités surprenantes d'un niveau à l'autre), les mesures applicables pour notre Direction Générale et finalement pour le 06, nous ont donc été présentées lors de cette réunion.

Vous trouverez ci-dessous les points abordés lors de cette dernière ainsi que les interrogations que nous avons pu soulever :

MASQUES

Le port du masque est obligatoire dans tous les locaux du département, dans les espaces de circulation comme lorsqu'on est à son poste de travail. Aucun assouplissement n'est prévu dans ces cas de figure.

La seule tolérance concerne les agents qui sont seuls dans leur bureau.

Le directeur a ajouté que **le port du masque n'exonérait pas du respect des gestes barrières** (distanciation, lavage des mains, nettoyage des appareils collectifs après qu'ils aient servi, etc.).

Nous lui avons tout de même fait remarquer que la qualité du ménage fait dans les locaux laissait toujours autant à désirer...

Sujet récurrent chez nous et bien antérieur à la crise sanitaire, mais qui revêt un écho particulier depuis le début de cette dernière.

La dotation en masques en provenance du CHS-CT (deux masques en tissu lavables par agent) et de la préfecture (masques chirurgicaux à usage unique + 10 masques en tissu lavables par agent) permettra de tenir un bon moment.

Théoriquement, ces masques ont dû vous être distribués même s'il y a eu des agents oubliés dans un premier temps.

INFORMATIQUE

La DG semble vouloir s'équiper de PC ultra portables à hauteur de 40 % du parc déjà existant, afin d'offrir de plus nombreuses solutions de télétravail aux agents qui en auraient besoin et/ou qui souhaiteraient bénéficier de ce dispositif.

Ces équipements arrivent au compte goutte pour l'instant et des priorités vont donc être définies pour savoir à qui les affecter.

La première concernera les agents vulnérables qui doivent rester chez eux.

TÉLÉTRAVAIL

En préambule, la direction nous rappelle que **la jauge en matière de télétravail est désormais fixée à 3 jours maximum par semaine pour les personnes non vulnérables.**

Mr BRECHARD a également tenu à rappeler l'importance du suivi de l'activité des télétravailleurs. Une « surveillance quantitative » régulière est exercée par les chefs de service de ces agents.

Suite à cette introduction, différents cas de figure ont été énumérés.

Attention, ces mesures sont valables à un instant T et pourront être amenées à changer en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, du matériel disponible et des décisions prise durant le CHS ministériel qui devait se tenir à Paris vendredi 4 septembre.

De plus, une nouvelle campagne de demande de télétravail aura lieu dans le courant de l'automne.

➤ **Télétravailleurs non vulnérables avec convention signée avant le début de la crise :**

Dans le cas des **télétravailleurs conventionnés non vulnérables, la quotité maximum est fixée à 3 jours par semaine.**

Les agents à 1 ou 2 jours peuvent demander à passer à 3 jours.

Pour cela, un avenant à leur contrat est nécessaire. Ils doivent formaliser leur demande par mail envoyé à leur chef de service avec copie à Mylène CANUTO des RH.

Pareillement, pour les télétravailleurs dont le contrat arrive à expiration, une prorogation doit être demandée par le même biais.

➤ **Télétravailleurs non vulnérables dotés pendant la crise :**

Ils peuvent, s'ils le souhaitent, être maintenus dans cette situation à raison de 3 jours maximum par semaine.

Là encore un simple mail informant leur chef de service avec copie à Mme CANUTO suffit à formaliser la chose.

➤ **Autres demandes :**

D'autres demandes, **liées par exemple aux contraintes et aux conditions de transport ou encore à l'aménagement des bureaux**, peuvent être formulées par les agents.

Ces demandes seront également transmises au chef de service et à Mme CANUTO et ne pourront être satisfaites que si le matériel est disponible.

➤ **Télétravailleurs vulnérables :**

Localement, la direction a décidé de les maintenir en télétravail 5 jours par semaine.

