



## **GT Sécurité sanitaire et activité en situation de crise du 11 septembre : en synthèse, déception et interrogation !**

Cette réunion prévue dans l'agenda social de la DGFIP devait être l'occasion pour les OS nationales de demander un certain nombre d'engagements au directeur général qui devait la présider. Or, sans avoir été informés au préalable, les secrétaires généraux, qui étaient venus dans cet état d'esprit, ont eu la surprise de voir cette réunion présidée par la cheffe du service SPIB. La réunion est alors vite apparue comme un exercice obligé. Aucun engagement n'a véritablement été obtenu et encore moins de remise en cause de certitude de la part de cette représentante de la DG.

Cette réunion intervenait également quelques jours après l'annonce du départ du chef de service RH et, alors que la Présidente de séance avait récupéré l'intérim de ce service important, aucune allusion de sa part, ni sur le départ du chef de service RH, ni sur l'intérim, ce qui interroge sur les circonstances de ce départ.

Cette réunion, ayant donné lieu à l'envoi de deux fiches préparatoires qui reprenaient des éléments de bilan donnés au CTR du 18 juin dernier, ne répondait pas à nos attentes. En effet, notre délégation espérait entendre le directeur général sur les questions qui préoccupent les personnels pour les semaines et les mois à venir et, sur ce plan, il faut bien dire que cette réunion n'a pas servi à grand-chose en termes de visibilité.

Après avoir rappelé que la priorité de la période était toujours une vigilance accrue en raison de l'évolution de la pandémie pour le moins inquiétante, nous avons interpellé la DG sur le port obligatoire du masque, dernière mesure prise par le Gouvernement, dont l'application n'a pas été sans entraîner une certaine tension dans les services. En effet, les personnels sont pour certains déroutés. Ils ont du mal à accepter cette contrainte, qui est un frein à la communication et qui provoque des phénomènes de saturation en cours de journée. Rappelons à ce sujet que nous sommes passés d'un port déconseillé dans les locaux, lorsque la distance d'un mètre était respectée à l'obligation sur les lieux de passage et les plateaux, même lorsque les distances entre personnels sont supérieures à 2 m. Les agents sont alors obligés de s'époumoner derrière leurs masques pour communiquer ce qui provoque essoufflement et fatigue supplémentaires.

Des témoignages nous sont remontés de la part de cadres qui avaient du mal à faire respecter cette consigne sanitaire. D'après d'autres témoignages, il semble se confirmer que dans certains services d'un commun accord entre collègues, sous réserve que la distanciation soit respectée, la règle du port du masque s'apparente à celle appliquée dans les restaurants et non à celle précisée dans le dernier protocole. Il est à noter que même si les responsables ont pour obligation de faire respecter la loi, ils ne disposent que de moyens contraignants limités pour obtenir l'application de la législation.

Depuis le début de cette pandémie, le poids des contraintes peut à nouveau être ressenti comme très important tant physiquement que psychologiquement. Si la période des congés d'été a permis de lever la pression chez de nombreux collègues, la rentrée va sembler très vite plus difficile à vivre dans les bureaux pendant les journées de travail dans les semaines à venir. D'autant qu'il est constaté que dans certains endroits, de nombreux agents

ont été contaminés, lorsqu'ils étaient en congé, et ont ramené le virus dans les services ou n'ont pas pu reprendre leurs activités à la fin de leurs congés.

S'il apparaît que le sujet de l'approvisionnement de notre administration et de ses services en équipements individuels de sécurité semble momentanément réglé, certaines directions locales s'inquiètent car elles ne savent pas qui, en octobre, s'occupera de l'approvisionnement des masques et si leur Préfecture continuera de gérer. La DG nous a répondu que le dispositif allait perdurer pour l'approvisionnement des masques en tissu. Si certaines difficultés sont signalées dans certains départements, la DG a indiqué qu'elle saisira alors le Ministère de l'Intérieur pour qu'il se mette en relation avec la Préfecture concernée afin de rétablir l'approvisionnement de la direction locale. Concernant les masques "inclusifs" transparents, notre délégation a sensibilisé la DG sur le fait que des usagers ayant des difficultés d'audition pourraient apprécier que nos collègues à l'accueil puissent être dotés de ce type de masque. La DG a répondu que ce sujet était suivi au niveau du Secrétariat Général du ministère à Bercy sans nous donner plus de précisions.

