

GT audio du 26 octobre 2020

Étaient présents à ce GT :

Pour les représentants du personnel : CGT (Isabelle Dolce-Danjard, Agnès Ragaru, Jean-Christophe Albrich), CFDT, FO, UNSA et Solidaires.

Côté administration : MM. Testanière, (DI) Pillon (DRT), Luck (DRM), Dionet (DRP), Biasi (RR), Kaltenbach (GRH) et Tubert (CP/BEAT) et Mme Machova (SGI).

La réunion s'est tenu de 14h00 à 15h50.

### Situation du jeudi 22 octobre

M. Testanière a débuté par un point de situation :

	<i>22-oct.</i>
Nombre d'agents AG OP/CO physiquement présents dans les services	276
Nombre d'agents SU physiquement présents dans les services	260
Nombre total d'agents AG OP/CO en autorisation spéciale d'absence (ASA)	0
Nombre total d'agents SU en autorisation spéciale d'absence (ASA)	0
Nombre total d'agents AG OP/CO en télétravail	63
Nombre total d'agents SU en télétravail	0
Nombre total d'agents OP/CO AG en "septaine"	2
Nombre total d'agents SU en "septaine"	20
Nombre total d'agents OP/CO AG malades du coronavirus (confirmés par test ou non)	0
Nombre total d'agents SU malades du coronavirus (confirmé par test ou non)	2

Depuis jeudi, deux collègues sont tombés malades et testés COVID+ à la BSI de Nîmes et au CVA d'Eauze soit un total de 4 positifs au COVID.

**Tous nos vœux de bon rétablissement à nos collègues touchés par la maladie.**

S'agissant de la donnée « télétravail », tout en précisant qu'il ne s'agit que d'une photo à un instant T, en l'occurrence un jeudi de vacances de Toussaint, notre nouveau DI, à l'instar de son prédécesseur, se satisfait de son taux énoncé de 22,82 % en AG-OP/CO.

### LE sujet qui fâche : le télétravail

**Parce que précisément, de l'injonction gouvernementale à la déclinaison sur le terrain il y a un gouffre mal dissimulé par quelques indicateurs contestables...**

Avec les annonces gouvernementales qui accroissent la pression en faveur du télétravail. Afin de le **renforcer** la DG (2 notes RH 4 du 9 et du 22 octobre) a demandé aux DI

Certes, la DG demande d'accroître significativement le taux de télétravailleurs pour limiter les risques. Toutefois pour calculer un taux, les règles n'ont pas changé : le dénominateur c'est la totalité des agents au travail.

Soit  $63 / (276+63) = 18,6\%$  de télétravailleurs.

Moins d'un sur 5 en AG-CO ! Il y a de la marge de progression

**d'inciter fortement au télétravail.** Toutefois celui-ci demeure **volontaire** : il n'est en aucun cas question, à l'heure actuelle, de l'imposer.

Cette accentuation passe par une identification précise des tâches télétravaillables avec un minima de 1 jour de présentiel par semaine pour maintenir le lien social.

Dans ce sens la direction a, le 26 au matin, envoyé aux agents et à l'encadrement le guide du télétravail, l'organigramme des acteurs sociaux et leur rôle ainsi que le formulaire simplifié d'autorisation de télétravail. Seul ce formulaire est d'actualité car nous sommes toujours dans l'attente du nouveau protocole qui remplacera celui de 2017.

Il est demandé aux DR et aux chefs de service de prolonger sans limite les autorisations de télétravail déjà délivrées dont le terme était le 31 août. Ce n'est qu'en cas de modification de quotité ou de modalités qu'un avenant doit être envoyé. La DI a demandé aux chefs de service d'instruire très rapidement les nouvelles demandes afin de pouvoir les valider sans perte de temps.

## **Au bureau de Blagnac**

- Sitôt achevée l'introduction du DI sur la question, nous sommes intervenus pour dénoncer la situation à Blagnac CE ou, dans sa grande bonté, la cheffe de service accepte d'envisager un passage à deux jours de télétravail au maximum.

Nous estimons que cette limitation arbitraire est contraire à l'esprit du renforcement du télétravail, particulièrement dans une agglomération où la situation sanitaire dégradée depuis plusieurs semaines a conduit les autorités locales à rendre le port du masque obligatoire y compris en extérieur, au couvre-feu, etc. Nous prétendons que la généralisation du TT à 3 jours pour les collègues qui le souhaitent ne conduira pas à un recul des missions de contrôle et d'accueil du public.

