



## **SITUATION SANITAIRE, FRAIS DE REPAS, CAPL, ETC. COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 23/09/2020 AVEC LA DDFIP DES ALPES-MARITIMES (ON S'EST ÉNERVÉ, MAIS PAS TROP, MAIS QUAND MÊME UN PEU).**

**Nouvelle réunion à Delille hier après-midi (23 septembre 2020), entre vos organisations syndicales et la direction.**

**Les sujets abordés devaient relever essentiellement du pôle transverse et, en particulier, de l'évolution de la crise sanitaire.**

Ces réunions, régulières et nécessaires depuis le début de la pandémie, n'ont pas seulement un intérêt en matière d'information et de calage des bonnes pratiques concernant la vie au travail durant cette période trouble.

En effet, elles ne se limitent pas à ce seul point et nous permettent également d'aborder tous les autres sujets que nous souhaitons mettre sur la table et qui concernent la vie de notre direction.

**Ainsi, à notre initiative, des questions, demandes d'explications, etc. peuvent être formulées sans filtre auprès du commandement et, lorsque cela s'avère nécessaire (comme aujourd'hui), pousser une « gueulante » afin d'éviter certains dérapages constatés çà et là.**

Dans la mesure où les réunions institutionnelles (type CTL) sont verrouillées et ne laissent quasiment aucune marge de manœuvre, **nous profitons également de ces moments de « dialogue social »** (je mets des guillemets parce que ça n'en est pas vraiment) **pour faire remonter vos demandes et vos ressentis.**

**N'hésitez donc jamais à nous saisir**, soit directement, soit par le biais des correspondants et militants de vos sites, si vous avez la moindre interrogation. **Nous sommes aussi là pour ça.**

**Ci-après les thèmes abordés lors de cette réunion où nous avons encore eu l'occasion de nous énerver un peu...**

### **INTRODUCTION**

La réunion a commencé par un préambule indiquant que lors d'une conférence téléphonique avec la DG, **la ligne en vigueur depuis le début de la rentrée avait été confirmée.**

Savoir : **retour au travail pour le maximum d'agents possible, télétravail à temps plein pour les agents vulnérables, ou maximum 3 jours par semaines pour les autres télétravailleurs.**

Sujet déjà développé de façon complète [lors de notre dernière réunion](#), même si quelques précisions ont été apportées aujourd'hui

Les agents vulnérables en situation d'ASA pure (sans possibilité de télétravail) ne doivent constituer qu'une situation résiduelle.

En ce qui concerne les masques, le gel hydroalcoolique et les produits de nettoyages des appareils collectifs, il ne semble plus y avoir de sujet pour notre direction.

## INFORMATIQUE

La livraison des PC ultraportables en provenance de la DG monte en puissance, même si ces derniers arrivent au compte goutte.

**Notre direction pouvait prétendre à une dotation de 83 de ces matériels. Il en reste encore 18 à se faire livrer.**

**Pour autant, la DDFIP 06 a évalué ses besoins futurs à 985 appareils (pour équiper environ 60% des agents de la direction).**

**Entre le matériel déjà disponible et les PC envoyés par la DG, nous sommes encore loin du compte.**

Le but est de remplacer petit à petit la plus grande partie du parc de PC fixes, par des ordinateurs portables que les agents pourront connecter à une base et à leurs écrans, quand ils seront au bureau, ou les emmener chez eux pour télétravailler lorsque la situation l'imposera.

**Les directions locales sont encore en attente des consignes de la centrale pour la prochaine campagne de télétravail qui sera lancée à l'automne.**

Des discussions ont déjà eu lieu avec les organisations syndicales nationales, lors d'un groupe de travail ministériel qui s'est tenu le 7 mai dernier.

## SITUATION DU SPF DE NICE (MALADES – CAS CONTACTS)

**Nous avons été informés que dans ce service, plusieurs collègues avaient ressentis des symptômes laissant suspecter une possible contamination au virus.**

La direction indique avoir pris immédiatement des **mesures en renvoyant chez eux (télétravail ou ASA) les possibles contaminés et les cas contacts, en attendant les résultats des tests.**

Durant ce laps de temps, **une entreprise a été mandatée pour nettoyer les locaux** de manière conforme à ce qui doit être fait dans ce cas-là.

