



# CHS-CT spécial PRA du 12 mai 2020

## Compte-rendu

L'ordre du jour de ce CHS-CT comportait les points suivants :

- Présentation du PRA de la DISI Sud-Ouest, pour information
- Présentation de la déclinaison DGFIP à la DISI Sud-Ouest de l'Ordonnance du 15/04
- Questions diverses

## PRA DISI Sud-Ouest

Pour cette reprise progressive d'activité, le DISI indique s'appuyer sur une feuille de route qu'il nous présente.

Dans cette feuille de route, la première partie en six points concerne la préparation du PRA. Quatre de ces six points sont achevés, deux sont toujours en cours : le « 2- Garantir les conditions sanitaires de la reprise » et le « 3- Accompagner les agents ».

La seconde partie de la feuille de route concerne la reprise effective de l'activité, nous en sommes évidemment au tout début. Elle est également déclinée en six points qui sont :

- Veiller au respect des dispositifs et consignes de prévention sanitaire
- Mettre en œuvre le PRA
- Consolider la situation projetée des effectifs dans les services et actualiser régulièrement les objectifs en termes de mission au vu des effectifs mobilisables et mobilisés
- Mettre en œuvre des mesures de cohésion d'équipe
- Garder un suivi individuel et rester attentif à la situation de chaque agent
- Poursuivre les consultations/l'information régulière des OS, des agents et la communication auprès des usagers, collectivités et autres acteurs institutionnels.

Après cette première présentation, le DISI ouvre un premier échange de questions/réponses. Cet échange peu structuré de questions au fil de l'eau se poursuivra jusqu'à la fin de la discussion sur le PRA. Nous en retiendrons pour ce compte-rendu les informations suivantes.

## Objectif 0 ASA

L'objectif est bien pour la fin mai de ne plus avoir d'agents en ASA du fait de l'administration, seuls subsisteraient quelques cas d'agents empêchés sur des missions non télétravaillables.

Situation des effectifs au 11 mai sur toute la DISI : 45% présentiel, 29% TT, 19% ASA, 8% absences diverses.

Contrainte : garantir les conditions sanitaires en présentiel.

## **Systemes d'aération**

Les systèmes d'aération, de climatisation, et leur éventuel rôle dans la propagation du virus sont sujets de nombreuses inquiétudes. C'est particulièrement le cas pour la cité administrative de Bordeaux où l'ouverture des fenêtres est interdite. Des informations ont déjà été données aux agents sur leur fonctionnement. Face aux inquiétudes persistantes, la Direction et l'ISST réaffirment que ces systèmes sont sûrs dès lors qu'ils sont correctement entretenus, ce qui est le cas, et qu'on n'entrave pas leur fonctionnement en laissant libres les bouches qui injectent en permanence de l'air neuf.

Le DISI a précisé qu'il n'y aurait pas la possibilité d'utiliser les ventilateurs sur pied en période estivale.

## **Taux de présentiel, matériel de télétravail disponible**

La reprise d'activité se fait avec un taux d'environ 40% d'agents en présentiel dès la première semaine, cela génère de l'inquiétude chez certains collègues face à une situation sanitaire encore incertaine. D'autant plus que les consignes gouvernementales semblaient clairement privilégier la poursuite du télétravail autant que possible.

On sait depuis le début de cette crise que c'est le manque de moyens matériels qui limite les possibilités de télétravail à la DGFIP, mais on avait cru comprendre ces dernières semaines que cette limite allait être un peu repoussée grâce à la mise en œuvre des mini-PC (dits Tiny).

Pourtant il s'avère que tous les Tiny disponibles ne sont pas utilisés, notamment à l'ESI de Bordeaux, ce qui a généré une grande incompréhension chez les collègues contraints de revenir en présentiel pour remettre à disposition les portables qu'on leur avait confiés.

La CGT et les autres OS ont donc demandé des explications sur ces choix.

Le premier niveau de réponse du DISI est que le télétravail est mis en œuvre autant que possible mais réservé en priorité aux collègues empêchés, et que le retour en présentiel se fait avec toutes les mesures de précautions nécessaires pour protéger les collègues, donc sans risque.

Il nous a fallu insister lourdement pour obtenir des réponses sur les choix matériels et techniques. Après explications, on comprend que le recours aux Tiny est contingenté, non pas par le nombre de PC disponibles mais par le nombre de connexions VPN autorisées, SSI estimant que les Tiny sont moins sécurisés et ne doivent donc pas être déployés en trop grande quantité.

Face à ce contingentement, la DISI a donc décidé de privilégier l'utilisation des Tiny là où l'on manquait davantage de portables, donc notamment à Poitiers plutôt qu'à Bordeaux.

