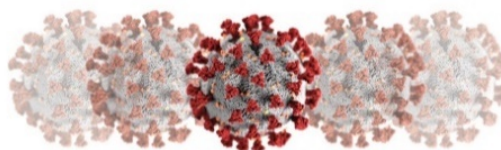


COVID 19

*Entre la ministre de la transformation et de la
fonction publique et les organisations syndicales représentatives
de la Fonction Publique*



INTERVENTION A. DE MONTCHALIN

Début de la réunion à 15h00.

Fin de la réunion à 17h15.

Accueil aujourd'hui dans tous les ministères de personnes atteints de handicap, pour favoriser les échanges dans les équipes. Aujourd'hui, Matis, mal voyant, était au ministère et il écoute notre réunion.

Conseil de défense et conseil des ministres: premiers signaux épidémiologiques positifs, avec un nombre de cas nouveaux par jour qui diminue, un taux de cas positifs par jour qui diminue et un taux d'incidence qui baisse. A ce stade, nous sommes revenus au niveau de contamination qui prévalait dix jours avant la mise en œuvre de ce nouveau confinement.

Certes la tendance est meilleure, mais dans les hôpitaux, nous sommes loin d'avoir passé la crise elle-même. Si le pic est probablement derrière nous, il va nous falloir encore du temps pour que dans les hôpitaux la situation s'améliore.

C'est le signe que les mesures prises ont été efficaces, puisque l'on a un R à 0,7. Il nous faut néanmoins rester très prudents et vigilants dans le respect de toutes les règles que nous avons fixées.

La Fonction publique doit continuer à prendre toute sa part, à la fois dans la contribution à la limitation de la propagation du virus et surtout dans la continuité de la vie de la Nation assurée par ses services publics.

Je fais des visites virtuelles dans les différents services et je constate avec intérêt l'engagement, la créativité et les innovations dans la manière de rendre le service public à chacun, vraiment actif et plein dans la période.

Travail avec un certain nombre d'opérateurs publics à établir une charte, qui vous a été transmise hier. Elle pose le maintien de la protection des agents et des usagers,

le maintien de l'ouverture des services publics, également des guichets numériques et téléphoniques. Un engagement sur les délais de traitement. Une attention aux plus fragiles et aux plus vulnérables.

CIRCULAIRE AUX AGENTS DITS VULNERABLES :

Elle a été déclinée à la Fonction Publique Territoriale, avec une note du DGCL en date du 12/11 et qui reprend les éléments de la circulaire FPE.

Nous sommes en train de préparer une déclinaison pour la DGOS, avec une instruction signée hier soir. Cette déclinaison tient compte des spécificités de la FPH, puisque pour ce qui est des personnels soignants considérés comme vulnérables par un avis du Haut Conseil à la Santé Publique du 31/03/2020, nous savons que des mesures spécifiques peuvent être prises pour assurer la continuité des soins.

2

NEUTRALISATION DES ASA LIEES A LA COVID POUR LE CALCUL DE LA PRIME DE SERVICE DANS LA FPH :

Les ASA accordées du fait de cette crise sont bien neutralisées pour le calcul de la prime de service 2020. C'est aussi extrêmement clair dans la note de service de la DGOS.

CONGES BONIFIES :

Leur report est possible si c'est un premier report. Normalement un deuxième report n'est pas possible mais nous invitons les employeurs, si des difficultés ont été relevées dues à l'annulation des vols sur les territoires ultramarins soumis à un état d'urgence sanitaire jusqu'en septembre, à le permettre.

DGAFF :

La DGAFF fera un bilan relatif aux agents contractuels, lorsque nous aurons des données. Mais, comme nous sommes encore dans la crise, un bilan de sortie de crise est difficile à établir.

DEMANDE DE PROROGATION SUR LA DUREE DES PERIODES AU RECLASSEMENT (PPR) :

La durée maximale de la PPR prévue dans la loi est fixe. Elle ne peut pas être prorogée, mais le décret permet aux employeurs de mettre fin à une PPR en cours et d'enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR car aucune disposition ne limite le nombre de période de préparation au reclassement. Par ce biais, les droits de l'agent peuvent être relancés afin de compenser une éventuelle perte de chance.

CONCOURS :

Voir la FAQ de la DGAFF.

MASQUES A LECTURE LABIALE :

300 000 masques ont été livrés dans les rectorats en septembre.

Le ministère de la santé et le secrétariat d'état à l'enfance ont annoncé ce mardi la distribution de 500 000 masques transparents aux personnels des crèches et des maisons d'assistantes maternelles.

CIAS : Non lié au COVID, mais la DGAFP a commencé à instruire le sujet et pourra échanger avec les organisations syndicales car le texte qui régit l'organisation de ce comité est peu précis. Il y aura donc un échange sur le sujet.

DONNEES SUR LE TELETRAVAIL : Semaine 46.

