

Compte rendu de l'audio-conférence entre les représentants du personnel et la Direction, ce lundi 2 juin, à 10h30

Le Plan de Reprise de l'Activité (PRA)

Après le vent de panique sur la Direction sonnait l'hallali du déconfinement « progressif » et le retour massif des agents en ASA ordinaires dès le 18 mai, c'est la sérénité qui semble prévaloir à la Direction, en ce lundi 2 juin. Nous la devons sûrement aux statistiques d'agents en présentiel et de télétravailleurs qui constituent une force de travail totale à la DDFiP 49 de 70 % quand la DGFIP présente une moyenne globale des Directions départementales, à la date du 29 mai de 63%. Une moyenne d'agents en présentiel en dessous d'une norme nationale devait être urgemment corrigée, Le Directeur vit bien en revanche, le fait d'être largement au-dessus ! Reste que la sérénité du Directeur et son grand optimisme dissimulent mal des situations où les prescriptions sanitaires posées par le protocole national de déconfinement ne sont pas satisfaites. Pourtant, les retours continueront néanmoins de s'opérer, avec là où les situations ne permettent pas la distanciation sociale l'installation de plexiglas, entre bureaux, la direction en ayant commandés de nouveaux.

A notre demande une clarification s'est imposée sur la situation administrative des agents en cette période de PRA.

En préambule, Solidaires Finances Publiques a rappelé que le télétravail était incompatible avec la garde d'enfants.

Pour nous, les situations très disparates s'agissant de l'accueil des enfants dans les écoles doivent conduire à une très grande souplesse de la part des chefs de service, y compris sur les aménagements horaires, mais pour cela ils doivent avoir des consignes claires de la Direction. Le vent de panique et le contre-pied pris par la Direction au lendemain du CHS-CT du 14 mai, ont au contraire conduits certains d'entre eux, à plutôt rigidifier leur position à l'égard de ces situations.

Pour le Directeur, la situation est claire les agents en garde d'enfant restent en ASA quand l'école ne leur propose pas de solution de garde et ça n'est que si les agents le sollicitent, de leur initiative, qu'ils peuvent être placés en télétravail.

Il nous a demandé de lui faire remonter les situations où il y aurait pression sur certains parents pour se mettre en télétravail, malgré leurs difficultés de garde.

Dans les situations, où l'agent est à sa demande placé en télétravail, le Directeur, considère que ces agents font en quelque sorte un mi-temps.

Sur les agents en santé fragile, la même procédure est toujours à l'œuvre : c'est le médecin de prévention qui établit la situation administrative de l'agent (ASA ou télétravail) et les agents restent dans cette situation jusqu'à nouvel ordre (qui passe d'abord par un avis du médecin de prévention).

C'est donc vers ces agents, reconnaît le directeur, que l'effort de déploiement du télétravail devrait désormais s'intensifier, même s'il admet des situations où le télétravail n'est pas possible, dans ce cas l'agent reste en ASA.

S'agissant des agents en télétravail (télétravailleurs d'avant confinement ou devenu télétravailleur pendant le PCA) **le principe demeure le maintien en télétravail et sa généralisation à 5 jours par semaine.**

Mais certains agents font part de leur difficulté à télétravailler de manière permanente et souhaitent un retour dans les services, dans ce cas, ces demandes sont entendues, il est mis fin au télétravail et le matériel restitué est aussitôt redéployé, vers de nouveaux télétravailleurs, en principe dans le même service, lorsqu'il y a des agents volontaires mais aussi au-delà.

Aujourd'hui on compte 167 télétravailleurs (Ils étaient à peu près 70 à avoir souscrits volontairement à la campagne de télétravail avant le début du confinement) et l'objectif est de porter ce nombre à 200/210.

Nous avons rappelé qu'il conviendrait que des conventions soient signées avec les nouveaux télétravailleurs afin de sécuriser leur cadre de travail, ce que la direction reconnaît et va y procéder.

Nous sommes revenus sur le message du DG du 29 mai, « *Dans les prochains jours, les agents en télétravail à temps complet devront reprendre contact, au bureau, avec le collectif de travail et leurs collègues.*

Dans cet objectif, je demande aux chefs de service d'organiser le retour, quelques jours dans la semaine, de ceux qui sont encore exclusivement en télétravail, sauf pour les personnes empêchées. »

Pour Solidaires Finances Publiques il ne doit pas conduire à une posture dogmatique des chefs de service mais bien relever d'une nécessité liée au fonctionnement du service. En tout état de cause, il ne doit pas conduire les agents à s'exposer inutilement et à contrevenir aux règles de distanciation sociale. Mais surtout la démarche doit d'abord s'appuyer sur un échange avec l'agent télétravailleur : est-il nécessaire qu'il revienne ? en exprime-t-il le besoin ?

