

Comité Technique de Service Central de Réseau - CTSCR des Services Centraux et Services Rattachés de la DGFIP

Réunion en audio-conférence le lundi 25 mai 2020 Compte-rendu succinct de nos échanges

Lundi 25/05/2020 à 11h00, nous avons participé à une nouvelle audioconférence avec le CAB DG (format CTSCR).

Pour mémoire, nous avons déjà participé à des audioconférences avec le CAB DG (format CTSCR) les jeudi 23 avril, jeudi 30 avril, jeudi 7 mai, 12 mai (en bilatéral) et vendredi 15 mai 2020.

Ouverture de la réunion par Cécile VANDAMME, présidente du CTSCR et cheffe de Cabinet du Directeur général

Cécile VANDAMME propose un point en réunion audio bilatérale avec chaque Organisation syndicale le **vendredi 29 mai 2020 au matin**.

Le « document-repère » qui doit recenser l'ensemble des problématiques liées à la **crise sanitaire**, avec des calendriers et désignation des instances compétentes dont nous avons demandé la constitution et la communication est bien avancé. **Il sera transmis aux membres du CTSCR au plus tard le 26 mai 2020.**

Ce document **pourra faire l'objet d'échanges lors des réunions bilatérales du 29 mai 2020** afin de peaufiner sa structure. A ce jour il recense 43 problématiques. Nommé à ce stade « document-repère », il pourrait être rebaptisé selon les propositions des membres du CTSCR.

Propos liminaires

En préambule nous rappelons les **sujets en suspens depuis le CTSCR du 18 mai 2020**.

Nous évoquons le **message qui devait être envoyé par François TANGUY, chef de service RH**, au sujet de l'application mesurée de l'Ordonnance du 15 avril 2020 sur les **congés et de sa déclinaison à la DGFIP**, ainsi qu'il avait été annoncé lors du précédent CTSCR du 18 mai 2020. **Nous souhaitons savoir s'il a été envoyé et demandons qu'il nous soit communiqué.**

Nous rappelons que **lors des précédentes réunions du CTSCR**, nous avons demandé **avec insistance** que la **situation individuelle de chaque agent** pendant la crise sanitaire, au regard de sa position en télétravail, en ASA ou en congés, **soit réversible** si nécessaire et à la demande de l'agent. **Nous souhaitons connaître l'état d'avancement de la réflexion sur ce point.**

Concernant la **reprise progressive d'activité**, nous demandons que nous soient **exposées** avec précision les **modalités pratiques à compter** de la date **2 juin 2020**, nouvelle étape annoncée du déconfinement.

Nous rappelons ensuite **notre attente du « document-repère »**, dont nous avons **demandé la création et la communication**, qui devra **recenser l'ensemble des problématiques** liées à la période de crise sanitaire, **indiquer les calendriers** et devra **désigner, pour chaque thématique, l'instance ou l'autorité décisionnaire responsable de son application**. Ainsi, il sera possible de saisir l'instance compétente sur chaque sujet.

Enfin, nous signalons de **nombreux problèmes persistants** dans la mise en œuvre des **mesures sanitaires de protection des agents**, parmi lesquels, la présence sur certains sites **d'essuie-mains en tissus partagés**, au lieu d'essuie-main papier mono-usage, la **remise en service des fontaines à eau**, alors qu'elles devaient être condamnées jusqu'à expertise et analyse, le **défaut de fourniture de kits de nettoyage** (lingettes et produits) aux agents pour leur permettre de nettoyer leur poste de travail.

Mise en œuvre des mesures sanitaires et protection des agents

- Mise à disposition des agents de matériel de nettoyage (lingettes, produits nettoyants)

Cécile VANDAMME indique que le matériel de nettoyage vient d'être livré et qu'il est en cours d'acheminement vers les différents sites.

