



Le 17 juillet 2020

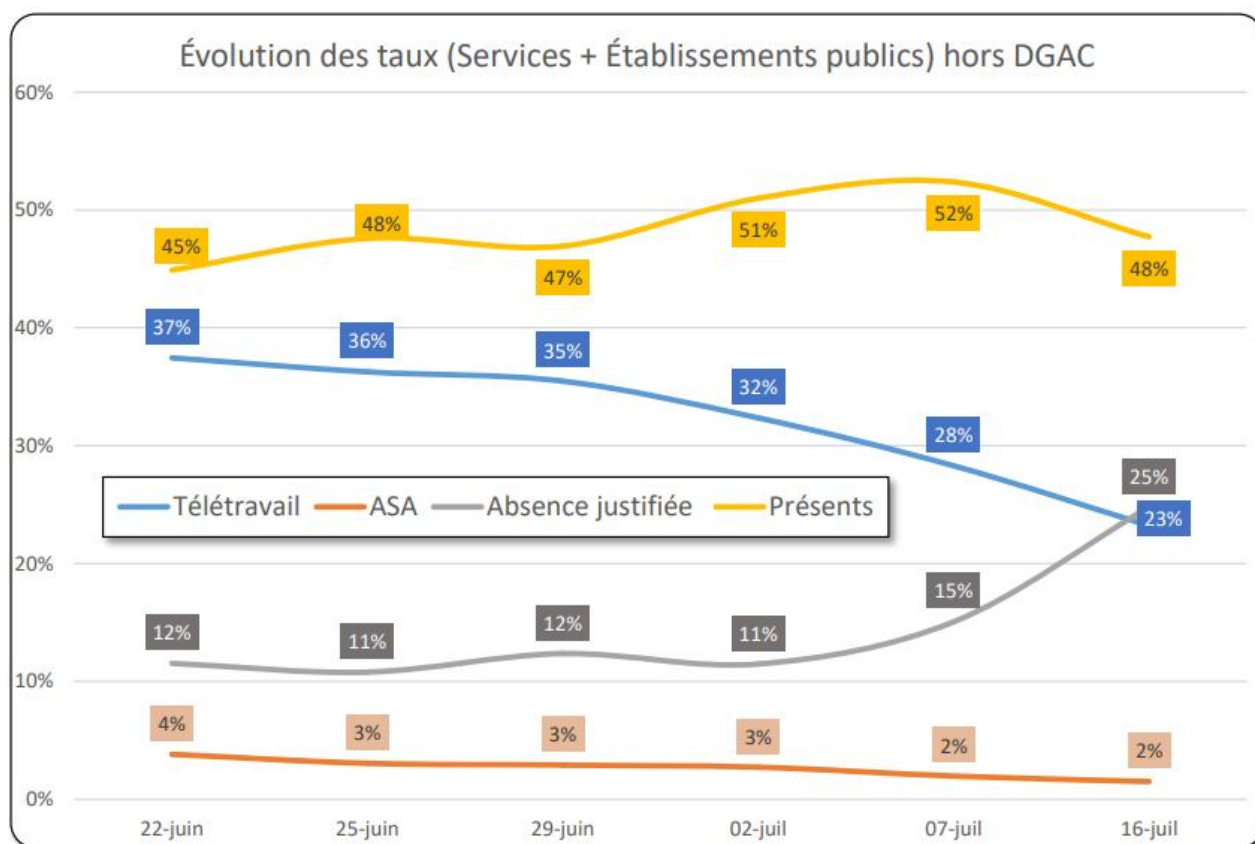
Express-inFO

Suivi de la reprise d'activité : épisode 4

Suite à une première réunion d'installation le 27 mai dernier (retrouvez le compte-rendu [ICI](#)), prolongée par celles du 12 juin (retrouvez le compte-rendu [ICI](#)) puis du 29 juin (retrouvez le compte-rendu [ICI](#)), le comité de suivi ministériel du plan de reprise d'activité du MTES/MCTRCT était réuni à nouveau le 17 juillet. A retenir...