Mais cette situation pourra être amenée à évoluer très prochainement, notamment après les redescentes du CHSM du 4 septembre 2020.

S'il y a un changement de doctrine, nous en serons informés.

➤ **Télétravailleurs vulnérables qui souhaitent reprendre partiellement en présentiel :**

Les agents ne supportent pas tous de la même façon ce travail en « confinement ». D'autres, pour de multiples raisons, éprouvent le besoin légitime de se retrouver dans un environnement de travail classique.

Ces collègues, bien que vulnérables, souhaitent donc reprendre partiellement une activité en présentiel.

Si c'est le cas et qu'ils en font la demande, le chef de service devra orienter ces agents vers le médecin de prévention qui précisera comment devra être aménagé leur poste de travail.

Les modalités en seront définies par mail et Mme CANUTO en sera également informée.

Avis du chef de service :

Mr BRECHARD a tenu à rappeler qu'un équilibre entre télétravailleurs et agents en présentiel doit être observé au sein de chaque service afin de leur permettre de fonctionner. Certaines tâches imposent en effet une présence physique au bureau.

Dans ce cadre, **les nouvelles demandes de télétravail seront soumises à l'appréciation du responsable qui émettra un avis en fonction des contraintes objectives liées à l'unité de travail qu'il dirige.**

Ainsi, **le chef de service a la possibilité d'émettre un avis défavorable** à la demande d'un agent. **En cas de litige, c'est la direction qui décidera *in fine*** (comme pour les campagnes classiques).

Bien entendu, les agents vulnérables ne sont pas concernés par cet avis puisque seul le médecin de prévention fait autorité pour eux (voir le point suivant sur les critères de vulnérabilité).

Conclusion :

La multiplicité des situations des agents, les particularités des missions de chaque service, etc. rendent difficile la définition de profils types pour tous les cas de figure évoqués ci-dessus.

Si vous avez le moindre doute quant à votre situation, n'hésitez pas à nous solliciter.

Il est inévitable, et nous le déplorons, que des inégalités de traitement entre les agents voient le jour en fonction de la situation de chaque service (nombre de demandes, d'agents vulnérables, à mettre en relation avec les effectifs du service etc.).

Comme si la situation d'avant la crise ne suffisait déjà pas...

Tout cela promet d'être difficilement gérable et risque de fracturer encore un peu plus les collectifs de travail déjà bien abîmés par les événements et décisions iniques du printemps (primes COVID, vol des congés etc.).

CRITÈRES DE « VULNÉRABILITÉ »

La liste des pathologies plaçant un agent en état de vulnérabilité a évolué le 29 août dernier.

Pour mémoire, le premier [décret \(2020-521\) daté du 5 mai 2020](#).

Les nouvelles dispositions ont été publiées dans le [décret 2020-1098 du 29 août 2020](#).

Vous constaterez que la liste a été **réduite de façon conséquente** du fait de l'évolution des connaissances scientifiques sur le virus.

Dans ce cadre, la DDFIP va appeler les chefs de service afin de répertorier les agents vulnérables. ces derniers devront contacter le médecin de prévention qui appréciera au cas par cas leur situation au regard de ces nouvelles règles.

Mais Mr CERES a tenu à nous rappeler qu'en aucune façon, il appartient au chef de service ou à la direction de décider du traitement de ces agents.

La seule autorité qui vaille dans ce domaine est celle du médecin de prévention.

ASA

Vous l'avez compris, la DG (comme le gouvernement) souhaite qu'un maximum d'agents reprenne une activité, que ce soit en présentiel ou en télétravail.

Le régime des autorisations d'absence comme nous l'avons connu au printemps devient donc résiduel et sera apprécié au cas par cas (par exemple un agent vulnérable qui exercent des missions non télétravaillables, ou encore, voir le point suivant).

Nous avons posé la question des fermetures de classes ou d'écoles suite à des contaminations d'élèves.