Par ailleurs, notre délégation a évoqué la nécessité d'avoir une vigilance à tous les niveaux quant à la qualité des prestations de ménage, de désinfection des locaux et de matériels mais aussi de prévoir les produits à mettre à disposition des agents afin qu'ils puissent être acteurs de leur sécurité sanitaire.

Face au retour de la plupart des collègues dans les services après la fin des congés de la période estivale, le niveau de présence va atteindre son maximum en octobre ce qui va accroître les risques de transmission du virus sur les lieux de travail et dans les transports collectifs. Notre délégation a défendu deux types d'action pour faire face à la situation en réduisant le nombre d'agents au m<sup>2</sup> dans les bureaux :

- L'utilisation de toutes les surfaces disponibles afin de faire respecter une plus grande distanciation physique dans les bureaux. Or, il semble que des directions rechignent à utiliser des bureaux vacants, suite à réorganisation de service, pour des raisons budgétaires car cela aurait un impact sur la surface de nettoyage et donc sur les frais de ménage ;
- Le développement du télétravail qui s'appuie sur les résultats de l'enquête ministérielle afin de permettre à un maximum de collègues intéressés de bénéficier de cette modalité d'organisation du travail.

Or, bien que le 1<sup>er</sup> ministre ait indiqué dans son courrier du 1<sup>er</sup> septembre que le télétravail demeurerait une pratique qu'il convenait de favoriser, du fait de son impact à la fois sur la densité de la population sur les lieux de travail et dans les transports en commun, nous restons dubitatifs à la DGFIP quant au respect de cette consigne gouvernementale. D'autant que, si des mesures transitoires ont été prises pour faciliter certaines procédures dématérialisées pendant la période de l'état d'urgence, elles n'ont plus cours et conduisent à diminuer les solutions de télétravail.

Notre délégation a mis en exergue les résultats de l'enquête DGFIP du 3 septembre sur les effectifs qui a montré à la fois que le niveau général du travail à domicile était revenu à un taux beaucoup trop faible par rapport aux agents présents dans les services (autour de 6 %) mais également des écarts très marqués entre types de services. Or, tout en prenant en compte l'objectif ambitieux, que nous approuvons, de doter 40 % des personnels en ordinateur portable, avant la fin de l'année, nos motifs d'inquiétude sont liés au temps nécessaire pour attribuer ce matériel dans des délais rapides tout en permettant aux collègues de s'adapter à une formule mixte télétravail-présentiel. En effet, dans des services, l'importance du présentiel est très ancrée dans tous les esprits et pas forcément uniquement dans l'encadrement. Nous avons à nouveau évoqué les suites réservées à l'enquête ministérielle sur le télétravail qui a montré que 40 % des personnels souhaitaient poursuivre le travail à domicile après l'avoir testé durant le confinement.

Nous avons interrogé la DG sur sa stratégie pour recenser précisément les volontaires au télétravail, et sur les services potentiellement identifiés pour encourager cette forme de travail. A contrario, nous avons demandé si des secteurs professionnels seraient éventuellement totalement exclus de ce mode d'organisation du travail. Nous avons enfin demandé si, pour apporter de la souplesse dans le dispositif, la proposition de disposer d'une enveloppe annuelle de jours télétravaillés pourrait être retenue par la DG. En dernier lieu, nous avons demandé les axes de la prochaine campagne de recensement des demandes de télétravail.

