



Ce groupe de travail comprenait deux fiches :

N°1 : dispositif de prévention et organisation des services,

N°2 : point particulier sur certaines mesures de protection des agents.

Selon la direction générale, plus qu'un retour d'expérience, ce GT devait être analysé comme un point d'étape, compte tenu de l'évolution actuelle de l'épidémie. C'est le moment d'approfondir certains sujets et préparer les semaines à venir, parce que l'environnement sanitaire est en train de changer.

À l'issue des déclarations liminaires, la DG a résumé les points devant faire l'objet d'échanges : organisation des bureaux, nettoyage, plan de continuation d'activité, circuit des masques inclusifs (lecture labiale), origine géographique des masques fournis, visioconférences, place du télétravail dans l'organisation.

En revanche, elle a évacué toute discussion sur la reprise du Nouveau Réseau de Proximité (NRP), sujet soulevé par la CGT finances publiques dans sa déclaration liminaire, aux motifs suivants : « ...pas le temps de refaire le débat, ni de convaincre ... Le NRP n'a pas pour objectif de faire des économies budgétaires mais au contraire, c'est un investissement pour l'avenir et une nouvelle organisation du réseau pour améliorer la qualité du service rendu... » Quant au calendrier, il ne faut pas le modifier car « il y a une attente de visibilité des agents, il est donc nécessaire de reprendre la réforme pour les rassurer » !!!

La GGT finances publiques n'a pas manqué de rappeler que si le sujet du NRP était prégnant dans sa déclaration liminaire, c'est parce qu'il n'est pas déconnecté de la souffrance des agents liée à la crise sanitaire. Il s'ajoute à cette souffrance ! Savoir que son site va fermer au 1 er janvier 2021 génère encore plus d'inquiétude, augmente la

charge mentale et joue sur le moral des agents. Il n'y a qu'à se référer aux résultats du baromètre social ! Les agents ne vont pas bien ! Attention au syndrome France Télécom !

Commentaires de la CGT sur les fiches :

La CGT finances publiques partage les mesures qui ont été mises en œuvre mais rappelle qu'il y a toujours des problèmes de déclinaison en local (gestes barrières, fléchages de circulation sur les sites...). Certains chefs de services ne les font pas appliquer, ni pour eux-mêmes. Dans d'autres cas, l'obéissance qui s'impose aux agents ne doit pas empêcher le bon sens, ni la souplesse.

A cet égard, il serait important que les organisations syndicales soient informées des attentes des chefs de services qui ressortent du retour d'expérience (RETEX) fait par la direction générale.

Le traitement des cas contacts est différent selon les médecins de prévention (ex ENFIP Noisy et Clermont).

S'agissant du télétravail, pour la CGT on doit plutôt le qualifier de travail confiné en période de crise sanitaire. Cela signifie autoriser du télétravail à domicile en mode dégradé. Pourquoi seulement 6 % des agents sont en télétravail, alors que cela évite les transports. La CGT demande qu'un recensement local global soit fait auprès des agents pour connaître leurs souhaits. Ce recensement ne devrait pas être confié aux chefs de services, pour éviter les risques de filtrage des remontées, mais organisé par la direction. Comment seront répartis les matériels informatiques (dotations par services ?), Sera-t-il possible d'emporter les unités centrales à domicile (pratique existante dans certaines directions) ? Quels seront les critères d'arbitrage en cas de demandes de travail à domicile supérieures à 3 jours par semaine, voire par tous les agents d'un même service ?

La DGFIP devrait revoir sa culture de prévention, notamment au niveau des chefs de service, y compris les numéros 1 : travail à domicile en mode dégradé, fin des open-spaces (4 m² minimum), rotations et banalisation des horaires de travail, roulement journalier entre télétravailleurs et en présentiel pour éviter les tensions, reconnaissance de la COVID en maladie professionnelle pour les agents chargés de l'accueil, formation des chefs de service aux consignes ministérielles de protection des agents (diffusion de la version 4 du guide ministériel), révision des objectifs et des charges de travail, pauses prévues par les médecins de prévention, remontée des tests COVID seulement aux médecins de prévention (c'est-à-dire, ni aux chefs de service ni en direction), supprimer le jour de carence (facteur de risque pour signaler un cas de COVID à cause du coût financier induit)...

Concernant le nettoyage, des progrès restent à faire quand on voit que sur un site de Paris, par exemple, la même chiffonnette nettoie tous les claviers dans un immeuble de 6 étages et que les masques ne sont pas fournis aux employés de la société de nettoyage ! La CGT rappelle qu'elle porte la réinternalisation du nettoyage au moyen d'agent.