Comment seront gérés les agents qui n'auront pas de solution de garde ? Ou ceux qui ont un enfant contaminé ?

La direction n'a pas pu nous donner de réponse précise et attend les instructions de la DG sur ce sujet.

CONTAMINATION D'UN OU PLUSIEURS AGENTS

Lorsqu'un agent (ou quelqu'un de son entourage) est détecté positif, les personnes concernées sont appelées et une enquête « contact » est menée.

Ce sont les médecins qui sont chargés d'apprécier la situation (type de contact avec le malade, fréquence, etc.) et déterminer quelles sont les mesures de quatorzaine à prendre.

Les agents positifs et les cas contacts mis en quatorzaine bénéficieront d'ASA (sauf s'ils ont été placés en congé maladie).

En cas de contamination massive dans un service, la DDFIP pourra prendre des mesures préventives (fermeture) mais en tout état de cause, c'est l'ARS qui décidera quoi faire dans cette situation.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La rentrée de septembre implique son lot de stages pour former les nouveaux arrivants (mutés dans un nouveau service pour exercer un métier inconnu, stagiaires des divers concours, etc.).

Les stages de formation professionnelle restent possibles mais avec la même jauge que pour le présentiel dans les bureaux : 4m² par agent, port du masque, aération de la pièce.

C'est sur ce dernier point (l'aération des locaux) que le bât blesse dans notre département.

S'il est possible de réduire le nombre de participants par formation (mais en organisant un plus grand nombre de sessions) pour respecter la jauge de 4m² et les mesures de distanciation, **la plupart des salles de formation dont nous disposons sont des pièces noires, sans fenêtres, et donc sans aération...**

Chose que nous déplorons déjà depuis plusieurs années pour une autre raison. Allez faire des stages de plusieurs jours sans voir la lumière du jour... déprime garantie.

La direction est donc en train de répertorier des salles susceptibles d'accueillir des stages tout en veillant à ce que tous les critères utiles soient remplis.

En attendant, les sessions seront limitées et certaines seront suspendues à titre provisoire.

Les organisations syndicales ont d'ores et déjà accepté de prêter le local commun dont elles disposent à Delille afin d'y assurer des stages.

Solidaires Finances Publiques a profité de cette occasion pour signaler à la direction que certains responsables freinaient des quatre fers lorsqu'il s'agissait d'envoyer les nouveaux en formation pour qu'ils puissent apprendre leur métier.

De même lorsque des agents habituels du service souhaitent faire des stages, ceux-ci leur sont parfois refusés sans raisons objectives.

Ces situations, anormales, ont été dénoncées et le directeur a convenu que cela ne devait pas se produire.

Ainsi, lorsqu'un nouvel agent arrive dans un service, son chef est censé répertorier ses besoins en formation et lui proposer les stages liés aux missions qu'il sera amené à exercer.

Idem lorsqu'une évolution fiscale, législative, applicative intervient dans la vie d'un service.

Ou encore quand un agent souhaite se perfectionner dans un domaine particulier (informatique par exemple).

Les responsables qui rechignent à envoyer un nouveau en stage de peur de voir leur service dépeuplé ne font pas un bon calcul puisqu'une formation systématique et exclusive par un autre agent mobilisera deux personnes en même temps sur la même tâche.

Niveau « rendement », y a mieux...

Enfin, les stages permettent de se concentrer sans aucune perturbation périphérique.

La formation « sur le tas » d'un nouveau par un collègue aguerri du service est nécessaire et utile, c'est indéniable.

Mais les stages métiers sont néanmoins indispensables et surtout, c'est un droit auquel peuvent prétendre tous les agents.

DIVERS

Les réunions de services sont possibles avec port du masque et respect des gestes barrières.

La jauge d'une personne par ascenseur semble vouloir être abandonnée par la direction puisque le port du masque est désormais obligatoire de partout dans les locaux et dans la mesure où on ne s'agglutinera pas à cinquante dedans.