**Au final, tous les tests se sont révélés négatifs.**

Cette situation illustre la complexité de la chose, encore plus quand nous entrons dans une période où les rhumes et autres états grippaux se généralisent sans que cela ait forcément un rapport avec le Covid.

La direction indique que pour le moment, aucune contamination ne semble avoir eu lieu sur nos lieux de travail.

## RESPECT DES GESTES BARRIÈRES

**Mr CERES a évoqué des situations de non-respect des gestes barrières sur certains sites.**

**Il a tenu à rappeler que dans le cadre du travail comme à l'extérieur, il s'agissait pour le moment de la seule arme efficace pour éviter les contaminations.**

Même si ce problème ne concerne qu'un faible nombre d'agents, nous ne pouvons que nous associer à ce constat et nous vous encourageons à faire le maximum pour respecter les préconisations sanitaires, d'autant que nous disposons du matériel pour le faire.

## LÀ ON S'EST FÂCHÉ...

**Solidaires Finances Publiques a dû hausser le ton pour évoquer le cas suivant.**

**Attention, nous allons parler ici d'un cas pour le moment isolé, mais il nous apparaît important de le signaler pour que cela ne se reproduise pas.**

Même si dans l'ensemble les chefs de services jouent parfaitement le jeu, il n'en demeure pas moins qu'**une minorité d'indécrottables** continuent à se prendre pour des médecins (ceux-là ont vraiment dû rater leur vocation) ou encore à s'affranchir de règles qui viennent pourtant de tout en haut.

Un collègue a été contacté par un enquêteur de l'ARS qui lui a signifié qu'il était un probable « cas contact ».

Ce dernier a donc été invité à rester chez lui (quarantaine), à se faire tester, et à ne revenir au travail que si ce dernier s'avérait négatif.

Théoriquement, cet agent devait être placé en ASA (ou télétravailler s'il avait été doté du matériel adéquat).

**Eh bien non... Son responsable lui a signifié qu'il devait se faire arrêter par un médecin ou carrément poser des congés...**

**Cette situation est inadmissible quand on sait que les infos et consignes de la direction étaient très claires sur le sujet et communiquées depuis un bon moment déjà.**

Pire, poussé dans ses retranchements, **ce dernier ne voyait finalement pas la différence entre congé maladie et ASA. Il lui a été rappelé que l'incidence était pécuniaire puisqu'en cas de CM, l'agent se voyait appliquer un jour de carence...**

**La situation a pu être rétablie *in extremis* et le CM de cet agent va être annulé par les RH et commué en ASA.**

**Nous remercions les militants syndicaux de ce service qui ont assisté à tout ça et ont permis que cette injustice soit corrigée.**

Comprenez bien qu'il ne s'agit pas ici de « se payer » un chef de service. Comme évoqué plus haut, nous ne sommes pour le moment qu'en présence d'un cas isolé.

Mais nous avons choisi de l'évoquer pour vous rappeler qu'**il est important de lire nos comptes rendus de réunions avec la direction, tant pour savoir ce qui est décidé localement que pour éviter de se retrouver lésé.**

Idem pour les mails du pôle PPR de la DDFIP lorsque ceux-ci vous sont communiqués par vos responsables. Ces derniers sont opposables, et nous considérons que nos comptes rendus le sont également.

**Si vous êtes victime de ce qui semble être une injustice ou de ce que vous pourriez considérer comme une bizarrerie au regard des règles en vigueur, N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER SANS TARDER, afin que nous puissions intervenir rapidement et plus efficacement.**

**De même, si vous êtes témoins de quelque chose dans votre service, contactez-nous sans délai. Ne laissez pas un collègue nouveau, moins fort en gueule etc, se laisser flouer.**

**Bref, pensons collectif.**

De son côté, la direction s'est engagée à faire une piqûre de rappel lors de l'audioconférence qu'elle devait tenir avec les chefs de service, juste après notre réunion.

## AGENTS VULNÉRABLES

La direction a entamé un recensement exhaustif des agents en situation de fragilité « au sens large ».

Chaque chef de service a dû répertorier ces agents et ceux-ci sont orientés vers le médecin de prévention qui décidera s'ils doivent être considérés comme vulnérables au regard des nouveaux critères du [décret 2020-1098 du 29 août 2020](#) (vous savez que ces derniers ont évolué et sont plus restrictifs que ceux du [décret 2020-521 daté du 5 mai 2020](#)).

