

COVIDINFO / COMPTE RENDU RÉUNION LUNDI 21 SEPTEMBRE

SEUL LE NRP RESISTE A LA COVID !

POINT SANITAIRE / ÉTAT DES LIEUX

Rappel de la DDFiP que le Var en zone rouge, comme 54 autres désormais !

Le nombre d'agents en suspicion Covid a augmenté, mais fort heureusement la plupart des tests s'avèrent négatifs !

Une alerte a eu lieu au CFP de La Seyne, avec une dizaine de cas contacts ; les tests dont les résultats sont connus à ce jour sont, eux aussi, négatifs.

Un cas Covid est signalé ce matin au SIE Toulon Ouest ; le nettoyage du bureau est en cours, deux agents-contacts sont en cours de test ; il ne semble pas y avoir d'autres cas-contacts compte tenu du port du masque respecté dans le service, et de la zone de travail de la collègue, réservée à deux agents.

Ça et là, d'autres agents sont identifiés cas contacts. Ils sont isolés au domicile et un test est fait au bout de quelques jours.

À ce jour la DDFiP a recensé une dizaine de cas avérés au sein du personnel.

Rappel : les agents cas contacts sont mis en ASA en attendant le résultat des tests.

Rappel des motifs d'ASA Covid :

- cas contacts jusqu'au résultat des tests. Si le test se révèle positif, basculement en arrêt maladie avec application d'un jour de carence.
- personnes vulnérables (pathologies définies par le décret du 29/08/2020) pour qui le télétravail n'est pas possible (mission incompatible, état de santé ne le permettant pas...)
- parent d'enfant non scolarisé (classe ou école fermées), n'ayant pas de moyen alternatif de garde.

Au motif qu'une information à jour prévient les risques de psychose ou de comportement inadapté, nous avons demandé à la direction de mettre sur Ulysse Var une fiche synthétique permettant à tous les agents du département d'avoir une connaissance de l'évolution de la doctrine d'utilisation des ASA, de la mise en retrait du bureau pour un cas contact ou une suspicion de cas Covid.

Sans nous dire non, la Direction va réfléchir sur l'utilité d'un tel affichage et son contenu.

En règle générale le parcours d'un agent craignant d'être porteur de la Covid est le suivant :

information du chef de service, qui informe la DRH, laquelle définit la consigne que le chef de service doit porter à l'agent !

Bien évidemment le médecin traitant doit être dans la boucle, mais quid du médecin de prévention ?

Réponse : on lui doit l'information systématique des cas Covid suspectés ou avérés, ainsi que des retours après test des agents.

Cela semble plutôt sommaire en regard des dispositions des dernières fiches du Secrétariat général des MEF (participation à l'identification de cas contacts en relation avec chefs de service et direction, conseil vers les agents contacts potentiels après prise en charge de l'agent, contact de l'agent resté à son domicile qui présente la Covid, visite de reprise d'un cas Covid...)

Nous avons par ailleurs évoqué l'utilité de la présence du médecin de prévention, ou du médecin coordonnateur régional, lors de nos réunions sur le thème Covid.

La direction nous a dit les inviter aux réunions à thématiques CHSCT mais pas aux informelles comme aujourd'hui.

Nous avons également évoqué la dernière mise à jour (10 septembre) du guide pour l'évaluation des risques (secrétariat général des MEF) qui conseille la définition des mesures de prévention en concertation avec les agents.

Ce point sera évoqué lors du GT CHSCT du 6 octobre ; s'il en ressort des mesures pertinentes, elles seront validées.

Une discussion s'engage sur le port du masque généralisé, défendu par la direction, alors que nous défendons en amont des mesures organisationnelles permettant de diminuer le nombre d'agents en présentiel concomitamment, et qui doivent donc porter le masque.

En clair, nous proposons là où c'est possible (PC suffisants, missions télétravaillables, agents autonomes), le télétravail à raison de deux à trois jours/semaines, décalés à l'intérieur d'un espace partagé ; ainsi on peut diminuer significativement le nombre d'agents présents à un instant T...