Même si ça ne consolera pas les collègues revenus sur site contre leur gré, on peut donc admettre qu'il y a une certaine logique. Il est en revanche regrettable que l'on n'ait pas donné ces explications techniques aux agents, aussi simplement que nous le faisons dans ce compte-rendu. Cela aurait mieux valu que de ressasser un discours plus infantilisant que rassurant sur les gestes barrières dans l'espoir de les convaincre qu'ils sont en sécurité sur site.

## **Masques**

La commande de masques est gérée par la préfecture, la DISI a indiqué le nombre d'agents concernés c'est-à-dire le nombre d'agents en présentiel, chiffre théorique calculé avec une marge. Le quota étant 2 masques/jour sachant qu'il faut les changer toutes les 4h. La date de réception n'est toujours pas connue.

## Pointages

Concernant les badgeages, les agents en présentiel reprennent leur habitude de pointage. Les OS ont demandé qu'il y ait quelques souplesses notamment à Bordeaux où il est possible que le temps d'attente à la cafétéria soit long pour retirer son panier repas. Est-il indispensable aussi qu'un agent qui mange dans son bureau soit obligé de descendre débadger ? Le directeur répond que ce n'est pas son souci, lui s'intéresse à notre sécurité et que la direction n'est pas dans le pinaillage, qu'elle fera preuve de souplesse dans la mesure où il n'y a pas d'exagération de la part des agents.

Il est aussi possible dans certains cas de profiter de l'ouverture élargie de la cité administrative de Bordeaux de 6H30 à 20H. Si des agents souhaitent modifier leurs habitudes en cette période particulière il faudra qu'ils en fassent la demande.

Les agents qui étaient en TT et qui ont fait plus que les horaires normaux verront-ils ces heures comptabilisées ? La réponse spontanée fut de dire non pour les TT mais possibilité de voir au cas par cas. Le DISI a précisé qu'il serait généreux.

## Avis des OS

Le directeur a demandé à chaque OS son avis sur ce PRA, la CGT s'est abstenue car nous n'avions aucun recul sur sa mise en place et les impacts que cela pourrait avoir sur les agents, sur l'organisation du travail.

## Ordonnances « vol de congés »

1ère période : 16 mars – 16 avril

Plusieurs cas de figure :

- L'agent en TT ou présentiel ne sera pas ponctionné.
- L'agent qui a été en permanence en ASA sera ponctionné de 5 jours ARTT et s'il n'a pas assez de jours il aura une ponction sur le CET (prorata si TP)
- L'agent qui a été en alternance en TT et ASA sera ponctionné selon un prorata.
- Les agents suspendus (ceux qui étaient prioritaires mais qui sont rentrés chez eux tout en restant à disposition de l'administration) verront leur ASA requalifié en TT afin de ne pas les pénaliser.

2<sup>e</sup> période : 17 avril à la date où l'agent aura repris le travail

Le calcul se fera sur le même principe avec ponction ARTT et s'il n'en reste plus prise de congés.

Les agents positionnés en ASA et qui ont participé à des audios, des MOOC, des formations, à l'initiative de l'administration verront leurs ASA transformées en TT sur la période.

Chaque agent sera informé de sa situation sur SIHRIUS (objectif fin de la mise à jour pour le 18 mai pour la 1ère période),

Nous avons demandé quelles conséquences aurait la période d'ASA sur les ARTT 2021, la direction a répondu que le calcul ne serait fait qu'en fin d'année. Il semble qu'on s'achemine vers une double peine avec la perte de jours ARTT en 2021 en plus du vol de congés opéré dans les prochaines semaines.

Bonne nouvelle en revanche, il n'y aurait pas d'impact sur les primes (TAI...).

## Congés d'été :

Le DISI laisse à l'intelligence de chacun d'établir un planning équilibré des congés.

Si un conflit surgissait, il prioriserait ceux qui ont travaillé pendant le confinement, cependant pour qu'il n'y ait pas double peine il ne tiendra pas compte du 50% de présence obligatoire sur la période estivale.

Le directeur est conscient qu'il y aura des difficultés pour certains parents de faire garder leurs enfants mineurs.

Il rappelle que la solution des dons de jours de congé peut être utilisée dans certains cas, l'employeur ne pouvant pas tout faire.

Pour les agents qui avaient des jours de report 2019 et qui n'ont pas pu les poser que va-t-il se passer ?

La proposition fonction publique consiste à les mettre dans le CET mais à ce jour nous n'avons pas la déclinaison de cette solution à la DGFIP.

## Questions Diverses

DUERP : Les travaux sont décalés d'une année, mais il faut déjà inclure le risque COVID notamment dans le plan annuel qui est en cours d'élaboration et cela avant la fin de l'année.

**Une prochaine Audio CHS sera organisée le 25 mai, nous aurons alors un peu plus de recul sur la mise en place du PRA.**

Des questions, des remarques ?

Contactez les représentants de la CGT DISI Sud-Ouest

[cgt.disi-sud-ouest@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.disi-sud-ouest@dgfip.finances.gouv.fr)