L'enquête couvre 70% des agents de l'Etat, hors enseignants, soit 1,5 millions d'agents.

- 40% des agents ont travaillé en télétravail au moins partiellement dans la semaine, mais le nombre de jours travaillés n'est pas très fiable,
- Par départements : 56% à Paris, hors personnels enseignants, et 66% dans les Hauts de Seine, toujours hors enseignants, forces de l'ordre active et militaires,

Nous faisons un point hebdomadaire sur ce sujet et je reste extrêmement vigilante sur ce sujet du télétravail et reste à l'écoute de vos remontées.

L'analyse des flux du réseau interministériel de l'état est maintenant à 70% d'activité supérieure sur le réseau externe par rapport à la semaine du 12/10.

La somme des flux internes et externes, nous avons une activité de 10% supérieure à la semaine dernière.

Il y a plus de télétravail que d'habitude avec une vraie continuité du service.

Les messageries aussi sont en augmentation.

Pour les collectivités territoriales, il nous remonte que :

- dans les régions nous sommes proche de 5 jours / semaine de télétravail, à l'exception des agents de terrain,
- nous serions à 3-4 jours / semaine dans les départements (Hors EHPADS, Centre de Soins, CCAS, etc.,
- dans les communes, ce chiffre est moindre. Il n'y a pas de télétravail dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Sur le sujet du télétravail, je voulais que nos échanges puissent m'aider à avoir des éléments sur la manière dont on peut y réfléchir à moyen terme. Pas le très long terme, qui sera l'objet de cette négociation et des ces travaux que j'aimerais que l'on ait sur l'évolution du télétravail et comme on l'avait dit sur la formation managériale. Il nous faut un accord sur ces sujets, pour que le décret de 2016 puisse vraiment évoluer. Bien sûr, nous faisons actuellement avec les contraintes de la crise, mais il est bon de se donner un cadre structurel rénové et adapté.

Il y a une période d'entre deux, si au 1^{er} décembre, on réfléchit à adapter certaines mesures de ce confinement, on voit bien que la période hivernale n'est pas propice à un déconfinement brutal (Il fait froid, on vit à l'intérieur, il va arriver d'autres virus

hivernaux). Il va être utile de réfléchir au-delà du pic, comment nous allons mettre des règles en place pour que sur plusieurs mois, nous puissions continuer à avoir du télétravail comme une vraie modalité d'organisation des services publics. Il est très utile de vous écouter, si je schématise, pour qu'à partir du 06 janvier (environ), si les chiffres ont baissé mais que l'on continue à avoir un recours au télétravail encouragé, qu'est-ce qui vous semble être une organisation durable ? Quelles sont les règles qu'il faut que l'on se fixe pour que ce soit durable ? Durable, je ne sais pas si ce sera 3 mois, 4 mois, 5 mois ...

C'est un premier échange très ouvert. Je n'ai absolument pas d'annonces à vous faire ! Il n'y a pas de plan caché !

Evidemment, aujourd'hui le but n'est pas d'être exhaustif et de considérer que le débat est clos. Nous y reviendrons la semaine prochaine et aussi souvent qu'il le faudra. C'est pour commencer à échanger sur les points pertinents qui nous permettent de garder un haut niveau de télétravail, mais qui soit vivable et tenable. Voici l'enjeu de cette discussion. On ne sortira pas de cette réunion avec une circulaire signée.

S'il y a un changement de règle ou des précisions à avoir, ce ne sera pas pour la semaine prochaine. Je vous ai parlé de janvier... et d'un temps où l'on sera plus dans le pic épidémique, mais l'on sait bien que si l'on relâche nos efforts d'un coup, on risque de laisser l'épidémie reprendre. Nous ne sommes pas dans une dynamique de « STOP AND GO ! » qui va être pour le moral collectif et le pays encore plus délétère que l'effet de la crise elle-même.

De premières choses émergent aujourd'hui, et c'est bien, mais d'autres demanderont à être affinées. Ce débat aura d'ailleurs lieu aussi dans le secteur privé. Nous avons du temps devant nous, mais il est intéressant de commencer à réfléchir.

Très honnêtement, cela m'aide aussi à réfléchir pour voir comment vous vous imaginez le discours volontariste de télétravail que je peux avoir dans les prochains jours et semaines qui viennent et comment vous voyez le point de fuite.

Il vaut mieux verbaliser les messages que l'on peut tenir dans le temps, pour éviter de se contredire nous-même.

DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX PERSONNELS :

Dans la FPE, chaque ministère a réactivé sa ligne de soutien.

Ces échanges hebdomadaires me sont très utiles, pour me permettre de remonter dans les différents cercles d'échanges les points factuels.

Madame la Ministre ,

RECONNAISSANCE DU TRAVAIL DES AGENT.E.S ET SALARIE.E.S DE LA FONCTION PUBLIQUE

La période difficile que nous vivons, qui s'inscrit dans la durée, met à très rude épreuve les personnels de la Fonction publique.