La direction rappelle encore une fois que **seul l'avis du médecin de prévention, et pas celui du chef de service, fait autorité en la matière.**

- **56 agents pour toute la direction** ont été recensés.
- **25 ont déjà été contactés par le médecin** de prévention qui a établi une fiche de visite les concernant.
- **Sur ces 25, seuls 4 ont été considérés comme vulnérables.** Ces derniers sont en télétravail à 100 %.

Pour les autres, un retour au bureau est organisé et ceux qui étaient en télétravail peuvent le rester à hauteur de 3 jours maximum par semaine.

La situation d'agent vulnérable en ASA pure (sans télétravail) est donc amenée à se raréfier.

## FERMETURE DES ÉCOLES

Il y a **peu de cas de fermetures de classes au d'écoles dans notre département.**

Le nouveau protocole imposé à l'éducation nationale va encore voir le nombre de possibles fermetures diminuer.

Mais au cas où cela arriverait, **nous rappelons le principe :**

**Un seul des deux parents du foyer peut bénéficier d'ASA pour garder le ou les enfants, s'il n'a pas la possibilité de télétravailler.**

## FRAIS DE REPAS (PÉRIODE DE MARS À JUIN 2020)

**Solidaires Finances Publiques a été saisi par des collègues qui ont toujours des frais de repas (ordres de mission et/ou états de frais) datant de la période ou les restaurants administratifs étaient fermés, non validés et/ou non payés.** Alors même que la direction avait communiqué dans le courant du mois de juillet pour nous dire que tout était soldé.

Nous pensions qu'il s'agissait de cas isolés, mais **un sondage réalisé par un militant Solidaires à l'échelle d'un service montre que le nombre d'agents concernés pourrait être assez important dans toute le département.**

**Nous avons donc questionné la direction sur ce point et leur avons remis une première liste d'agents concernés par ce problème.**

Suite à cela, **la direction nous a appelé aujourd'hui à midi, pour nous dire** qu'ils s'étaient penchés sur la question et **qu'effectivement, près de 200 demandes étaient restées bloquées dans les tuyaux sans être traitées**, pour un montant global de 21 000 €.

**Les services RH en ont déjà validé une partie dans la matinée et se sont engagés à examiner toutes les demandes anciennes encore en instance (notamment celles liées à la période PCA-PRA) et à les traiter dans les meilleurs délais.**

Nous restons toutefois attentifs à cette question et referons un point si cela s'avérait encore nécessaire.

## CAPL LISTE D'APTITUDE

Vous le savez (si, si, vous le savez, on l'a expliqué un paquet de fois, on a même appelé à l'action contre ça !), depuis l'adoption de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) nationales et locales ont vu le champ de leurs compétences se restreindre.

**À compter de 2020, les CAP locales et nationales sur les mobilités (mutations) et sur les promotions (par tableau d'avancement ou liste d'aptitude) prenant effet en 2021 ont été supprimées.**

On a vu le chaos que cela a déjà généré pour le mouvement des mutations nationales des B en juin dernier.

Non contente de profiter de l'opacité du nouveau système (qui prive vos élus des infos indispensables à la vérification de la sincérité du mouvement) pour faire sa petite tambouille malsaine, l'administration a également été incapable de respecter les règles qu'elle a elle-même imposées. Notamment en ne diffusant pas les tableaux de classement des demandes qu'elle était tenue de le faire...

**Pour en revenir au sujet qui nous intéresse immédiatement, les CAPL de liste d'aptitude (C en B et B en A) sont concernées dès cette année par cette réforme (promo prenant effet au 01/01/2021).**

**Elles sont donc supprimées dans la forme que nous connaissions et vos élus n'ont plus la possibilité d'évoquer vos dossiers comme ils le faisaient auparavant.**

**Là encore, il s'agit d'un recul inadmissible du droit des agents à être représenté.**

De la même façon que nous l'avions fait pour les CAP des mutations locales, **nous avons tout de même demandé à la direction un moyen d'évoquer avec elle les dossiers des agents candidats.**

**Mr BRECHARD s'est engagé à accéder à notre demande, même si nous n'avons pour le moment aucune idée des latitudes que nous aurons alors.**

**Nous avons fait remarquer au directeur que le principe de la liste d'aptitude relevait déjà du « fait du prince », ce dont il a convenu, et que la suppression de la compétence des CAPL dans ce domaine aggravait encore un peu plus la situation.**

N'oubliez pas que le **volume de promotion par ce biais a été considérablement réduit** ces dernières années. Il y a même des directions où il y a 0 promotion par liste d'aptitude...