La Direction insiste beaucoup sur ces télétravailleurs souffrant d'isolement (c'est une réalité et Solidaires Finances Publiques ne la nie pas, c'est d'ailleurs pourquoi nous plaidons pour une réelle évaluation des risques professionnels) il n'en reste pas moins que pour beaucoup, le télétravail est très bien vécu.

Le Directeur en a convenu, il faut pouvoir organiser les choses pour que les télétravailleurs ne reviennent pas tous le même jour, par exemple, mais aussi que cette démarche s'appuie sur un réel échange entre l'agent et le chef de service.

Attention la Direction nous a indiqué que depuis le 2 juin, les agents ont à nouveau la main sur leur situation administrative, il leur revient donc le soin de poser eux-même leurs absences lorsqu'elles relèvent encore d'ASA. En cas de doute, il ne faut pas hésiter à contacter les RH.

Les mouvements de mutation

Les mouvements C et B sont désormais parus avec leur cortège de mauvaises nouvelles pour bon nombre d'agents. Le mouvement des A paraîtra le 8 juin. Le mouvement B est le plus désastreux que la DGFIP ait connu depuis sa création et des milliers de postes restent encore vacants, bloquant des demandes de retour légitimes d'agents dans leur département d'origine.

Si la décision politique a conduit à la suppression des CAP nationales et locales, dans la pratique et sur le terrain, cette mesure s'avère catastrophique : la plus grande opacité règne en l'absence de véritables échanges entre la Centrale et les représentants élus du personnel.

Solidaires Finances Publiques a rappelé à la Direction sa responsabilité : faire remonter au national, l'intégralité de ses postes vacants et une information exhaustive des départs en retraite.

En l'absence de CAP locales de mutation, nous avons également exigé la tenue de véritables groupes de travail par grade déclinant non pas les modalités des règles d'affectation (nous les connaissons, merci !) mais bien le déroulement des mouvements locaux avec des documents de travail, qui nous permettent de vérifier que les règles, nouvelles et pour partie contestées, sont néanmoins bien appliquées, afin d'assurer une égalité de traitement pour chacun. De nombreux niveaux de priorité existent qu'il conviendra de faire respecter à côté de cette nouvelle exception « l'intérêt du service ».

Nous avons à cet égard salué l'initiative des services RH d'indiquer nominativement à tous les ALD, l'enjeu qu'il y avait à participer aux mutations locales. En effet, cette année **et seulement cette année** ils sont prioritaires pour être titularisés sur leur poste (s'il est vacant et qu'aucune autre priorité n'interfère) et ce même si quelqu'un de plus ancien le demande. Par ailleurs, tous les ALD peuvent participer aux mutations locales, les délais de séjour sont levés cette année également.

L'incidence n'est pas neutre, car si l'ALD n'obtient pas de poste il bascule ALD local (sur l'ensemble du département), à noter toutefois que même si les RAN n'existent plus, l'ancien ALD RAN, conserve, cette année son périmètre d'affectation géographique et ne devrait pas rejoindre un poste à l'opposé du département. D'où l'intérêt de faire cette année, des vœux d'affectation locale qui correspondent à ce que l'on souhaite vraiment.

La Direction s'est engagée à tenir ces GT sous une forme qui reste à définir même s'il semble, aux propos du Directeur, qu'elle s'exonère du cadre des élections professionnelles. Les réunions se tiendraient avec les secrétaires de section et un ou deux experts, quand nous souhaitons que ce soit vos représentants élus en CAP qui y participent, dans le cadre que les agents ont eux-même définis au travers de leur vote aux élections professionnelles de 2018.

Pour autant, nous prendrons toute notre part dans la défense de l'intérêt collectif et individuel des agents et participeront déterminés et exigeants à ces GT.

Jours de report 2019, AAE pont naturel, ordonnance du 15 avril

La Direction interrogée sur l'avenir de ces 5 jours maximum de report de congés 2019, se dit dans l'incapacité de répondre faute de consignes de la DG. Elle reconnaît que la DG avait bien communiqué pour indiquer que le report serait possible au-delà de la période limite fixée habituellement à la fin du mois de mai, mais les dernières informations laissent penser que ces jours seraient tout bonnement perdus, contrevenant au passage au principe de bascule possible en CET, par exemple.

Solidaires Finances Publiques a réitéré sa profonde colère : entre l'ordonnance de la honte volant jusqu'à 10 jours de congés aux agents, la perte éventuelle des 5 jours de report de congés 2019 et le pont naturel financé par l'AAE en lieu et place d'un congé ou d'une RTT qui aurait pu réduire « la peine »... rien n'aura été épargné aux agents de la DGFIP, dont, pourtant, le DG salue l'engagement à longueur de message !!!

Le directeur a été invité à faire remonter cette colère des agents au DG.

Pour lui, la DGFIP n'est pas la seule décisionnaire et se voit imposer un cadre ministériel.