- Utilisation de lingettes par les personnels chargés du ménage dans les locaux

Cécile VANDAMME explique que les lingettes peuvent être utilisées sans risque pour plusieurs bureaux et points de contact dans la mesure où elles sont, à chaque nouvel usage, enduites de produit désinfectant.

Les kits de nettoyage qui vont être fournis aux agents permettront de compléter le nettoyage et de garantir une asepsiation de toutes les surfaces (téléphone, clavier, surface du bureau, notamment).

- Nettoyage des moquettes au moyen d'aspirateurs équipés de filtres spécifiques

Cécile VANDAMME indique que les aspirateurs doivent être équipés de filtres spécifiques.

- Port de masque par les hôtesse des accueils des locaux

Nous signalons **la situation** dans certains locaux où les **hôtesse ne portent pas de masques et ne sont pas espacés d'un mètre**.

Cécile VANDAMME estime qu'il faudrait qu'une distance minimale de 1 mètre soit respectée entre deux hôtesse. Toutefois, les hôtesse ne faisant pas partie des effectifs de la DGFIP, elles relèvent, pour l'application des règles sanitaires, de leur employeur.

- Disponibilité des fontaines à eau

Nous exprimons **notre étonnement** que les **fontaines à eaux ne soient pas condamnées**, comme il avait été indiqué lors du précédent CTSCR, **dans l'attente d'analyse et d'expertise**.

Cécile VANDAMME s'étonne et déclare qu'elle souhaite qu'une doctrine doit être établie sur la mise à disposition des fontaines à eau.

Remboursement des frais de repas et restauration administrative

Cécile VANDAMME rappelle que le remboursement de frais de repas n'est possible qu'en l'absence de mise à disposition des agents d'une offre de restauration (cantine, paniers-repas).

Nous signalons que **l'offre AGRAF à Noisy n'est pas satisfaisante**, tant en termes de qualité des produits, que de quantité et demandons si un remboursement ne pourrait pas être envisagé sur la base d'un demi-forfait sur présentation d'un justificatif.

Cécile VANDAMME répond que la **fourniture d'une prestation de restauration ne permet pas le remboursement de frais de repas**. Un message sera adressé à Christophe MARMIN afin de signaler l'insatisfaction des agents sur la qualité et la quantité des produits compris dans les paniers repas.

CHSCT

Cécile VANDAMME indique que désormais **Gaël GRIMARD**, chef du bureau RH-2C, participe à tous les CHSCT et que la DGFIP y est donc systématiquement représentée.

Application à la DGFIP de l'Ordonnance du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans au titre de la période d'urgence sanitaire

Cécile VANDAMME, en réponse à notre demande concernant le message qu'il était prévu que **François TANGUY adresse aux responsables des services centraux et assimilés**, indique que les **consignes du service RH** demandant de procéder à une identification claire des situations individuelles ont été **rappelées à l'occasion de deux Comités de directions (CODIR)**.

Ces consignes **ont également été présentées lors de divers échanges** entre le Directeur général, le Directeur général adjoint, le chef de service RH d'une part et les **Organisations syndicales nationales** d'autre part. **Ces dernières ont demandé que leur soit communiquée la note du bureau RH-1A, mais ces notes ne sont pas diffusées** (car « non communicables »).

Les dispositions de la **note du bureau RH-1A** qui déclinent pour la DGFIP les principes de l'Ordonnance du 15 avril 2020 conduisent à une **situation plus favorable pour les agents**.

Ainsi, les **personnes en situation de télétravail**, que ce soit avec un **équipement nomade** fourni par l'administration, ou en **télétravail « en mode dégradé » avec leur équipement personnel**, bénéficient, en vertu de cette déclinaison à la DGFIP, d'un **traitement plus favorable** que celui qui découlerait de l'application plus stricte de l'Ordonnance du 15 avril 2020 dans la mesure où elles **sont toutes considérées comme en télétravail**.