Données statistiques sur la position administrative des agents *document consultable [ICI](#) pour la période du 22 juin au 16 juillet*

Depuis le 22 juin, l'érosion constante du taux de télétravail se poursuit. Après avoir croisé la courbe du présentiel le 17 juin, la voici qui croise celle des agents en absence justifiée. Cette fois-ci pour de bonnes raisons, les agents ayant pleinement droit et besoin de congés en cette période !



FO rappelle ses profondes réserves quant aux discours portés sur un retour généralisé et forcé en présentiel. Cette banalisation institutionnalisée de la période pour afficher une reprise d'activité qui ne s'est jamais arrêtée, explique la remontée d'un relâchement général en matière de gestes barrières. Si tout cela est pour mieux se donner rendez-vous pour la deuxième vague...

Pour FO, la solution du télétravail reste donc bien une solution à promouvoir durant (quand elle est volontaire bien entendu).

→ *Le DRH confirme que le **télétravail reste la modalité privilégiée** lorsqu'elle est possible. Cette modalité s'accompagne d'un retour ponctuel en présentiel organisé par les chefs de service notamment pour faciliter la reprise des échanges au sein des équipes.*

FO sera vigilante à tous les niveaux pour que cela résiste aux pressions locales ou préjugés managériaux sur le télétravail !

Ces données générales cachent toujours des disparités par type de services ou établissements (le taux de « présentiel » allant de 37 % en AC, 45 % DREAL, 56 % en DIR, jusqu'à 58 % en DIRM).

Une nouvelle fois, FO alerte sur le taux de présentiel constaté en Outre-Mer (70%!), alors même que le bilan des cas supposés de COVID dans nos services et établissements démontre la sensibilité épidémique (avec 2 territoires, Guyane et Mayotte, maintenu sous état d'urgence). Si le ministère se lave les mains de la situation en Guyane, désormais du ressort du seul ministère de l'Intérieur, alors que le contexte sanitaire y est critique, [FO est intervenue](#) en direct auprès du ministère des Outre-Mer.

L'alerte a été faite...chacun assumera ses responsabilités y compris pénalement si nécessaire.

FO tire par ailleurs la sonnette d'alarme quant à la situation des agents en ASA, en particulier les raisons médicales et pour garde d'enfants (situation qui perdure en dépit des affirmations gouvernementales). Au 17 juillet, aucune couverture juridique n'a été publiée par la DGAFP, en dépit de [l'alerte de FO](#), une semaine après la date de fin de l'état d'urgence ! **Que compte faire la DRH pour éviter des situations tendues, critiques, voire des drames pour les 700 agents concernés ?**

→ **Le DRH indique que pour les personnes à risque de forme grave de covid-19 (dites "personnes vulnérables" au sens des onze critères de vulnérabilité définis par le décret 2020-521 du 5 mai 2020) :**

- *le télétravail reste la règle s'il est possible,*

- *en cas de reprise du travail en présentiel, des mesures de sécurité renforcées sont à prendre : il doit être vérifié au préalable que l'aménagement du poste de travail (bureau) garantit systématiquement 1 mètre minimum de distance par rapport aux autres agents, et, à défaut, privilégier un bureau dédié ou des protections supplémentaires (vitres...) . En outre, le port permanent d'un masque chirurgical (à changer toutes les 4 heures) est obligatoire pour l'agent et il est vivement recommandé un respect strict des gestes barrières (lavage des mains, désinfection renforcée du poste de travail) ;*

- *ils peuvent continuer à bénéficier d'autorisation spéciale d'absence à la condition que leur vulnérabilité et le besoin de rester isolé (en référence au décret) soient attestés par leur médecin traitant ou le médecin de prévention.*

→ **Pour ce qui concerne les gardes d'enfants**, la DRH indique que le régime dérogatoire d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant s'arrête à partir du début des vacances scolaires. Il appartient aux parents de recourir aux différents modes de garde existants.

