

## EN ATTENDANT LE 11 MAI

**Le CHSCT ayant été annulé la semaine dernière, nous en profitons pour vous rappeler nos exigences en cette période de crise sanitaire.**

### **Campagne IR : la santé et la protection des agent.es et du public comme priorité absolue**

- Si le report de la « campagne IR » s'imposait d'évidence, il est hors de question qu'elle mette en danger les agent.es des Finances publiques et les contribuables.
- Si l'attachement de notre organisation au service public est indéfectible, il n'en demeure pas moins que cette campagne IR ne pourra se tenir dans des conditions normales : la Direction générale doit donc assumer qu'elle se tiendra en « mode dégradé ». Elle doit aussi prendre toutes les dispositions nécessaires pour garantir la protection des agent.es et du public.

#### **Ce qu'il faut éviter à tout prix**

- Si la date et les modalités du déconfinement sont connues aujourd'hui, une certitude s'impose : le risque épidémique perdurera. Des garanties fermes doivent donc être apportées: il n'est ainsi pas question que la Direction générale et/ou les directions locales organisent un « retour à la normale » dans des conditions anormales et demandent aux agent.es de tenir une campagne IR « classique ».

#### **Pour des garanties fortes**

- Dans les services, la réception « à distance » sera nécessairement plus importante qu'à l'accoutumée. Ceci suppose d'organiser le travail autour de « principes » forts.

#### **Nos principes forts sur l'organisation du travail :**

- le principe doit demeurer le plus longtemps possible l'absence d'accueil physique tant que les mesures de sécurité sanitaire ne sont pas pleinement effectives ;
- une utilisation optimale des boxes normalement affectés à l'accueil physique pour organiser l'accueil téléphonique et par courriel:

- un présentiel minimum dans les Centres De Contacts, Centres Impôt Services et Centres Prélèvement Services permettant un vrai respect des conditions d'hygiène et de santé des collègues et une vraie mise en place du télétravail pour ces agents ;
- un taux de présence des agent.es permettant, tout à la fois, à ceux qui seraient fragiles ou tenus de garder leurs enfants, de rester chez eux et, aux autres, de respecter les règles de « distanciation sociale » durant leur journée de travail (ceci concernant l'ensemble des services) ;
- la formation des agent.es issu.es d'autres services venant en appui est un prérequis, et se doit d'être efficace ;
- ces agent.es doivent aussi avoir des garanties sur l'organisation matérielle de ce soutien (accès applicatifs entre autres),
- il ne doit exister aucune pression d'aucune sorte en termes de temps de travail, de prise de congés ou d'un quelconque rattrapage du retard accumulé dans la période : le mode de management doit s'adapter aux contraintes actuelles et futures ;
- une réflexion sur les aménagements des horaires doit avoir lieu (horaires décalés pour les agents non concernés par la campagne IR...) ;
- dans la perspective éventuelle et plus lointaine d'un accueil physique qui doit tourner au ralenti, il s'agit d'organiser le flux de contribuables de sorte que toutes et tous respectent la distance adéquate. Au-delà, il semble inévitable d'organiser l'accueil par des vitres ou tout autre système empêchant la propagation du virus. De même, les agents chargés de la surveillance, de l'orientation et de la sécurité (gardiens concierges, agents techniques) doivent être équipés.

### **Ils concernent également l'environnement du travail :**

- la fourniture aux agent.es de masques et de gants qui assurent une protection véritablement efficace et durable ;
- les agentes et les agents comme le public doivent avoir à disposition du gel hydroalcoolique ;
- l'information du public sur les conditions d'accueil doit être large : média, information à l'entrée des accueils, etc
- l'entrée et la sortie doivent être guidées afin que les contribuables ne se croisent pas ;
- le nettoyage des locaux (à l'accueil comme dans l'ensemble des services de la DGFIP) doit être renforcé ;
- lorsqu'un cas d'infection voire sa suspicion sont détectés, la mise en quatorzaine des agents du service s'applique d'office via une autorisation d'absence.

***De manière générale, ces principes qui devraient déjà être appliqués dans l'ensemble des services doivent perdurer et se renforcer. A l'administration de s'adapter si ces garanties ne peuvent être apportées, par exemple dans des locaux inadaptés aux contraintes. Solidaires Finances Publiques continuera d'interpeller la Direction générale et le ministère afin que les agent.es et le public aient toutes les garanties en matière de protection sanitaire. Et ce, « coûte que coûte ».***

## **Les réflexions de Solidaires Finances Publiques.**

### **Préparation du déconfinement dans le respect des consignes sanitaires :**

#### **Rappels des obligations de l'employeur**

"L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés et veiller à l'adaptation des mesures selon l'évolution des circonstances. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il s'agit pour l'employeur d'évaluer les risques régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement et de mettre en place des mesures de prévention visant à protéger les salariés." L'obligation juridique de sécurité de la direction générale et des directions locales se décline de la manière suivante.

Elles sont tenues de garantir :

- la distribution systématique de masques,
- la distribution systématique de gels,
- le marquage pour le strict respect des gestes barrières avec distanciation,
- la mise en place de plexiglas,
- le nettoyage systématique des lieux avec une solution adaptée,
- l'organisation de roulements pour que ce ne soit pas toujours les mêmes agent.es qui soient exposé.es aux risques et au stress,
- la mise en « quatorzaine » des agents qui présentent des symptômes ou ont été en contact avec des personnes en présentant, dans le cadre professionnel ou personnel (sur ce dernier point, le test n'est pas obligatoire et l'employeur ne peut exiger de connaître le résultat - CNIL).

