



Déclaration Liminaire CTM du 3 juillet 2020

Nos fédérations tiennent tout d'abord à saluer la volonté de l'administration de revenir à des réunions et instances en présentiel.

Même si des solutions alternatives, à distance, ont permis de conserver un dialogue social pendant cette période de pandémie, nous pensons qu'elles ne remplacent pas les échanges en face à face. Elles pourront peut-être servir pour organiser des réunions de courte durée avec un nombre de participants limités.

Et s'il fallait revenir à ces nouvelles formes de dialogue social ou de réunions à distance, nous demandons que soit d'ores et déjà engagé un travail pour utiliser des applications de réunion par visioconférence qui sont vraiment plus efficaces que les audioconférences.

Cela étant dit, revenons au contexte de ce CTM.

Ce CTM intervient dans une période particulière où nous ne sommes pas en mesure de savoir si cette pandémie est derrière nous ou si une nouvelle vague surviendra à l'automne, mettant alors encore plus à mal notre économie.

Le bilan de la crise sanitaire, que nous abordons aujourd'hui, est plutôt mitigé et doit nous conduire à revoir des procédures pour améliorer les dispositifs qui ont été défaillants.

L'impréparation du gouvernement (notamment dans la gestion de la logistique en prévention des risques), la politique de réduction des services publics, la gestion libérale de l'hôpital et des missions de santé, déjà engagés par les gouvernements précédents, n'ont pas facilité la gestion de cette crise sanitaire. Même s'il n'y a pas forcément de responsabilité juridique, il y a à tout le moins une responsabilité morale de nos dirigeants.

Les changements de doctrine ont été une source importante d'incompréhension et ont ralenti les prises de décision.

Dans ce contexte inédit, la fonction publique et l'ensemble de ses agents, et plus particulièrement nos collègues du secteur hospitalier, ont assuré leurs missions avec sérieux et engagement malgré les risques pour leur santé. Les valeurs de service public ont trouvé tout leur sens pendant cette période.

La pénurie de masques et de gel, de tests, de matériel médical, comme le manque de lits de réanimation, résultant de décisions libérales de plusieurs gouvernements, ont conduit à des mensonges de nos politiques et à une gestion catastrophique de la

crise, obligeant à un confinement important et long, dont l'économie aura du mal à se relever et qui va impacter la vie sociale et financière de nombreux français.

Chacun devra savoir, à son niveau, tirer des leçons de cet épisode. On ne peut réduire indûment et perpétuellement les services publics sans en payer un jour les conséquences.

La gestion de la crise dans les MEF

Dans nos ministères et dans les directions qui y sont rattachées, la gestion de la crise a respecté les directives gouvernementales.

Nous n'étions pas préparés à cette crise. Les plans de continuité d'activité n'avaient pas réactualisés depuis parfois plus de dix ans.

Les équipes directionnelles et les cadres n'étaient pas non plus préparées à organiser nos missions avec de telles modifications de nos conditions de travail. Étant donné les circonstances, nous pouvons dire que cette crise a été plutôt bien gérée.

La mise en place rapide des audioconférences avec les ministres et le secrétariat général a permis des échanges, certes parfois compliqués, mais en tout cas essentiels pour s'informer et gérer la crise.

L'implication et l'esprit de responsabilité des organisations syndicales ont permis la mise en place de mesures importantes pour les agents, tant au niveau de leur situation administrative que de leurs conditions de travail pendant le confinement, le déconfinement et jusqu'à aujourd'hui.

Nous regrettons et nous dénonçons la mesure de suppression de jours de congés et d'ARTT qui ont été décidés par le gouvernement. Cette mesure, prise de façon unilatérale sans concertation, a suscité beaucoup de colère chez les agents.

Nous regrettons aussi le traitement, parfois injuste, des agents en télétravail dont l'implication n'a pas été reconnue à sa juste mesure.

Les plans de reprise d'activité ont été, pour la plupart, bien adaptés dès lors que les moyens et les matériels de protection avaient été anticipés pour préparer les locaux au retour des agents.

Sur la question du télétravail :

Quelques constats :

- Ce mode de travail a permis d'assurer une partie des missions prioritaires.
- Le télétravail de masse a été mis en place dans la précipitation car nos administrations étaient très en retard dans ce domaine.
- Il faut souligner le manque de matériel informatique portable permettant le télétravail à domicile.
- Le travail des télétravailleurs n'a pas été reconnu à sa juste valeur.
- les encadrants ont dû gérer le télétravail massif sans formation dédiée.

Pour les fédérations UNSA et CGC, ce mode de travail doit faire l'objet d'un dialogue social approfondi dès la rentrée de septembre pour trouver comment accélérer son développement et comment intégrer les nouvelles mesures prévues par le décret du 5 mai 2020.

Nous comptons sur l'implication du ministère pour donner une impulsion forte et les moyens financiers pour favoriser l'acquisition de matériels informatiques compatibles avec le télétravail. Nous devons également réfléchir à développer la formation des cadres à la gestion du travail à distance.