Par ailleurs, la **situation est encore plus favorable pour les agents des services centraux et assimilés** dans lesquels le **télétravail est plus massif que dans le réseau**.

Nous rappelons **notre exigence**, également exprimée dans notre message d'alerte à **Cécile VANDAMME** du 6 mai 2020, selon laquelle **dans l'immédiat**, et tant que la situation ne sera pas revenue à la normale, **il ne soit rien fait de définitif sur la situation de chaque agent au regard des positions en télétravail, ASA ou congés**.

Nous ajoutons **notre demande** que, dans les **hypothèses où des situations individuelles auraient été « soldées », elles puissent être réversibles**, si nécessaire et à la demande des agents.

Par ailleurs, **nous estimons que le pourcentage de télétravail affiché est surévalué et qu'il ne reflète pas la réalité**.

Gaël GRIMARD, chef du bureau RH-2C, déclare qu'il **ne peut pas donner satisfaction à notre demande de temporisation sur le bilan des situations individuelles** au regard des positions en télétravail, ASA ou congés.

Il considère que le **« mot télétravail a été un peu galvaudé dans la période »** et qu'il s'agissait le plus souvent davantage de **« travail à domicile »** que de télétravail.

Ce mode de travail (du type « travail à domicile ») a parfois été imposé par les circonstances et le manque de matériel qui ne permettaient pas un véritable télétravail.

Il déclare qu'il **n'est pas souhaitable d'attendre** pour savoir qui a fait quoi et que **si on attendait « jusqu'à Noël » par exemple, ce recensement des travaux de chacun serait très mal fait**.

Il a été décidé de faire l'état de lieux rapidement, afin d'avoir **« encore toutes les traces de ce qui a été fait dans la mémoire des managers »**. **Il s'agit de déterminer ce qui a été fait en lien avec l'activité professionnelle pendant la période de confinement**. Au moment de la sortie de ce confinement, un point doit être fait avec chaque agent.

L'état de lieux individuel ne doit pas être fait de façon brutale et **doit reposer sur le dialogue** avec chaque agent. Il s'agit de **s'assurer qu'il y a eu une « production réelle »**.

Gaël GRIMARD, déclare faire « *confiance aux managers pour évaluer justement ce qu'ont fait les agents.* ». **Si certains agents n'ont pas eu d'activité professionnelle pendant la période, il faut en tirer toutes les conséquences.**

Il explique qu'il faut procéder à une individualisation et à une proratisation au niveau le plus fin.

La **note du bureau RH-1A est plus favorable que l'Ordonnance** du 15 avril 2020 dans la mesure où le **télétravail, même en mode très dégradé est pris en compte**. La notion de télétravail est entendue d'une façon très large puisqu'elle inclut les agents qui ont fourni des productions, même s'ils n'étaient pas équipés.

Cécile Vandamme indique que, depuis le 13 mars, **le bureau RH-2C établit des statistiques des agents présents, télétravailleurs ou en ASA.**

Ainsi, au 13 mars 2020, il y avait 12700 agents en télétravail dans le réseau. Au 31 mars 2020, ce nombre était de 20340. Le télétravail en mode dégradé est compris dans le chiffrage du télétravail. Un agent placé en ASA au début de la période de confinement peut voir sa position requalifiée en télétravail si besoin.

Gaël GRIMARD ajoute que **les agents qui ont fourni une production, sont en position de télétravail.**

Au début de la période de confinement de nombreux agents ont été placés en position de télétravail, et il convient maintenant de s'assurer que cela correspondait à la réalité de leur production. Ainsi, certains agents ont été « moins productifs au début qu'à la fin ». Pendant les premières semaines, les encadrants ont dû réorganiser le travail de leurs équipes.

Cécile VANDAMME déclare que **le 18 mars 2020 peu nombreux étaient les agents qui avaient des consignes de travail et qui entretenaient des échanges avec leur hiérarchie sur leurs missions.** Il fallait organiser les équipes en mode de crise et cela ne permettait pas à tous les agents d'être « en mode de production ».