#### **Sur l'évaluation des risques à l'occasion de l'élaboration des PRA (Plan de Reprise de l'Activité)**

L'administration semble vouloir proposer un étalement sur 2 ans de la campagne DUERP/PAP "de manière plus sereine et plus efficace", ce qui est absolument contraire à la loi.

En effet, l'article R.4121-2 du Code du travail prévoit que le DUERP doit être mis à jour chaque fois que nécessaire.

Or, là nous nous trouvons là dans une période où il est important d'actualiser le DUERP pour, justement, y inscrire le nouveau risque : covid19.

Nous pensons que l'administration cherche, de ce fait, à dégager sa responsabilité, alors que les PRA n'ont qu'une valeur administrative, non contraignante à cet égard.

Il faut donc, selon nous que la période actuelle vécue quotidiennement par les agents depuis le 16

mars, soit inscrite pour sa singularité, d'autant plus que l'on sait qu'elle sera loin de s'achever avec le déconfinement.

Sa durabilité implique selon nous qu'elle soit donc retranscrite, avec ses éléments organisationnels comme de santé, d'hygiène et de sécurité dans les documents qui servent à poser et mesurer une situation et son évolution dans le temps.

#### Nos revendications

- aménagement des locaux dans le respect des règles de distanciation sociale :
- Problématique de l'accueil physique :

Sur l'accueil et plus largement sur les conditions matérielles de travail, le travail en « open-space » ne permet pas de garantir de bonnes conditions de travail au regard des risques sanitaires. La situation repose la question de disposer de davantage de bureaux individuels (ou de petits collectifs de travail), d'avoir moins d'espaces ouverts, des zones d'accueil redéfinies avec peut-être un retour de vitres, plexiglas et de dispositifs de protection des personnels vis-à-vis du public. Mais aussi en ce qui concerne plus particulièrement l'accueil des marquages au sol, des zones de lavage des mains,... Se pose aussi la question de la sécurité, en particulier vis-à-vis des personnes qui ne respecteraient aucune ou seulement une partie des consignes. Que font les agents dans ces cas là ? Des personnels de sécurité sont-ils d'ores et déjà prévus ou pas ? Enfin sur les espaces de restauration beaucoup reste à écrire par l'administration dans le peu de temps qui reste, qu'il s'agisse de l'augmentation constante des agents en PCA ou du déconfinement.

**Qu'elles se tiennent en visio ou, à terme, en réunion physique, les instances paritaires doivent concerner le suivi de la reprise d'activité et les seuls enjeux essentiels de la période. Autrement dit, il ne saurait y avoir d'instances sur les restructurations ou la démétropolisation par exemple si ce n'est, au plus vite, pour annoncer leur abandon**

**Le déconfinement prendra en compte :**

**La priorité absolue reste la santé des agents et des usagers.**

Nos exigences vont au-delà des gestes barrières. L'administration doit par tous les moyens garantir la santé des agents dont elle est responsable. Le dé-confinement ne signifiant pas la fin du risque, il faut renforcer les moyens pour assurer une protection des agent.es. Nous devons être particulièrement vigilants à la stricte application des mesures de prévention et de protection des agents.

**Sur l'accueil et plus largement sur les conditions matérielles de travail.**

Le travail en « open space » ne permet pas de garantir de bonnes conditions de travail au regard des risques sanitaires. La situation repose la question de disposer de davantage de bureaux individuels (ou de petits collectifs de travail), d'avoir moins d'espaces ouverts, des zones d'accueil redéfinies avec peut-être un retour de vitres, plexiglas et de dispositifs de protection des personnels vis-à-vis du public.

**Les scenarii de reprise**

Déterminer le potentiel RH : combien d'agents, dans combien de postes de travail, pour quelles missions.

En fonction des missions (PRA) mais aussi des contraintes bâtementaires et des agents selon qu'ils peuvent ou non télétravailler ;

Des sujets à étudier : décaler les horaires d'arrivée pour étaler les prises de poste ; rotation par demie journée / par journée / semaine , éviter de venir tous en même temps

La possibilité de ré allouer les personnels des missions non prioritaires sur des missions prioritaires devant être assurées en présentiel ou parfois en télétravail.

**De manière générale, il ne peut y avoir de reprise brutale, la priorité étant la préservation de la santé et des droits des agent•es, de leur reconnaissance et enfin de stopper les restructurations et les suppressions d'emplois**

**Nous réitérons ici notre dénonciation de l'ordonnance littéralement punitive concernant les jours RTT et de congés qui, au-delà de son injustice, va engendrer une surcharge de travail inutile, dans la période, et pénaliser de nombreux collègues alors qu'ils ont tous subi cette situation. Nous rappelons l'action en justice de Solidaires Fonction Publiques en la matière.**

**L'ordonnance du 15 avril relative à la prise de jours de réduction de temps de travail ou de congés pendant la période d'urgence sanitaire est vue par l'ensemble de nos collègues et des fonctionnaires comme une provocation. Si décision devait être confirmée juridiquement, la DG doit donc tout mettre en œuvre en son sein pour que les droits des agent.es ne soient pas remis en cause. Autrement dit, pour qu'ils ne perdent aucun jour au titre de cette année. Solidaires Finances Publiques avec Solidaires Fonction Publique engage un recours contre cette ordonnance.**

**PRENEZ BIEN SOIN DE VOUS**