FO dénonce cette dernière mesure, ignorant de fait que l'offre de garde collective et individuelle (grands parents) sera amoindrie cette année, et que nombre de parents déjà placés en ASA durant le confinement ont subi une ponction importante et inadmissible en JRTT ou congés. **Cela ne fait que renforcer l'utilité de privilégier le télétravail !**

FO pose par ailleurs la question de **l'application du jour de carence** au-delà du 10 juillet pour les agents qui seraient atteints par la COVID-19.

→ Le DRH indique que ce point est en cours d'arbitrage interministériel.

Par ailleurs, **pour les agents ayant été en contact « à risque » avec une personne atteinte par la COVID-19** : Les agents concernés sont identifiés par les autorités sanitaires en charge de l'identification des chaînes de contamination (« contact-tracing ») ou, dans certains cas, par les médecins de prévention. Ils sont alors placés en quarantaine et placés en ASA ou si possible en télétravail. Ils sont tenus d'effectuer les tests de dépistage prescrits et ne peuvent reprendre l'activité qu'à l'issue de la période de quarantaine spécifiée (en règle générale 14 jours). S'ils ont contracté le covid-19 ils sont placés en congé maladie ordinaire par le médecin traitant.

Pour les agents ayant été en contact avec une personne susceptible d'être atteinte par la COVID-19 : ils sont tenus de rester à l'isolement (télétravail si possible, ASA à défaut) jusqu'à ce que les résultats du test soient connus. Si ceux-ci sont négatifs la mesure d'isolement est immédiatement levée. Dans le cas contraire il convient de se conformer aux prescriptions médicales pour les cas contacts à risque.

État d'avancement de la mise en œuvre des Plans de Reprise d'Activité

Le tableau de suivi transmis ne marque pas d'évolution par rapport à la dernière version. La DRH s'est engagé à faire un point particulier sur les lycées maritimes, dans la perspective de la rentrée.

État d'avancement de la mise à jour des DUERP (documents uniques d'évaluation des risques professionnels) en intégrant le COVID-19

La mise à jour des DUERP a bien du mal à être opérée dans les services et EP...avec un taux encore très insuffisant de 57 %.

Rappelons qu'il s'agit juste d'une obligation réglementaire...

Que se passera-t-il en cas de 2ème vague ? Qui portera la responsabilité ?

→ La DRH a demandé aux services/établissements de finaliser cet exercice d'ici fin août.

Suivi de la cellule d'écoute ministérielle

Les données fournies par l'administration confirment le maintien d'un rythme soutenu de saisines sur les mois de juin/juillet (38 saisines 1 mois et demi), avec désormais une majorité de contacts relatifs à des problématiques professionnelles (illustrant les difficultés de reconstitution des collectifs de travail et de tensions issues de la période de crise).

→ La DRH confirme le maintien de ce dispositif dans la durée.

Prochaines échéances :

A notre demande, le dispositif de veille et suivi périodique de la situation des services et établissements sera maintenu durant tout l'été.

Le présent COSUI sera réactivé en tant que de besoin.

Le CHSCT-M sera convoqué fin août pour étudier l'évolution de la situation et les suites à y réserver (évolution en particulier du plan de reprise/continuité d'activité).

Une première réunion de « retour d'expérience » sera par ailleurs organisée fin juillet.

FO y portera les résultats de l'enquête conduite auprès des agents, qui confortent la plupart des constats et alertes de nos représentants locaux durant la crise (qui eux aussi sont restés sur le front!), ils invitent à ce que des suites concrètes soient apportées pour prendre en compte les enseignements de cette crise (moyens des services, protection des agents, organisation des missions, capacité des réseaux...).



FO demande dans ce cadre l'ouverture de réelles négociations pour améliorer les conditions de travail et l'organisation du temps de travail, élargir et améliorer le télétravail choisi, et traiter la question du droit à la déconnexion (en savoir plus [ICI](#)).

FO reviendra sur le bilan dégradé du cycle de mobilité 2020/09, **justifiant de mettre en place un vrai cycle collectif pour une prise de poste en janvier 2021.**

Pour FO, la vigilance doit rester de mise à tous les niveaux pour éviter un « retour de vague » !