Le principe c'est :

- Énormément de demandes ;
- Des critères « objectifs » (fixés par l'administration) ultras restrictifs ;
- Une fois appliqués, il reste encore beaucoup de demandes ;
- Puis l'arbitraire entre en jeu, sachant qu'au final il ne passe qu'un nombre très faible d'agents

**Le processus peut ainsi prendre plusieurs années, de quoi écœurer la plupart des agents de postuler ou carrément de se faire rattraper par des critères éliminatoires (et discriminatoires) liés à l'âge...**

**En termes de recours, celui-ci ne pourra intervenir en principe qu'à l'issue du processus de sélection, c'est-à-dire après que l'administration ait annoncé ses choix !**

**Il pourra être administratif et/ou contentieux (tribunal administratif).**

**Pour autant, les élus et représentants de Solidaires Finances Publiques vont tout faire, au niveau local comme au niveau national, pour mettre leur nez dans cette procédure.**

**La première étape, pour vous, est d'informer vos représentants sans délai si vous avez postulé.**

Ensuite, nous irons chercher toutes les informations nécessaires pour défendre vos intérêts vis-à-vis des choix de l'administration.

En tout état de cause, nous serons à vos côtés au moment d'un éventuel recours administratif ou contentieux si vous souhaitez en introduire un, ce que nous vous invitons à faire massivement.

Le directeur nous a indiqué que l'examen des demandes devrait se faire fin novembre.

## CAPL ÉVALUATION

**S'il y a une instance où vos représentants peuvent encore intervenir efficacement, c'est lors des CAPL d'évaluation.**

**Ces dernières doivent se tenir avant la fin octobre.**

Pour l'instant, il a été répertorié : 1 appel en A, 2 en B et aucun en C.

**Nous avons fait remarquer à la direction que la conjonction de la suppression des bonifications, et l'usine à gaz qu'était devenue la procédure pour faire appel, avait clairement découragé la plupart des agents de déposer un recours, alors même qu'il serait parfois nécessaire de le faire.**

**Notre conseil : ne négligez pas votre évaluation annuelle, son « profil croix » et l'appréciation générale qui y est rédigée.**

Si l'évaluation a déjà une **importance primordiale** pour les candidats à la **liste d'aptitude**, elle pourra en avoir tout autant **dans les années à venir pour les tableaux d'avancement** (par exemple, passage de AT/AA à ATP2/AAP2, de ATP2/AAP2 à ATP1/AAP1, de C2 à C1, ou encore de C1 à CP).

Aujourd'hui ceux-ci sont encore quasi automatiques, mais **il y a fort à parier qu'à l'avenir, pour faire des économies, leur nombre se réduira encore et que des critères liés à l'appréciation et au profil croix rentreront en ligne de compte pour changer de grade** (et peut être un jour d'échelon allez savoir...).

Ces évaluations **pourront également jouer sur votre paye le jour où le RIFSEEP tant redouté entrera en vigueur, avec sa part variable de rémunération liée à « l'engagement professionnel ».**

Parfois, **on croit avoir une évaluation « sympa » mais les termes employés, une fois passés à la moulinette du traducteur de l'administration, ne sont pas aussi flatteurs qu'on pourrait l'imaginer.**

À ce sujet, **nous dénonçons chaque année l'inconsistance ou les maladresses relevées dans les appréciations rédigées par certains évaluateurs, maladresses qui pourraient avoir des conséquences sur la carrière des agents.**

Ces responsables possèdent pourtant des guides et directives pour faire ce travail qui, même s'il les barbe et se révèle chronophage (surtout dans des services fusionnés géants), leur incombe et DOIT être fait correctement.

**Il est donc important, si vous avez le moindre doute, de faire examiner vos évaluations par nos militants et ne jamais hésiter à déposer un recours en révision si vous vous sentez lésés.**

## FORMATION PROFESSIONNELLE

Comme évoqué lors de notre compte rendu du 7 septembre dernier, la plupart des stages prévus à la rentrée ont été différés pour cause de salles non conformes aux préconisations sanitaires liées à la crise (absence d'aération, etc.).

Des solutions sont en trains d'être trouvées et des reprogrammations sont en cours.