

# **Suivi de la situation sanitaire**

## **Visioconférence du jeudi 19 novembre**

Pour la CFDT Fonctions publiques : Mylène Jacquot et Jean-Luc Saphore.

En ouverture de réunion, la Ministre a confirmé l'amélioration des données sur l'épidémie de Covid. Le pic actuel semble passé mais il faudra encore du temps pour que la situation s'améliore durablement.

La Fonction publique doit continuer à prendre toute sa part sur les gestes-barrières et respect des règles sanitaires autant que sur la continuité des services.

La Charte des services publics rappelle des principes assez simples mais essentiels et qu'il convient de souligner et de valoriser.

Sur la circulaire relative aux agents vulnérables : elle a bien été déclinée pour la FPT et le sera pour la FPH dans les tous prochains jours, en fonction des spécificités.

Les ASA seront bien neutralisées dans le calcul de la prime de service 2020 (concerne la FPH).

Sur les congés bonifiés : le report est possible quand il s'agit d'un premier report. En cas de nécessité d'un nouveau report, les employeurs sont invités à la bienveillance.

Sur la demande de la CFDT, un suivi explicite de la situation des contractuels sera fait par la DGAFP.

Sur la demande de prorogation des périodes de préparation au reclassement (PPR) : le décret limite les PPR à un an maximum mais permet aux employeurs de mettre fin aux PPR en cours pour en débiter une nouvelle, ce qui permet de relancer les droits de l'agent et ainsi de prolonger les PPR.

Semaine 46 : l'enquête couvre 70 % des agents de l'État (hors enseignants), et gagne donc en fiabilité. 40 % des agents ont télétravaillé, mais les données sur le nombre de jours travaillés sont -elles- trop peu fiables. À Paris, on est 56 %, dans le 92 à 66 %. Sur les flux sur les réseaux : l'activité est de 10 % supérieure à la semaine 45. Le nombre de messages sur la messagerie Tchap : on est près du double d'une période « normale ».

Sur les collectivités territoriales : le télétravail se déploie bien mieux dans les régions et départements que dans les communes. Dans les collectivités de moins de 2 000 habitants, le télétravail est inexistant ou presque.

La Ministre invite les organisations syndicales à contribuer à l'adaptation des mesures de confinement pour poursuivre le télétravail pour plusieurs mois encore.

Enfin, sur les dispositifs de soutien aux agents : dans la Fonction publique de l'État chaque ministère a maintenu ou réactivé son dispositif de soutien.

Les neuf organisations syndicales représentatives se sont ensuite exprimées.

## Intervention de la CFDT :

Madame la Ministre,

D'abord, nous vous avons interpellée la semaine dernière sur la **Charte** des services publics que vous aviez annoncée. Et nous vous remercions de l'envoi qui nous a été fait hier soir, en amont de la publicité faite à cette Charte qui a le mérite de saluer l'engagement des agents publics particulièrement dans cette période compliquée.

Mise en œuvre du **télétravail** : l'essentiel des remontées continue de porter sur ce point. Le télétravail continue de progresser, ce qui met d'autant plus en évidence les secteurs, services, encadrants les plus rétifs parfois jusqu'à la caricature. On est encore loin de la cible des 50 % que vous avez fixée. Si ce n'était dramatique, nous pourrions rire du message adressé par le directeur de l'établissement du service d'infrastructure de la Défense de Metz qui s'adresse ainsi à ses collaborateurs : « il est pour moi inconcevable qu'il y ait ceux qui sont en télétravail et les autres qui travaillent deux fois plus pour compenser ce que les « télétravailleurs » ne font pas... ».

En plus du **dialogue social** plus que jamais nécessaire, voire obligatoire sur l'organisation du travail (et du dialogue social de qualité, si possible. En Bretagne, au ministère des Armées, un CHSCT a duré 14 minutes), il conviendrait de développer et de généraliser la mise en place d'un **plan de formation** dédié à la pratique du télétravail, à destination de l'ensemble des agents (tous versants), en complément du guide déjà mis à disposition par la DGAFP et encore trop peu diffusé.

Pour faire le lien avec vos propos introductifs, et votre **point statistique** régulier : nous l'avons déjà dit, la transparence sur les données constitue une avancée qui exige volonté et fermeté. Mais la réticence de certains ministères (dont celui de l'Intérieur qui n'hésite pourtant pas à faire la publicité d'autres chiffres) finit par alimenter la suspicion et la défiance sur la manière dont sont traités les agents ici ou là. Car ce qui manque avant tout, ce sont les chiffres plus détaillés, révélateurs des pratiques de certains mais surtout indicateurs des gisements de progrès.