Contrairement à d'autres, les fédérations UNSA et CGC n'ont pas découvert les vertus du télétravail avec cette crise sanitaire.

Nos deux fédérations ont soutenu sa mise en place dès 2018, se sentant parfois même un peu seules dans ce combat, et n'ont cessé de revendiquer des mesures d'élargissement des conditions d'accès pour les agents et les cadres de nos ministères.

Nous sommes bien sûrs favorable à la signature d'un accord ministériel sur le télétravail. Ce serait un signe fort donné par le ministère. Mais le chemin reste long pour que le télétravail s'impose dans tous les esprits de tous comme une forme d'organisation du travail comme une autre.

Le télétravail s'insère dans une optique plus large de révision de nos modes de travail et d'organisation du travail. Il nous paraît indispensable d'engager des discussions sur le thème plus vaste de la QVT dans nos ministères, et notamment des transports, de l'organisation du temps de travail, de la formation, ou de la GPEC.

Modifications des statuts particuliers des B et A DGFIP

Il s'agit, pour les contrôleurs, d'aligner leur formation sur celles des inspecteurs. Nous ne referons pas dans cette instance les débats que nous avons déjà eus au niveau de la DGFIP.

Concernant la limitation du nombre de participation au concours. Nous n'avons pas été favorables à cette mesure quand elle a été mise en place pour les concours de catégorie A. Nous n'avons pas changé de position sur ce point. Nous ne voyons pas en quoi cela améliore l'attractivité de nos concours.

La conséquence est qu'elle limite le nombre de participations des internes et donc la promotion interne.

Nous constatons avec regret que l'ouverture laissée par la DGFIP à la fin du groupe de travail directionnel limitant les possibilités de participation au concours interne spécial à 7 au lieu de 5 a fait long feu.

La mesure concernant la condition de diplôme est intéressante si elle permet de rendre le concours d'accès à la catégorie A plus attractif pour les étudiants.

Il est vrai que la DGFIP manque d'attractivité alors qu'elle est appelée à recruter plusieurs milliers d'agents dans les cinq prochaines années. C'est une difficulté qui pourrait avoir des conséquences sur la qualité du service rendu si le niveau général des nouveaux entrants venait à baisser.

Sur les durées d'affectation des fonctionnaires (point 2.3 de l'ODJ)

Le projet d'arrêté soumis au CTM découle de la mise en œuvre des LDG prévues par la loi du 6 août 2019.

Nous vous rappelons que les fédérations UNSA et CFE-CGC étaient fermement opposées à la LTFP et à son application dans les MEF.

Concernant les durées d'affectation, nous dénonçons une inégalité de traitement entre les différentes directions des MEF puisque seules l'Administration Centrale et la DGDDI sont actuellement concernées, l'application de ces dispositions étant reportée dans les autres directions qui n'ont toujours pas validé leur déclinaison des LDG ministérielles en matière de mobilité.

En outre, à quelques rares exceptions, les durées maximales d'occupation s'imposent à des emplois de catégorie A alors que ni la loi, ni l'article 11 du décret du 29 novembre 2019 ne prévoient une telle application restrictive et discriminante.

Au niveau de la DGDDI notamment, on relèvera de ce fait une « *obsolescence programmée* » de certains cadres et surtout un risque notoire induit de manque d'attractivité de certains emplois.

Sur le plan plus général des LDG mobilités, nous aurions beaucoup à dire sur le dernier mouvement de mutations à la DGFIP, opéré sans CAP et sans LDG, ainsi que sur la campagne opaque de mobilité des cadres A de l'INSEE dont les LDG mobilités reposent sur un texte minimaliste et régressif qui suscitent des inquiétudes pour l'avenir de tous les agents.

De ce fait, nos fédérations sont très inquiètes sur la mise en œuvre des prochaines LDG en matière de promotions et valorisations des parcours professionnels, le projet de cadrage ministériel étant suffisamment vague pour laisser toute latitude à des errements directionnels. Et ce plus particulièrement à l'INSEE si le choix de non déclinaison est retenu.

Nous souhaitons finir sur le sujet de la prime exceptionnelle.

Cette prime a le mérite d'exister mais ses conditions d'attributions restent mal acceptées d'une majorité d'agents notamment pour les télétravailleurs.

S'il était essentiel de reconnaître concrètement l'engagement des agents publics, pour qu'elle ait un sens, la mise en œuvre de cette mesure de prime exceptionnelle aurait dû faire l'objet d'un affichage avec des critères d'attribution objectifs tels que la durée du présentiel au début de la pandémie (période du 16/03 au 15/04 date de l'ordonnance sur les congés).

En l'état, nos directeurs ont les marges de manœuvre. Même s'il faut leur faire confiance comme l'énonce l'Administration et certaines organisations syndicales, ce n'est pas leur rendre service que de les laisser décider sur ce sujet qui comme d'autres primes ont toujours été perçus comme des sujets de discorde, tensions voire sentiment d'injustice à un moment où la nation et ses serviteurs ont besoin d'être tous soudés.