

## Groupe de travail « Sécurité sanitaire des agents en activité en situation de crise » du 11 septembre 2020

Le groupe de travail était présidé par Marine CAMIADE, cheffe du service SPiB.

Les documents transmis par l'administration présentaient le dispositif de prévention et l'organisation des services pendant la crise sanitaire. Ces documents ont été rédigés avant le rebond de l'épidémie du mois de septembre et devaient constituer un bilan.

Un focus a été réalisé sur certaines mesures de protection des agents (attribution des masques, installation d'écrans de protection en plexiglas, renforcement des prestations de nettoyage, mise à disposition de gel hydro-alcoolique).

Dans sa déclaration liminaire, l'UNSA a insisté sur le manque d'éléments de prospective. Même si nous sommes encore en période de crise sanitaire, il nous paraît important de tirer des leçons de cet épisode en s'appuyant sur les retours d'expérience.

À la lecture des documents, il apparaît que la principale solution proposée par l'administration est le télétravail.

L'UNSA souhaite le développement du télétravail, mais il nous semble que d'autres sujets doivent être évoqués :

- la formation des cadres à la gestion de crise (intégration au cursus de formation à la prise de poste) ;

- conservation des bonnes pratiques en matière d'hygiène ;
- révision des contrats de nettoyage.

Nous avons également souhaité connaître la provenance des masques (jetables et alternatifs) et demandé à l'administration de privilégier une production française.

Nous ne reviendrons pas sur le bilan. Pour l'UNSA, l'administration a plutôt bien géré la crise au regard de la situation de pénurie de masques et de gel hydroalcoolique dans laquelle le pays se trouvait, de l'impréparation générale et des changements continus de doctrine sanitaire de la part du gouvernement.

### Le télétravail en période de crise

Des directives ont été passées pour développer le télétravail en période de crise. Les agents peuvent bénéficier jusqu'à trois jours de télétravail par semaine, pouvant aller jusqu'à cinq jours par semaine pour les personnes vulnérables, sous couvert d'une préconisation par le médecin de prévention.

Le dispositif pour accorder le télétravail a été allégé. Il suffit à l'agent de faire sa demande par courriel à son chef de service qui lui donne également son accord par courriel.

Le télétravail est un moyen de réduire le nombre d'agents présents au bureau et d'atténuer les risques sanitaires liés à l'utilisation des transports en commun, notamment dans les grandes métropoles.

L'administration reconnaît la nécessité de former les encadrants à la gestion des équipes à distance. Une e-formation est déjà disponible.

Concernant les personnes vulnérables, l'administration a indiqué qu'elle ne ferait pas le tri entre les différents cas de vulnérabilité.

Les agents prennent contact avec le médecin de prévention, qui transmet ensuite ses préconisations au service RH.

Si un aménagement préconisé par le médecin de prévention est refusé, le CHS-CT est immédiatement saisi pour donner son avis.

### L'organisation des services

Il existe différentes solutions, comme les horaires décalées ou le travail par roulement. Le travail en horaires décalés est déjà possible. En revanche, la faisabilité de l'organisation d'un roulement permettant aux agents d'être présents sur des périodes différenciées sur la

journée doit être évaluée.

L'administration reconnaît la nécessité de former les encadrants à la gestion de crise. Un module de formation de 2 jours est en cours d'élaboration.

Concernant les objectifs 2020, il faut trouver un équilibre entre des objectifs raisonnables et l'accomplissement des missions et la conservation de la qualité de services.

## La gestion des masques et des dispositifs de protection

L'approvisionnement en masques jetables est de la responsabilité des directions locales (auprès de l'UGAP ou d'un producteur local).

**L'approvisionnement en masques alternatifs lavables est géré par les préfetures.** Une nouvelle dotation de six masques (pour une utilisation sur trois mois) doit être distribuée aux agents pour la fin de l'année.

L'administration a passé six marchés avec des entreprises françaises et une entreprise espagnole. Les productions sont réalisées au Portugal, en Thaïlande, au Maroc et en Roumanie.

La possibilité de commander des masques transparents pour les agents malentendants et leur entourage de travail, est en cours d'expertise.

L'administration a l'obligation de fournir des masques chirurgicaux aux personnes vulnérables.

Les directions locales disposent de masques jetables pour en fournir aux usagers qui n'en auraient pas lors de leur venue dans les locaux de la DGFIP.

Concernant la mise à disposition de lingettes nettoyantes, l'administration privilégie la fourniture aux agents de produits désinfectants avec des chiffons. Cependant, il est toujours possible de faire ce type d'achat en local.

**Fin août, l'impact budgétaire était de 5 millions d'euros, auquel il faut ajouter 4 millions d'euros au titre de frais de repas.** Cependant, il n'y a aucune inquiétude sur le plan budgétaire car dans le même temps de nombreuses dépenses ont fortement baissé (affranchissement, frais de déplacements).

Les directions locales devraient même disposer de marges de manoeuvre budgétaires. Elles sont appelées à proposer des investissements pour améliorer les conditions de travail des agents.

## Le nettoyage des locaux

L'administration reconnaît que c'est un « point noir » que la crise sanitaire n'a fait qu'accentuer. De nombreux prestataires ont été défaillants.

Le dispositif actuel est assez rigide avec un circuit peu réactif quand des dysfonctionnements sont constatés.

La doctrine ministérielle va changer. Désormais, il faudra favoriser les circuits courts permettant un meilleur pilotage au quotidien. Les directions devront donc favoriser le passage de marché en direct vers des prestataires

locaux. Il faut également travailler sur la qualité des services rendus. Pour l'administration, il n'est pas question de reconstituer un corps d'agents Berkani en charge de cette mission.

## Les retours d'expérience

Des retours d'expérience ont été organisés en Centrale et dans les services déconcentrés. Ces réunions n'ont pas fait l'objet de compte-rendus formalisés.

Les éléments convergents qui ressortent :

- l'information change tout le temps et est émise par des strates différentes qui conduisent parfois à des incohérences ;

- des difficultés avec le réseau des médecins de prévention ;
- des fiches pratiques ont été diffusées pour faciliter la gestion des équipes pendant le confinement, ainsi que des outils collaboratifs, mais leur application a été hétérogène ;
- la difficulté à maintenir le contact avec les équipes, notamment en raison du manque de performance de certains outils (visioconférence, audioconférence) ;
- l'adaptation des méthodes de travail managériales et une utilisation différente des outils à la disposition des encadrants pour suivre l'activité faite à distance.

L'Unsa regrette que l'actualité sanitaire ait prédominé dans les débats de ce groupe de travail. Ceux-ci ce sont concentrés sur les mesures à mettre en œuvre pour faire face à la situation actuelle.

Il conviendra de reprogrammer un groupe de travail une fois que la situation sanitaire se sera stabilisée et que l'épidémie sera derrière nous. Nous pourrons alors vraiment tirer des leçons de cette longue période troublée.

Nous espérons que quelques mesures n'attendront pas la fin de la crise sanitaire pour être mises en place.

En premier lieu, il est impératif d'apporter une réponse aux incohérences constatées dans la diffusion des informations provenant des différents niveaux (fonction publique, ministère, DGFIP) décisionnels. En second lieu, il faut que les nouveautés et les changements de doctrine soient clairement identifiés.