En réponse, la DG a été décevante en ne montrant aucun sens de l'anticipation, en refusant de répondre sur les axes de campagne pour le développement du télétravail et en renvoyant les OS aux échanges prévus dans le cadre d'un prochain GT sur le télétravail. Elle n'a pas voulu répondre non plus sur le fait de voir certaines directions refuser à des agents volontaires de se mettre en télétravail. Face à la nécessité de maintenir le travail à domicile à un niveau allant bien au-delà des 6 % constatés début septembre, la DG n'a guère démontré une grande volonté d'avancer rapidement sur ce sujet. Aucune réponse non plus sur une stratégie d'utilisation maximale des surfaces disponibles afin de retrouver une plus grande surface par agent et de respecter une distanciation physique satisfaisante.

Concernant le nettoyage, la DG a exclu toute idée de réinternalisation du nettoyage par l'intermédiaire d'agents Berkani alors que l'externalisation de cette mission à des prestataires privés a démontré des carences et, en particulier, l'impossibilité de l'administration à faire respecter un niveau de qualité à la hauteur des enjeux actuels en matière de sécurité sanitaire. Notre délégation en déduit donc que le motif premier d'externalisation est principalement budgétaire même si la DG s'en défend évidemment !

Concernant les modes d'organisation des réunions de travail, de formation mais également de réunions avec les partenaires sociaux, notre délégation attendait également très concrètement des signaux forts quant au développement de l'utilisation de la visioconférence. De multiples témoignages nous ont d'ailleurs confirmé la qualité médiocre du point de vue technique, des audioconférences départementales. Ce sujet, très largement abordé par nos fédérations au niveau ministériel avec le secrétariat général, qui a montré l'exemple à suivre lors des réunions avec les OS, ne semble pas être une priorité pour la DG.

Notre délégation a clairement indiqué que la DGFIP, administration de plus de 100 000 fonctionnaires, qui a su montrer ses capacités à mettre en œuvre des dispositifs techniques et numériques complexes, doit montrer aussi qu'elle en a la capacité de développer à court terme l'utilisation de la visioconférence en en faisant un outil majeur de communication interne dans tous les domaines. Pour notre délégation, dans le contexte actuel, la DGFIP doit considérer qu'un plan de développement massif de la visioconférence tant au niveau national qu'au niveau local, devient une exigence.

La cheffe de service SPIB n'a même pas pris la peine de répondre à cette question, laissant un des membres de la délégation de l'administration déclarer que la DG avait un problème avec les outils Visio en évoquant certaines contraintes de sécurité.

Notre délégation a également posé la question de la gouvernance avec une réelle interrogation sur le rôle des délégations interrégionales alors que depuis le début de cette pandémie les OS ont signalé à plusieurs reprises des problèmes de différences d'approche entre directions locales face à une situation donnée. Alors que ces structures pourraient s'assurer d'une application homogène des directives entre toutes les directions locales, tout en incitant certaines à s'inspirer de bonnes pratiques, preuve en est que leur rôle n'est pas à la hauteur de nos attentes. Tout juste, la DG a indiqué en réponse que les délégations avaient joué un rôle dans la répartition des masques ce qui paraît minime dans le fonctionnement d'une administration à réseau comme la DGFIP. Ainsi, ce sont les OS, dont l'alliance CFDT-CFTC, qui ont dû, dans le cadre des audioconférences avec le DG, signaler des problèmes d'application différenciées entre directions locales.

Ce GT aura aussi été l'occasion, pour notre délégation, de constater que les mesures sanitaires qui devraient s'appliquer à toute réunion n'étaient pas respectées par l'administration. Espérons qu'elle saura en tirer des leçons pour l'avenir.

En synthèse, ce GT nous a laissé une impression plutôt amère et de déception face aux enjeux de la période et à l'absence de réponse de la DG en termes de stratégie d'anticipation. Cela nous amène surtout à nous poser de nombreuses interrogations sur la capacité de la DGFIP à faire face à nouveau à une situation de crise en tirant les leçons des difficultés rencontrées au 1<sup>er</sup> semestre.