Il convient de faire remonter tous les cas dans lesquels des situations de télétravail dégradé auraient été comptabilisées en ASA.

Il peut être admis que **certains travaux d'étude « sans production » soient considérés comme du télétravail**, sous réserve qu'il y ait eu **un retour au chef d'équipe** dans un délai raisonnable.

Gaël GRIMARD reconnaît que la **production intellectuelle peut être reconnue comme étant du télétravail**, à condition qu'il y ait eu parallèlement une interaction avec le chef d'équipe.

Nous déclarons que **tout ce qui a été dit précédemment est riche d'enseignements** et que cela **ne fait que nous renforcer dans nos propos** et **notre exigence de temporisation** pour la régularisation des **situations individuelles**.

La **difficulté de savoir avec précision qui a fait quoi** durant la période de confinement **ne doit pas être le prétexte** pour manifester de la **défiance à l'encontre des agents**. Ceci serait **contraire** à l'esprit d'**apaisement** qui est **absolument indispensable** pour faire **repartir l'activité** dans les meilleures conditions possibles.

Reculer jusqu'où, pourquoi et comment l'état des lieux sur les situations individuelles ? Nous déclarons que **les échanges qui précèdent illustrent** de manière flagrante la **difficulté de savoir qui a fait quoi ... et démontrent la nécessité absolue de temporiser**.

Nous déclarons que **notre propos** n'a **jamais été d'affirmer** que **différer l'état des lieux** serait chose **facile, ni de dire qu'il fallait attendre jusqu'à Noël !**

A ce jour, **aucun agent** ne peut savoir dans quelles conditions **son activité va pouvoir reprendre**, ni **quelles seront les priorités**, ni **quand et comment** vont **redémarrer les missions non prioritaires**. Nul ne sait si quelqu'un qui n'a pas été, ou a été peu sollicité durant le confinement ne va pas être beaucoup plus sollicité à la reprise.

Nous ajoutons qu'il est **impossible, à ce stade**, de faire la **proratisation la plus fine !**

Nous illustrons notre propos sur la **possibilité de temporisation** du bilan des situations individuelles en faisant un **parallèle l'évaluation annuelle** des agents. **L'évaluation s'effectue au terme de l'année de référence**, dans les premières semaines du **début de l'année suivante ...**

A cette occasion, c'est bien la situation globale de l'année passée qui est examinée. Nous **exigeons le même type de process** pour **l'examen des situations individuelles pendant la crise sanitaire !**

Nous expliquons que si nous **demandons une temporisation** c'est afin de **préserver** l'ensemble des **agents contre un risque** du type de celui créé par l'Ordonnance du 15 avril 2020, avec toutes les conséquences qui pourraient être tirées en matière de gestion des agents (retrait de jours de congés, notamment).

De même, nous **alertonons** contre le **risque d'accroître** encore la **pression** qui pèse **sur les chefs d'équipe**, déjà particulièrement sollicités depuis le début du confinement et dans la nouvelle phase de reprise progressive de l'activité.

Cécile VANDAMME explique qu'**aucune date limite n'a été fixée pour le décompte des situations individuelles** et que les états des lieux ne sont pas terminés. Réaliser ces opérations dans un délai rapproché permet de ne pas oublier.

Elle ajoute que **les propos de tous les représentants syndicaux du CTSCR ont bien été entendus** sur ce point et que la **question du bilan des situations individuelles figurera dans le « document- repère »**.

Il est **demandé que tous les cas dans lesquels les consignes du bureau RH-1A ne seraient pas respectées soient signalés selon la procédure habituelle par les membres du CTSCR**. Ces sujets particuliers seront également discutés lors des échanges bilatéraux du vendredi 29 mai 2020.

La date du prochain CTSCR est fixée au mardi 2 juin 2020 à 15 h 00.