Nous dénonçons la gestion infantiliste des collègues et l'interdiction implicite qui leur est faite de déposer des demandes pour plus de deux jours.

*Réponse : Le DR de Toulouse ne voit rien de tout cela ! « L'excellent travail d'analyse » conduit par la cheffe de service a conduit à la situation non moins remarquable de... 22 agents en TT (sur 57 dans Rush) dont 17 pour 1 jour et 5 pour 2 jours. Les contraintes au centre d'expertise de Blagnac ne sont pas celles des autres bureaux de la direction avec ses « circuits rouges », ses licences de matériel de guerre... S'agissant de la pression exercées sur les agents pour les dissuader de demander plus que deux jours max, le DR nous a demandé d'en apporter la preuve...*

*Le DI pour sa part souligne le travail objectif qui a été fait tout en insistant sur les instructions de la DG qui vise à augmenter le TT en le passant partout où c'est possible de 2 à 3 jours.*

*Remarque CGT : Les collègues sont manifestement limités dans leur compréhension des enjeux, irresponsables et incapables de s'auto-organiser, raisons pour lesquelles il faut bien resserrer le cadre (mais attention, ce n'est pas une pression !).*

***Espérons qu'aucun cluster professionnel ne viendra compromettre le présentiel de ce service unique en France où il faut être présent sur site pour gérer des procédures ou le temps de travail des agents et réaliser du contrôle ex-post !***

**Objet: consignes télétravail**  
**Ref/pj: circulaire ministérielle du 07/10/20 / note RH4 200102 du 9 octobre 2020**

Le contexte sanitaire d'alerte maximale instauré localement conduit à faire évoluer la gestion du télétravail flottant dans le cadre de la circulaire et de la note RH4 (en pj), et du respect des nécessités de service, la possibilité de télétravailler est portée à 2 j, toujours sur la base du volontariat.

Cette évolution reste néanmoins expérimentale:

en effet, le recul sur le fonctionnement des derniers mois a permis d'observer que le télétravail à raison d'un jour est conciliable avec les nécessités de service.

Si le passage de certains d'entre vous à 2j vient à trop impacter l'exercice des missions et le fonctionnement du bureau ou des pôles, notamment contrôle et accueil, ou si le contexte sanitaire vient à évoluer favorablement, l'offre de télétravail pourra être revue temporairement.

Cas particulier des collègues affectés récemment: les besoins de formation en présentiel conduisent, les concernant, à limiter pour le moment le télétravail flottant à 1jour, jusqu'au terme de leur période de formation.

Organisation pratique:

-les modalités d'organisation du télétravail restent inchangées:

d'une semaine sur l'autre, le jeudi soir au plus tard, les collègues informent par mel leur chef de pôle et le pôle accueil (CDS et adjointes en copie) de la ou des journées de télétravail choisies la semaine d'après, en tenant compte des contraintes et nécessités de service, notamment côté de veille, contrôles physiques programmés, gestion des accueils.

-les nouvelles demandes (formulaire en pj) ou demandes modifiées de télétravail flottant (passage de 1 à 2j) devront être déposées très rapidement auprès de la chef de service pour traitement et transmission vh.

## Les autres questions « Télétravail »

- Au-delà de Blagnac, nous avons pu constater que dans certains services des instructions ont été données pour dissuader ou tout du moins limiter le télétravail.

*Réponse : La difficulté est de trouver un équilibre entre ce qui est télétravaillable et la nécessité de maintenir l'ensemble de nos missions. Cela demande une réorganisation et la définition du présentiel, indispensable, par pôle et par service. Dans ce cadre, toutes les demandes seront satisfaites.*

- Comment accompagne-t-on les encadrants pour la mise en place et la gestion du télétravail ?

*Réponse : il y a eu une rediffusion du guide. M. Testanière veut aider et accompagner les encadrants de télétravailleurs. Le retour d'expérience sur l'audit effectué dans certains services sur le télétravail pendant le confinement est terminé et il a été envoyé aux agents concernés. La volonté de trouver une réponse aux points de faiblesse fera l'objet d'un comité de pilotage. Un travail de formation de l'encadrement sur le télétravail est en discussion à la DG.*

*Nous avons demandé communication de ce rapport . Ce qui nous a été accordé.*

- Lors de l'audio du 24/09/2020, la DG a confirmé que les agents vivants au contact de personnes vulnérables peuvent bénéficier du télétravail sur 5 jours. Allez-vous l'appliquer sur la DI ?