Nous rejoignons un des principes historiques en hygiène et sécurité : préférer les mesures de prévention collective aux mesures de prévention individuelle !

La direction semble, pour l'instant du moins, préférer le port du masque généralisé, mais rappelle l'autorisation de pauses de 15 mn toutes les deux heures afin de s'aérer.

Nous évoquons également le manque d'homogénéité dans la distribution de masques d'un site à l'autre.

Le stock sur sites permet la protection collective des agents jusqu'au 23 octobre ; certains chefs de service ont tout distribué, d'autres les donnent avec parcimonie alors que le port est obligatoire partout avec, pour les masques jetables, un usage de deux masques/jour...

La notion de personne vulnérable est également abordée : le décret du 29/8 ramène à 4 pathologies la cause possible de la qualification de personne vulnérable, au lieu de 11 jusqu'alors.

Précédemment, la doctrine dictée par le Haut Conseil de Santé Publique (HCSP) était la suivante : maintien de l'agent en télétravail à domicile, et si impossibilité de télétravailler, son poste au bureau devait être aménagé, essentiellement pour l'isoler (1^{er} groupe).

Désormais, pour un agent vulnérable par rapport à une des 4 pathologies lourdes subsistantes, le télétravail doit être privilégié ; mais, si le télétravail n'est pas possible, l'agent doit être placé en ASA Covid (2^e groupe).

Pour les 7 autres pathologies n'étant plus reconnues comme « lourdes », la doctrine appliquée est celle préconisée par le HCSP (1^{er} groupe).

Si l'agent vulnérable est proche d'une personne du 1^{er} ou du second groupe, le télétravail doit là aussi être privilégié ; à défaut il devra exercer ses missions en présentiel **dans le plus strict respect des conditions sanitaires** (distanciation, port du **masque chirurgical**, fréquent lavage des mains ...)

Rappels :

1) dans ces trois cas, le positionnement de l'agent doit être validé par le médecin de prévention.

2) Le masque chirurgical est à distinguer du masque grand public, fourni actuellement par la Préfecture, d'une protection plus modérée.

RESSOURCES HUMAINES

→ TÉLÉTRAVAIL

Les chefs de service procèdent actuellement à un recensement des agents souhaitant télétravailler,

La campagne officielle de dépôt des demandes se déroulera en novembre, pour une application en janvier 2021, voire en février, du fait des restructurations à venir.

D'après la direction, il ne semblerait pas y avoir une explosion des demandes.

Un bilan du télétravail sera établi à partir des données de 2020, en tenant compte bien évidemment de la période de confinement.

Concernant la campagne 2021, la direction, sur avis des chefs de service prendra en compte :

- la compatibilité des missions au télétravail
- la réelle maturité de l'agent à télétravailler
- les exigences du service

Le critère d'éloignement pourrait être pris en compte, mais il n'est pas fondamental. De même, ces mesures pourraient être étendues aux agents travaillant en bureau individuel.

Les agents ayant déjà été conventionnés 1 jour en 2020 pourraient demander à augmenter leur quotité de télétravail (2 jours).

Quant aux « primo-demandeurs », une *logique de progressivité* sera favorisée. Ce qui revient à dire qu'1 seule journée de télétravail pourra leur être octroyée.

Cependant, des dérogations pourraient être accordées aux agents ayant « fait leurs preuves » pendant le confinement (télétravail semaine entière par exemple), et dont le chef de service aura fortement appuyé la demande (reporting de qualité).

À noter la difficulté de management à distance évoquée par la direction.

La Direction Générale a fixé comme objectif la dotation d'ordinateurs portables à hauteur de 40 % des effectifs. La DDFIP du Var est actuellement dotée à 32 %. Une commande complémentaire a donc été effectuée.

COMME D'HABITUDE, N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE PART DE TOUTES DIFFICULTÉS.

→ CONGÉS DE REPORT

La déclinaison « DGFIP » de l'engagement du Ministre de pouvoir récupérer les congés de report non utilisés, n'est toujours pas connue !!