Pour Solidaires Finances Publiques au contraire, ces initiatives relèvent bien de la seule responsabilité du DG : sa posture toute dogmatique sur le pont de l'ascension en atteste, alors même que de nombreuses directions dont la nôtre avait accepté la pose d'un congé. Elle ne repose sur aucun fondement légal et contrevient même à des instructions et circulaires qu'elle a elle-même édictée (en particulier la Circulaire RH1A n° 2010/03/9160 du 9 avril 2010 relative au dispositif de substitution aux "jours comptables" et aux modalités d'adoption des ponts naturels, qui prévoit la liberté de financer les ponts comme l'agent l'entend, par RTT, congés ou AAE).

De même et s'agissant du report des jours de congés non pris en 2019, certaines administrations ont déjà indiqué un report allant au-delà du 31 mai.

Il en va donc bien, sur ces questions, du pouvoir de direction du DG.

A noter, l'initiative des RH également saluée par Solidaires Finances publiques, de substituer automatiquement, les jours de congés classiques ou de RTT déposés début 2020, par les jours de report si l'agent ne l'avait pas fait prioritairement.

S'agissant de l'ordonnance du 15 avril et aux demandes de précisions sur ce qui sera finalement ponctionné aux agents, la Direction indique « travailler » sur la première période, celle qui s'étire du 16 mars au 16 avril, selon les modalités déjà exposées précédemment :

- Les RH recense les positions administratives des agents sur cette première

période.

- Ces positions administratives sont communiquées aux chefs de services
- Les chefs de service engagent ensuite une phase de consultation avec leurs agents, pour vérifier que la position administrative de l'agent est conforme à sa situation.
- Un retour est ensuite fait auprès des RH pour valider ou corriger la situation administrative de l'agents.
- Ça n'est qu'à partir de là qu'un calcul est opéré pour ponction de jours.

Sur ce point, il revient au chef de service d'établir un dialogue posé avec les agents. Cette discussion qui leur échoit ne va pas faciliter, dans un contexte où encore une fois personne n'a décidé de son sort, les relations de travail et risque bien de générer un fort sentiment d'injustice. Quoiqu'il en soit aucun agent ne doit se voir prélever de jours sans en avoir au préalable et expressément été informé.

Sur ce sujet, n'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté.

En vrac

La prime « covid », pour la DGFIP, c'est tranché ! ce sera 330 ou 1000 € (pas de proratisation et exit la prime de 660 €, pourtant prévue par décret). [Le décret paru au JO le 15 mai](#) établit que les employeurs publics peuvent verser une prime à leurs agent•es "particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période".

Pour l'heure la direction n'a pas recensé les potentiels attributaires, même si elle indique que cette prime sera distribuée dans un cadre budgétaire contraint Il s'agira exclusivement d'agents ayant été requis plus que les autres dans la période du PCA. Elle pourra être versée aux agents qui se sont déplacés mais aussi à quelques télétravailleurs. Il conviendra sur ce sujet, et bien que Solidaires Finances Publiques n'ait jamais plaider pour une telle prime qui risque d'être source de dissension dans les services, de vérifier les critères mis en œuvre par la Direction pour définir les récipiendaires, surtout dans un contexte d'attribution limitée à une portion congrue.

Ce que nous avons, c'est que la prime serait servie à 30 % maximum des effectifs de la DGFIP, selon les 2 niveaux évoqués (330 et 1000€), et que seule 30% des 30% bénéficieront du maximum.

La durée d'implication de l'agent, l'intensité et la continuité de sa mobilisation ainsi que les sujétions particulières assumées, sur la durée du PCA, permettraient d'opérer la distinction entre les deux niveaux de prime.

Les directions établiraient les listes des bénéficiaires, les délégations s'assureront de leur cohérence et la mise en paiement sera effectuée sans l'intervention des services déconcentrés. La liste doit être établie dans les jours prochains puisque la liquidation de cette prime est prévue pour la paie de juillet.

Le Directeur l'a réaffirmé, pour lui, il n'y aura pas d'accueil physique pour la fin de cette campagne IR, sauf si des consignes contraires émanaient subitement de la DG). Il se limite à l'offre de réception sur rendez-vous s'il est avéré après vérification que cette réception physique est absolument nécessaire. Evidemment dans ce contexte, la question de personnes fragilisées qui ont besoin d'une réception physique (on pense singulièrement à l'illettrisme, illettronisme ou aux personnes étrangères...) ne manque pas de se poser. Le Directeur s'y est dit sensible, sans être en mesure néanmoins de proposer de solution. C'est un sujet que nous avons identifié plaidant pour un véritable report (pas de quelques jours) de la campagne IR.

Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains
très régulièrement



Tousser ou éternuer dans
son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs
à usage unique



Saluer sans se serrer la main,
éviter les embrassades