*Réponse : Aucune objection si cela rentre dans le cadre des textes.*

- Pourquoi 2 mois après la note de septembre sur le télétravail n'y a-t-il que 22 % (voir ci-dessus) de télétravailleurs alors que la situation se dégrade de plus en plus ?

*Réponse : Il faut repenser l'organisation des services pour y intégrer le télétravail dès que cela est possible. Dans tous les cas le télétravail ne sera pas imposé et doit rester une volonté de l'agent.*

*Les chefs de services doivent se rapprocher de chaque agent pour le leur proposer.*

- Quelles conséquences sur l'organisation des services des mesures de couvre-feu ? Quelles instructions consécutivement à l'annulation de la réduction des critères de vulnérabilité ?

*Réponse : Concernant les agents vulnérables, cela a eu peu d'impact car, en collaboration avec le médecin de prévention, le principe de l'aménagement de poste a été privilégié. Les critères n'ont pas été appliqués de façon strict sur l'Occitanie.*

*Concernant le couvre-feu, des attestations signées par les chefs de services accompagneront les agents.*

## Les statistiques qu'on veut !

- Le nombre d'agents en télétravail un jour donné n'indique pas grand-chose. Nous demandons à avoir par service le nombre d'agent autorisés à télétravailler avec une ventilation (1 jour, 2, 3 et de, de manière dérogatoire, 4 et 5).

Nous souhaitons également disposer par service d'un état des lieux des équipements en matériels qui permettent le télétravail : nombre d'ordinateurs portables, de PC fixes équipés pour télétravailler, de « stations de travail à domicile » (clavier + écran + lecteur de carte + souris en double), de téléphones portables, de transferts d'appel, etc. C'est une nécessité pour identifier les besoins dans l'hypothèse d'un nouveau confinement.

*Réponse : Notre demande est jugée légitime et il sera fait en sorte de fournir des données plus exhaustives afin de nourrir la réflexion de tous dans un souci de transparence.*

*Que notre demande soit considérée comme utile et légitime, voilà qui nous flatte ! La question est... quand aurons-nous satisfaction ? Cela fait plusieurs audios que nous demandons à disposer de ces données !*

**RAPPEL : Seul le DI est compétent pour refuser une demande de télétravail.**

**N'hésitez pas à formuler vos demandes pour autant de jours que vous le souhaitez et à demander la dotation en matériel (par exemple « station de travail à domicile ») afin de télétravailler dans de bonnes conditions. En cas de difficultés, contactez un représentant CGT**

### Les masques toxiques

- Au-delà des masques DIM pour lesquels une suspension de l'usage a été décidée en attendant le rapport d'analyse de toxicité de l'Anses et des masques Corèle pour lesquels une attestation d'absence de traitement a été produite par le service des achats de l'Etat, d'autres masques textiles grand public ont-ils été distribués ? Les fournisseurs ont-ils produit des attestations d'absence de traitement par zéolite d'argent et de cuivre et autres nanomatériaux ?

*Réponse : Il y a eu très peu de masques DIM distribués sur la DI d'Occitanie (seuls quelques services de la DR de Toulouse dans le Gers et les Hautes-Pyrénées). Mis à part les masques Corèle, la DI a été dotée de masques Décathlon (noirs) qui sont en polyester et n'ont donc pas subi de traitement. Les préfetures sont sensibilisées et attentives sur le sujet des masques distribués aux agents de l'État.*

*Des masques chirurgicaux seront mis à disposition des services OP-CO afin de se conformer aux protocoles mis en place chez les opérateurs en cas de contrôle.*

*Le traitement des masques aux zéolites est avéré. Quels que soient les résultats de l'analyse quant à leur toxicité nous demandons que les médecins de prévention soient informés, pour chaque agent concerné, qu'il a été doté de tels masques (date de dotation, nombre de masques, date de retrait) afin que l'information puisse figurer dans son dossier de santé au travail : il n'est pas rare que l'innocuité de tel substance soit remise en cause ultérieurement ! L'important selon nous est aussi de conserver la trace de cette exposition professionnelle à des nanomatériaux.*

- Concernant les masques lavables, quel suivi pour un renouvellement. Y-a-t-il des tensions dans les approvisionnements pour le matériel de désinfection (gel, gants, lingettes...) ?

*Réponse : Oui il y aura un renouvellement logique des masques. Des commandes ont même été anticipées. Il n'y a pas de tension sur les stocks dans les 3 DR, nous avons une visibilité sur plusieurs semaines.*

*DR de Montpellier : récupération de masques en tissus en fin de semaine*

*DR de Perpignan : 55.000 masques en stock*

*DR de Toulouse : demande de dotation mixte (masques dit « grand public » et jetables)*

### Les téléphones portables

- Quid de la distribution des téléphones portables pour les agents en télétravail ? En effet, certains collègues ont dû communiquer leur numéro personnel.