Je ne ferai pas plus long sur l'inventaire des situations, pour laisser la place à **deux demandes** :

D'une part, un certain nombre des **questions** que nous vous avons posées restent encore **sans réponse** : poursuite du travail d'agents positifs mais peu symptomatiques au Covid notamment dans la FPH, jour de carence, encadrement des mises à disposition de certains personnels à des services en tension (rappel : la CFDT souhaite que cela se fasse sur la base du volontariat), encadrement des pratiques de test antigéniques (et respect de la confidentialité des résultats !), possibilité d'ASA « garde d'enfants » en-dehors des périodes scolaires quand les deux parents sont mobilisés, ... Quant au désaccord sur la maladie professionnelle, quatre fédérations CFDT font le choix de contester le décret devant le Conseil d'État avec le soutien, en intervention volontaire, de la confédération et de la CFDT Fonctions publiques.

D'autre part, à ce moment du calendrier annoncé par le Président de la République, il nous semble indispensable **d'anticiper les prochaines semaines**. Vous le savez, nous sommes convaincus qu'on ne pourra faire respecter les modalités sanitaires que si elles sont construites en associant plus largement l'ensemble des partenaires

et donc aussi les partenaires sociaux. Les agents publics, comme le reste de la population, ne peut se contenter de subir des annonces qui s'imposent, sans se donner les moyens d'être mieux partagées, lourdes de conséquences sur nos quotidiens et nos organisations du travail. Nous aimerions que des pistes soient enfin ouvertes en ce sens.

Vous venez de la faire, d'ailleurs. Sans autre forme de préparation, nous pouvons dire, sur la base des constats faits dans les semaines et mois passés :

- Qu'il ne faut pas relâcher l'effort de valorisation du télétravail : le télétravail, c'est du travail !
- Qu'il faut maintenir des objectifs chiffrés (tant d'agents doivent être en télétravail tant de jours par semaine), plutôt que de couper les effectifs en séparant ceux qui télétravaillent de ceux qui sont en présentiel.
- Qu'un effort devrait être vraiment engagé pour mettre en valeur, lister les missions ou tâches télétravaillables.
- Que tous les dispositifs qui permettent de mixer présentiel – distanciel doivent être maintenus et développés.
- Qu'il faut, je viens de le dire, développer des formations pour toutes et tous, à tous les niveaux hiérarchiques sur le télétravail et l'usage des outils collaboratifs.
- Qu'il faut un niveau d'exigence élevé sur l'exemplarité des employeurs et agents publics au respect des règles. La responsabilité syndicale n'exonère pas de cet engagement. Je me permets de le dire car je viens d'être informée qu'une organisation syndicale vient de demander (à l'occasion de la CCHSCT qui se tient en ce moment même...) la tenue des prochains GT en présentiel...

### Réponses de la Ministre :

Sur la **poursuite de l'agenda social** : les circonstances sont exigeantes, l'agenda social également. Une version stabilisée va être envoyée prochainement.

Sur les **effectifs** : le budget 2021 acte la fin des suppressions d'effectifs sur le versant d'État.

Sur les **proches de personnes vulnérables** : la réglementation se fonde sur les recommandations du Haut Conseil à la Santé publique, raison pour laquelle la plus grande vigilance doit être apportée au respect des règles.

Sur le **travail des agents positifs** au Covid : cela ne doit concerner que les cas visés par les autorités de santé et en cas d'extrême urgence. La DGOS apporte en précision que seuls les asymptomatiques ET non-remplaçables peuvent être appelés à travailler avec des règles renforcées.

Sur le **jour de carence** : la réflexion n'est pas achevée sur la possibilité d'exempter du jour du carence les cas de Covid.

Sur le **télétravail** : les remontées ne sont pas en ligne avec les directives. Le télétravail, c'est du travail ! Les caisses de sécurité sociale assurent la continuité du service avec des taux de télétravail parfois supérieurs à 80 %. Dans la Fonction publique, il y a un problème d'équipement (44 000 agents équipés en 2019, 200 000 en 2020) et il y a des disparités entre ministères. 27 % des agents de l'État pourront travailler pleinement de chez eux d'ici la fin de l'année.

Sur la **formation pour tous les agents** : la Ministre va solliciter la DGAFP pour voir ce qui peut être fait.

Sur la **suite** : la Ministre souhaite envisager des réflexions qui permettent de différencier les six prochains mois d'une période plus longue de 18 mois (nouvelle évolution du décret de 2016).

Sur la **mise à dispositions des agents à des services en tension** : la Ministre partage la base du volontariat. La FAQ de la DGAFP pourrait être mise à jour pour encadrer ce point.

Sur les **tests antigéniques** : il faut d'abord une doctrine sanitaire claire et précise pour prioriser les publics. Puis, il faut partager les informations : chaque ministère peut acheter des tests et les déployer, le déclarer à l'ARS... Le dispositif sera présenté aux DRH ministériels. En l'état actuel du droit, on ne peut imposer un test à un agent. Le secret médical doit être strictement respecté. Les tests doivent être réalisés par des personnels compétents.

Sur les **ASA garde d'enfants hors temps scolaire** : la question est encore en cours d'instruction.

Sur la **Charte** : elle a été établie avec les opérateurs « à réseaux » : DGFIP, Douanes, CNOUS, La Poste, caisses de sécurité sociale, ... afin d'harmoniser la communication, notamment sur la reconnaissance et la valorisation du travail réel.

Durée de la réunion : 15h - 17h15.