Il faut revenir aux statistiques quotidiennes voire bi-hebdomadaires pour les organisations syndicales nationales et locales, car ces dernières ne sont pas toujours informées de la situation de la COVID dans leur direction.

La DGFIP devrait revoir sa culture de prévention, notamment au niveau des chefs de service, y compris les numéros 1 : travail à domicile en mode dégradé, fin des open spaces (4 m² minimum), rotations et banalisation des horaires de travail, roulement journalier entre télétravailleurs et en

présentiel pour éviter les tensions, reconnaissance de la COVID en maladie professionnelle pour les agents chargés de l'accueil, formation des chefs de service aux consignes ministérielles de protection des agents (diffusion de la version 4 du guide ministériel), révision des objectifs et des charges de travail, pauses prévues par les médecins de prévention...

Commentaire de la direction générale sur les fiches et réponses aux déclarations liminaires

Gouvernance :

La cellule de crise s'est réunie régulièrement avec les numéros 1, les délégués et les organisations syndicales. Un rappel sera fait sur le caractère indispensable de convoquer les CHSCT locaux

S'agissant des consignes : les chefs de services doivent être exemplaires, (faire remonter les informations pour rappel aux numéros 1), des masques doivent être fournis aux usagers à l'accueil, une étude est en cours pour l'achat de masques pour malentendants (entreprise bretonne).

L'impact budgétaire à fin août est de 5M€, plus 4M€ de frais de repas (à comparer au budget DGFIP de 1MD€). Des économies importantes ont été faites sur les frais d'affranchissement (2e poste après les RH) et sur les déplacements pour les formations. La direction générale a même indiqué « on n'arrive pas à consommer le budget » ! Lorsque la DG a commencé à envisager le renouvellement du parc automobile ou encore l'achat de vélos, les organisations syndicales ont rappelé la nécessité d'améliorer les conditions de vie au travail des agents !

Matériel :

Les équipements informatiques seront livrés fin septembre au mieux (à ce stade 28000 portables), mais il faut prévoir du temps pour les configurer.

Le nettoyage constitue le point noir de la crise sanitaire en raison des marchés qui ne permettent pas la réactivité nécessaire. Pour autant il n'est pas opportun de réinternaliser le nettoyage, parce que la DGFIP « n'offre pas de carrière aux agents concernés et il y a un problème pour le pilotage de la mission » !!!

L'origine des masques en tissu est française (6 marchés) et espagnole (1 marché) mais leur fabrication est faite au Vietnam, en Roumanie, au Maroc, Thaïlande...

La circulaire ne prévoit pas de masques FFP2, y compris pour les personnes fragiles.

Le développement des bureaux individuels n'est pas prévu par la DIE (direction immobilière de l'État). Elle a au contraire lancé une étude sur la montée en puissance du télétravail et ses conséquences financières sur les locaux inoccupés.

Formation des cadres

Le RETEX a concerné des services en centrale et en local. C'était un espace de discussion libre, dans lequel la cellule de médiation a souhaité un maximum d'ouverture.

Les échos sont convergents : informations multiples et changeantes, à appliquer en lien avec le médecin coordinateur, qui n'a pas de pouvoir hiérarchique sur les médecins de prévention (ne pas suivre le médecin de prévention engage la responsabilité pénale du chef de service), outils

collaboratifs sans application homogène...

Deux jours de formation au management à distance sont prévus dans une session test, d'ici à la fin de l'année (orientée pour les chefs de services, maintien du collectif, outils à disposition, risques dans l'organisation du télétravail...)

La direction générale a reconnu que les outils de visioconférence sont peu connus et pas assez efficaces.

Un groupe de travail est prévu le 5 octobre sur le télétravail. Pour le moment, les consignes sont de l'accorder en priorité aux agents éloignés et ceux qui doivent partager un bureau. Pour la suite, le dispositif perenne sera mis en œuvre. A ce stade aucune mission n'est exclue par principe, mais l'ouverture des applications doit se faire avec SI, car les standards de sécurité à la DGFIP sont supérieurs à d'autres administrations. Les statistiques actuelles ne reflètent pas fidèlement la situation, SIRHIUS devrait permettre de les affiner.

La CGT a rappelé les revendications concernant le jour de carence, l'argument a été entendu, la question sera examinée en conseil des ministres

Pour la banalisation des horaires, de la souplesse peut être acceptée dans les horaires décalés notamment, mais le pointage doit être effectué.

fichiers:



[Télécharger cr_gt_crise_sanitaire_11-09-2020_15_09_20.pdf](#) (338.42 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2020](#)

[Conditions de Travail Hygiène Sécurité](#)

- [A](#)
- [A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank