

Le monde d'après COVID 19 sera ce que notre mobilisation en fera !

Le ton de la rentrée est déjà donné, à l'image des agents hospitaliers à propos du « ségur de la santé »



Remaniement gouvernemental :

Exit Edouard ! Son jumeau le remplace, puis on prend les mêmes et on continue !



L'avenir de la DGFIP et de ses agents nous incombe !

En homme de dialogue avéré, Jérôme FOURNEL a d'ores et déjà tiré, tout seul, les enseignements de la crise sanitaire. Sa conviction est donc établie et ses conclusions sont simples : rien ne doit changer.

Ainsi, le contrat d'objectif et de moyens décidé le 16 mars, juste avant le confinement, est donc toujours d'actualité. Il s'appliquera, sans aucune rectification et les 5000 suppressions d'emploi qui en résultent sont donc plus nécessaires que jamais.

En bon opportuniste, Jérôme FOURNEL fait le constat que la DGFIP avait fort bien tenu le cap. Raison de plus pour y voir des raisons supplémentaires qui confortent son analyse et ses décisions.

Mais par quel prisme déformant cet homme parvient-il à gommer la somme de difficultés, que les agents mobilisés dans le cadre du plan de continuité d'activité, ont dû surmonter pour contribuer à amortir le choc de la crise sanitaire ?

Pour ce qui nous concerne nous savons l'effort accompli par les personnels. Ces derniers ont dû improviser, renforcer et réorganiser, parfois seuls, les équipes, pallier au sous équipement de nos services les plus sollicités dont les SIP et SIE, notamment. La plupart d'entre eux ont dû travailler dans des conditions difficiles, parfois, en s'exposant, et en l'absence de protections suffisantes, lesquelles sont arrivées fort tard.

Mais il faut se rendre à l'évidence ! Puisque la doctrine supplante l'expérience et annihile l'intelligence de ceux qui nous dirigent, c'est à nous qu'il incombe de prendre notre destinée et celle de la DGFIP en main ■

Le diable se cache dans les détails !

Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux événements familiaux.

Dans un projet de décret, une régression sociale de taille s'est cachée au milieu de quelques avancées législatives, liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Il s'agit d'une perte de droits pour garde d'enfant !

Les solutions de garde d'enfant pour les vacances scolaires sont de plus en plus difficiles à trouver : congés imposés pendant le confinement, congés pour garde d'enfant en juin remplaçant les ASA, congés d'été refusés ou fractionnés pour nécessités de service. À cette situation compliquée, s'ajoute pour la rentrée et de façon pérenne, la perspective d'une perte de droits pour garde d'enfant !

La Fonction publique prévoit en effet que les autorisations spéciales d'absence, en cas de garde d'enfant malade ou d'impossibilité d'accueil par la structure habituelle jusqu'aux 16 ans de l'enfant ou en situation de handicap, soient réduites à 3 jours par an par agent-e, et 5 jours pour 3 enfants ou enfant de moins d'un an ! Quelle honte !

Pour rappel, actuellement, 6 à 12 jours d'autorisations spéciales d'absence sont accordées, selon la situation du couple.

Tirer les vraies leçons !

La crise sanitaire sans précédent que nous avons vécue laisse des traces et se prolonge par des conséquences qui pèsent déjà lourd sur la situation économique et sociale du pays et de ses travailleurs. Mais à peine le de confinement décrété, les autorités sanitaires mondiales alertent sur la menace d'une nouvelle vague pandémique.

Cette crise, par les décisions qui ont conduit au confinement généralisé et à la mobilisation des ressources indispensables pour la population, a profondément et brutalement impacté la vie quotidienne et l'organisation du travail.

Un bilan sanitaire révélateur

Sur le plan sanitaire, le bilan reflète une gravité que nous n'avions pas connue depuis longtemps. À l'heure où ces lignes sont écrites, nous enregistrons en France 173 304 cas de COVID 19, officiellement recensés (plus de 13 millions dans le monde) et 30 120 décès (584 556 dans le monde). Mais ce bilan, encore provisoire, est également à mesurer dans ses disparités sociales. L'atteinte du virus et ses conséquences dramatiques, reflète, tel un véritable miroir, la géographie des inégalités sociales et économiques. A titre d'exemple, la population de la Seine-Saint-Denis, ses salariés, du fait de leurs conditions de vie et de la nature même des secteurs d'activité dans lesquels ils exercent ont été plus lourdement touchés.

Le journal « Le Monde » révélait, qu'entre le 1^{er} mars et le 7 avril 2020, une réelle disparité dans l'évolution des décès cumulés entre cette période et celle de

l'année précédente. Ce journal faisait ainsi le constat que la Seine-Saint-Denis était composée de « *Plus de personnes à la santé fragile, de davantage de salariés en première ligne et de familles nombreuses confinées dans des logements exigus...* ». Ainsi, « *...Le taux de surmortalité y a bondi de près de 130 % entre le 1^{er} mars et le 27 avril par rapport à la même période en 2019. C'est deux fois plus que dans les Yvelines (+ 67,3 %) ou la Seine-et-Marne (+ 65,4 %).* »

Des conséquences économiques et sociales dramatiques

Sur le plan économique et social, si les décisions politiques et économiques prises au travers de la loi d'état d'urgence sanitaire ont particulièrement impacté les conditions de travail durant le développement de l'épidémie, ces décisions pèsent et vont peser dans les mois qui viennent.

Chômage de masse, insécurité sociale, développement du temps partiel, contrats de travail précaires, caractérisent désormais la situation que vivent les salariés de ce pays.

L'activité du gouvernement MACRON est profondément marquée du sceau de sa méthode, initiée sous le joug des ordonnances travail. Elle s'est logiquement

poursuivie par l'instauration des ordonnances issues de la loi d'urgence sanitaire qui a permis de réduire les congés, d'augmenter la durée hebdomadaire du temps de travail sur plusieurs mois.

Ces mesures qui trouvent leur inspiration dans les politiques profondément libérales qui animent les gouvernements MACRON sont pourtant à l'origine des conséquences dramatiques intervenues en France.

En tout premier lieu, l'état de l'hôpital public, dénoncé depuis des mois, pour ne pas dire des années par les personnels soignants eux-mêmes a généré les conditions d'une saturation des lits dans les services de réanimation qui se sont trouvés particulièrement et dramatiquement débordés dans les unités hospitalières du département.

Une pénurie reflétant la dépendance industrielle de la France

La pénurie de masques, de produits tels que les gels hydro alcooliques, de tenues de protection sanitaires, de matériel de ventilation en oxygène, démontrent à quel niveau de dépendance industrielle notre pays est aujourd'hui arrivé. Cette pénurie a également touché les médicaments et pas seulement le paracétamol.

Le Décret du 5 mai 2020 relatif aux nouvelles modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Ce décret, issu de la Loi de Transformation de la Fonction publique ajoute deux modalités de télétravail en plus du télétravail conventionnel : le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles (grève des transports, intempéries, crise sanitaire...) et le télétravail ponctuel sous la forme d'un volume de jours flottant de télétravail par semaine, par mois ou par an, dont l'agent pourra demander l'utilisation.

Ce décret prévoit également qu'en cas de recours ponctuel, le télétravail peut être pratiqué dans « tout lieu à usage professionnel ou dans un autre lieu privé » ; et que l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

L'autorisation de télétravail, suite à la demande formulée par écrit par l'agent, doit être instruite dans le délai d'un mois.

L'autorisation est maintenant sans limite.

Le télétravail peut désormais prendre fin, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Enfin, la CAP peut être saisie, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail.

Télétravail : « le pour et le contre »

La période du confinement a donné lieu à un accroissement très sensible du nombre d'agents en télétravail.

Un questionnaire portant sur cette expérience a été effectué auprès de l'ensemble des agents des ministères économiques et financiers. Sur près de 43 000 télétravailleurs qui ont été questionnés, 32 000 réponses ont été recueillies, 27 794 réponses utiles ont été retenues (Hors ASA et travailleurs sur site), dont 6 338 encadrants, ce qui constitue une enquête significative de réalisée sur le sujet.

Si 85 % des réponses ont exprimé que « le télétravail était adapté à leur activité professionnelle », plus de la moitié restent encore réservés ou opposés à cette forme de travail. Ainsi, 34 % se déclarent être susceptibles de le continuer de manière occasionnelle et 21 % ne souhaitent pas poursuivre sous cette forme de télétravail.

Des « points de vigilance », c'est-à-dire des réserves, exprimées par les intéressés sont cependant ressorties de l'exploitation des réponses. Elles se découpent ainsi :

- 60% des agents ont « manqué de **moments de convivialité** entre collègues » ;
- 34% se sont sentis isolés ;
- près de 30%, ont déclaré avoir éprouvé des **difficultés pour concilier vie privée et vie professionnelle** ;
- Près de 30% ont ressenti un **niveau de stress** et de fatigue plus élevé que d'habitude. Ce phénomène est particulièrement ressenti chez les encadrants : 47% disent avoir eu des problèmes de conciliation vie privée / vie professionnelle. 34% ont ressenti plus de stress et de fatigue.

Ces premiers résultats montrent que cette forme de travail, dont notre ministère et plus particulièrement la DGFIP envisagent le développement, est vécue très diversement, selon la catégorie d'appartenance (agent d'encadrement ou non). Ils révèlent aussi que la question des conditions matérielles du télétravail et de la coupure entre travail et vie privée est une question importante qui atténue l'enthousiasme affiché, qui a remplacé le scepticisme initial d'une majorité de chefs de service et des directions RH, que l'on sent poindre aujourd'hui dans nos administrations.

La CGT Finances Publiques a entamé une réflexion sur le télétravail, réflexion sur laquelle nous reviendrons ultérieurement.

L'impossibilité de se procurer, à temps, les protections indispensables a été la cause d'une vulnérabilité accrue des salariés ou agents publics, mobilisés pour subvenir aux besoins élémentaires de la population.

Tirer les leçons de la crise

Au bilan sanitaire nous devons aujourd'hui faire face à un bilan économique et social dramatique. La nomination d'un nouveau premier ministre et le remaniement gouvernemental ne semblent pas de nature à tirer les leçons véritables de cette crise sanitaire. L'addition qui se profile et la volonté de continuer la politique de son prédécesseur vont amener Jean CASTEX à prendre une direction qui n'est pas de nature à renforcer notre modèle social qui est aujourd'hui très affaibli par les politiques précédentes.

Cette crise n'est pas finie, ses conséquences sont au début de leur impact. Nous allons devoir mener le combat revendicatif à la hauteur de ces conséquences qui vont largement impacter la situation sociale et la vie quotidienne et future des salariés.

L'après COVID s'annonce extrêmement périlleux, d'autant que nous ne sommes pas sûrs d'en avoir terminé avec cette pandémie qui continue, non seulement à se répandre sur les continents sud-américains et africains, mais qui semble se réactiver au sud du continent européen. ■

Congés bonifiés

A la veille de la démission de son gouvernement, Édouard Philippe a fait publier, le 2 juillet 2020, le décret n°2020-851 « portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique ». Or, ce n'est pas une « réforme » mais une liquidation, car la bonification de congés est supprimée !

Au prétexte de « moderniser le dispositif des congés bonifiés », ce décret modifie profondément celui du 20 mars 1978 qui avait été conquis de haute lutte par les « Originaires DOM ».

En effet, l'article 6 de ce décret leur permettait de bénéficier d'une bonification de congés, d'une durée maximale de trente jours consécutifs, s'ajoutant aux congés annuels.

L'article 7 du décret de 2020 remplace cet article 6 par un nouvel article 6 qui précise : désormais les personnels peuvent bénéficier des dispositions du nouveau décret « lorsque la durée prévue des congés dans la collectivité où se situe le centre de leurs intérêts moraux et matériels n'excède pas trente-et-un jours consécutifs ».

Donc la bonification de trente jours disparaît : il n'y a plus de congés « bonifiés ».

Que reste-t-il alors de ces congés ? Un « bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée », soit 31 jours maximum tous les deux ans au lieu de 65 jours maximum tous les trois ans.

GESTION DES PERSONNELS

Quelle rupture conventionnelle ?

Dans la poursuite de son objectif de destruction de la fonction publique, le gouvernement expérimente une rupture conventionnelle dans les 3 versants de la fonction publique, pour les fonctionnaires et les contractuels, durant la période du 1 janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La rupture conventionnelle a été introduite en 2008 dans le code du travail. Elle permet, dans le secteur privé, à l'employeur et au salarié de rompre à l'amiable un contrat de travail (Loi n° 2008-596).

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet l'expérimentation d'un dispositif proche dans la fonction publique, pour 6 ans.

Un dispositif à la discrétion de la hiérarchie

Dispositif seulement proche, car si dans le secteur privé, chaque rupture conventionnelle doit être validée par la « DIRECCTE », ou par l'inspection du travail, dans le cas d'un salarié protégé, aucun garde-fou n'est prévu pour la fonction publique. L'autorité hiérarchique détient tous les pouvoirs. Celui de proposer, d'accorder, ou de refuser la rupture conventionnelle, ainsi que de fixer le montant de l'indemnité !

Les 2 décrets précisant le dispositif d'application de la rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité ont été publiés le 1 janvier 2020. Ils sont immédiatement applicables. Par la même occasion, l'indemnité de départ volontaire pour reprise ou création d'entreprise est supprimée, avec des mesures transitoires pour 2020 (selon le dispositif

sur l'indemnité de départ volontaire).

La rupture conventionnelle concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuels de la fonction publique de l'Etat. La rupture conventionnelle peut être initiée à la demande de l'agent ou de l'administration. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Les modalités d'application

Si le fonctionnaire est à l'origine de la proposition, la lettre est adressée au service des ressources humaines (ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit le Directeur Général.)

Au moins 10 jours francs après la réception de la lettre de proposition et avant un mois, un entretien préalable a lieu. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique. Si l'agent le souhaite, il peut être accompagné par un représentant d'une organisation syndicale représentative de son choix. Toutefois, il doit en informer préalablement l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Si les deux parties parviennent à un accord, la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien. La date de la signature est fixée par l'administration.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention établie selon le modèle interministériel. La convention fixe le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive de fonctions.

La date de cessation définitive de fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Un jour franc, après la signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de quinze jours francs. La rétractation doit avoir lieu par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction du nombre d'année d'ancienneté. Il correspond aux montants minimum et maximum prévus dans le tableau ci-dessous.

Durée de service	Montant mini	Montant maxi
<= 10 ans	1/4 mois	1 mois
>10<= 15 ans	2/5 mois	1 mois
>15<= 20 ans	1/2 mois	1 mois
>20 ans	3/5 mois	1 mois

Si dans les 6 ans qui suivent sa rupture conventionnelle, l'agent de la fonction publique de l'Etat est recruté, en tant qu'agent titulaire ou non titulaire, dans la fonction publique de l'Etat, il sera alors tenu de rembourser le montant de l'ISRC dans le délai de 2 ans ■