→ MOUVEMENT D'INITIATIVE LOCALE DE MUTATION AU 1/01/2021

Les modalités d'ersatz de dialogue social seront identiques à celles du mouvement du 1^{er} septembre, la direction les estimant satisfaisantes.

Les rencontres bilatérales auront lieu le 13 octobre, pour une publication du projet le vendredi 16.

LÀ ENCORE, N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE PART DE TOUS PROBLÈMES RENCONTRÉS .

ATTENTION : la réglementation RH impose une remise à zéro des autorisations octroyées aux agents (temps partiel ou autre) lors de toute mutation, même imposée. Pensez à contacter les services RH afin de renouveler vos demandes.

→ LISTES D'APTITUDES

Conséquence directe de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP), les CAP Locales et Nationales de promotions ont été supprimées.

De nouvelles modalités vont être mises en place par la Direction qui exercera un pouvoir discrétionnaire.

Des bilatérales avec les OS auront lieu. Cependant, les garanties qu'apportaient les CAPL aux agents auront disparu.

La suppression des CAP est un recul sans précédent des droits et garanties des agents. **SOLIDAIRES, FO et CGT sont plus que jamais pour l'abandon de cette loi de régression sociale !**

AGENDA SOCIAL

Rencontre bilatérale mutation : 13 octobre

Publication du mouvement de mutation : 16 octobre

GT CHSCT : 06 octobre

CHSCT : 20 octobre

rencontres bilatérales Liste D'aptitude : fin octobre/début novembre

CTL à l'automne

CAP de recours de notation début novembre

IMMOBILIER DE L'ETAT (M. Rothé)

À ce jour, l'immobilier de l'État représente 100 millions de m². Une rationalisation sera opérée d'ici 5 ans.

Une rénovation profonde de l'immobilier de l'État est en cours de réalisation (systèmes écodurables, précurseurs). Les nouveaux environnements de travail seraient alors conçus avec 20 ans d'avance par rapport à ce que l'on vit aujourd'hui.

Une évolution des mentalités et des habitudes est également en cours de réflexion dans le secteur public, afin de modifier le rapport de l'agent à son environnement de travail .

Télétravail, coworking, espaces partagés.... l'agent ne sera plus propriétaire de son bureau. En revanche, d'après le DDFiP, son rapport au bureau devrait se modifier, car outre le besoin de production, l'espace bureau devrait être réfléchi à partir d'une conception à mi-chemin entre le bureau et la maison, **pour que l'agent s'y trouve bien !**

De notre point de vue, pour que l'agent se trouve bien au bureau, il ne suffira pas d'une table de ping-pong ou d'un coin douche !

Les agents **font partie d'un service, d'une équipe et** sont sensibles aux rapports humains, avec leur hiérarchie entre autres, et continueront d'apprécier les chefs de services solidaires et investis dans leurs missions !

A cet égard, nous avons été confrontés très récemment, lors d'une tournée de service, à la grande souffrance des agents des SPF de Draguignan.

Dictature des objectifs, 3eme tentative de fusion, vol de congés, prime Covid, chef de

service ne répondant pas aux canons évoqués dans l'alinéa précédent, ces paramètres nous conduisent à déposer dès aujourd'hui un droit d'alerte.

Comme à son habitude, le DDFiP refuse de croire que les agents sont angoissés, proches ou en burn-out (malgré le nombre impressionnant d'arrêts de maladie) !

D'ailleurs, l'équipe de direction reprend sa tournée pour vous rencontrer. Covid et NRP phase 2 seront au programme. La convivialité sera absente !

**Pour Solidaires, FO et la CGT,
la priorité reste la santé des agents, à Draguignan et
ailleurs !**

**Mais aussi la défense de notre statut, nos missions,
nos emplois et notre réseau.**

**NON à la loi Dussopt !
NON au plan Darmanin !
NON à la mort de la DGFIP !**

Faites-nous remonter toutes vos préoccupations et/ou difficultés.