*Réponse : Pas d'information sur le sujet. Les agents n'ont pas à communiquer leur numéro de téléphone personnel. Il existe le transfert d'appel. Il faut vérifier que cela fonctionne correctement.*

*Pour les nouveaux télétravailleurs, une partie des ordinateurs portables sont arrivés. Pas d'information sur la prochaine vague de livraison.*

### Les armes en dotation collective et le TPCI

- Nous attirons l'attention du DI quant à la propagation possible du virus via le HK ou le gilet lourd en dotation collective.

*Réponse : Le DI va regarder attentivement pour la mise en place d'un protocole, à l'image de ce qu'il a pu voir mis en œuvre dans la DR de Chambéry d'où il arrive.*

### Les gants en kevlar

- Cela fait plusieurs audios que nous réitérons la question : s'il n'est pas contesté que les gants jetables puissent procurer un faux sentiment de sécurité (encore que les collègues les utilisent souvent à raison d'une paire par contrôle), les modalités de désinfection (et donc des dotations supplémentaires) en gants en kevlar anti-coupures et piqûres n'ont toujours pas été arrêtées. Nos collègues n'auraient-ils le choix qu'entre COVID et VIH ?

*Réponse : pas de retour, la DG sera relancée sur ce sujet.*

## Les questions diverses

### Les oraux de concours

- La réglementation prévoit le recours, en cas d'urgence, à de la visio-conférence pour les épreuves d'admission. Nous estimons que les collègues malades doivent pouvoir bénéficier d'une session de rattrapage et que pour tous ceux qui le souhaitent la visio-conférence au siège des DR soit organisée.

*Réponse : à ce stade, la DG maintient les oraux de concours et de recrutement en présentiel.*

*Le SNAD-CGT a demandé que cette problématique remonte à la DG : il n'est pas acceptable que nos collègues n'aient le choix qu'entre courir le risque d'être contaminés (ou de contaminer) et renoncer à une promotion à laquelle ils ont travaillé depuis des mois. **Briser la chaîne de contamination, dans le cadre des recrutements et promotions, c'est de la responsabilité exclusive de l'administration !***

- Concernant les fermetures de salles, la DI connaît-elle des difficultés par rapport à leur utilisation (TPCI, Formation, organisation de concours...)

*Réponse : Non, nous appliquons la jauge de chaque salle. S'il doit y avoir des mesures supplémentaires nous les appliquerons strictement.*

### Et la suite ?

- Avez-vous des pistes de réflexion ou avez-vous anticipé des scénarii dans le cas où il y aurait un durcissement des mesures ?

*Réponse : Non*

## Conclusion

Le télétravail doit être privilégié avec, autant que possible, un 1 jour de présentiel hebdomadaire commun. Il est toutefois laissé à l'initiative des agents et ne sera en aucun cas imposé. En dépit de cette orientation volontariste – que nous saluons en tant que modalité pour préserver la santé des collègues particulièrement dans les zones où la situation sanitaire est dégradée et les conditions de travail difficiles –, la réalité que dessinent certains chefs de service est tout autre.

La direction s'est engagée à traiter toutes les demandes particulières avec discernement. Si tel n'était pas le cas, n'hésitez pas à le faire savoir !

L'épidémie galope, les contraintes se durcissent et pour autant, comme l'oiseau sur la branche, l'administration attend... Il est crucial de définir un plan de fonctionnement de notre administration en mode dégradé : les ponctions sur les effectifs, la réduction de la taille et du nombre des services, l'hypertrophie de certains, l'éloignement, l'engorgement des métropoles ont rendu notre adaptation bien plus difficile. Or chacun fait, chaque jour, l'expérience de son utilité professionnelle et de sa contribution à l'intérêt général...

Gouverner c'est prévoir (le pire) mais en douane, comme ailleurs,... on bricole !

## Prochaine réunion audio :

**Le directeur interrégional souhaite maintenir ces réunions audio toutes les 2 à 3 semaines.**

**Le prochain comité technique est programmé le 5 novembre.**

**Faites-nous part de vos remarques et questions ! Nous saurons les poser pour avoir des réponses.**

## Contacts pour en savoir plus

**Isabelle Dolce-Danjard - Jean-Christophe Albrich - Agnès Ragaru**