La presse s'est fait récemment l'écho de la perte d'attractivité de cette dernière, avec une baisse colossale du nombre de candidat.e.s aux concours de la Fonction publique.

Cette situation est aussi alarmante qu'intolérable. Elle est le fruit de décennies de politiques de dénigrement des fonctionnaires et d'austérité salariale. Comme elles et ils le démontrent tous les jours, fonctionnaires et agent.e.s publics sont indispensables à la vie de la Nation et méritent que leur travail soit respecté et mieux reconnu.

Comme nous l'avons affirmé dans un récent texte unitaire, nous demandons l'ouverture sans délai de négociations salariales pour des mesures générales. De plus , le deuxième levier pour rendre attractif les métiers de la fonction publique , c'est l'emploi , d'autant plus en cette période de crise , qui démontre la nécessité de son développement.

REFORMES EN COURS ET CONDITIONS DE LA DEMOCRATIE SOCIALE

Si nous notons de ci de là que les CHSCT ont parfois du mal à être réunis, alors que la situation sanitaire l'exige, les modalités d'application de la loi de Transformation de la Fonction Publique ne rencontrent, elles, aucun obstacle.

Les agent.e.s ne comprennent pas ce zèle à réunir les instances paritaires dans un mode dégradé pour mettre en place les lignes de gestion dès janvier 2021 ou augmenter les temps de travail à 1607 h alors qu'aucun plan de continuité de l'activité n'a été mis en place et que chacune et chacun fait ce qu'il veut dans son coin. C'est le sens du courrier unitaire qui va être adressé hier.

Au risque de faire dans la répétition, la CGT réaffirme que le gouvernement s'honorerait de revenir sur la suppression du CHSCT en tant qu'instance dédiée et de plein exercice.

En lien avec cette problématique, comme nous l'avons fait par mail en début de semaine, nous exprimons notre profond mécontentement quant aux multiples changements d'horaire et de date imposés unilatéralement s'agissant de l'agenda social.

Au-delà de leur caractère irrespectueux pour les différents acteurs concernés, ces changements répétés nuisent profondément à la qualité du travail et, pour ce qui nous concerne, à la capacité de porter les intérêts des personnels.

Concernant la réunion du 24 novembre du groupe de travail « Conditions et modalités de la reconnaissance des pathologies liées à la Covid-19 », nous observons de surcroît qu'elle chevauche une réunion du CCFP, ce qui ajoute encore aux difficultés que nous connaissons dans la période.

Le télétravail n'étant en aucun cas synonyme de disponibilité constante, la CGT demande donc solennellement que les changements de calendrier soient désormais strictement limités à des cas de force majeure et qu'ils relèvent donc de l'exception.

SUR LA SITUATION DES PERSONNELS VULNÉRABLES

La CGT Fonction publique exige de nouveau que la situation des agents vivant avec des personnes vulnérables soit prise en compte.

SUR LES AGENTS POSITIFS OU CAS CONTACT EN SITUATION DE TRAVAIL

Notamment dans la Fonction Publique hospitalière, nous attirons l'attention sur les agent.e.s et salarié.e.s cas contact voire positifs asymptomatique à qui l'on demande de venir travailler.

Pour des raisons élémentaires de cohérence avec les mesures barrières et sanitaires que l'on impose à toute la population pour empêcher la circulation du virus ainsi que pour la santé et la protection de ces personnels, nous demandons une réaffirmation dans toute la Fonction publique de la doctrine selon laquelle les personnels devraient être considérés en arrêt maladie et / ou maladie professionnelle et les cas contact en ASA. La continuité de service ou raison de service ne saurait être toujours un prétexte pour autoriser ces pratiques et d'autres dérives comme le rappel sur CA, RTT, Repos, cela au détriment de la protection avec des risques pour la santé des personnels ainsi que celle des usagers. En effet, dans un contexte d'effectifs minimum au sein de la FPH par exemple cela se traduit par des pressions constantes sur ces questions

SUR LE JOUR DE CARENCE

La CGT continue de réclamer sa suspension dans la période et son abrogation pure et simple. L'absence de réponse positive, alors que le gouvernement l'avait suspendu lors du 1^{er} confinement, est un très mauvais signal.

Thèmes développés durant les interventions des autres organisations syndicales (CFDT ; FO ; UNSA ; FSU ; SOLIDAIRES ; FAFP ; CGC ; CFTC)

7

Demande de reconnaissance de la COVID 19 en maladie professionnelle pour tous les personnels de la fonction publique en présence de public.

Demande de suspension immédiate du jour de carence, avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre.

Demande d'arrêt du travail pour tous les personnels contaminés, ceci surtout dans le versant hospitalier. Trop de personnels contaminés se voient contraints de continuer leur travail.

Demande d'arrêt de travail des cas contacts et pas de pression des employeurs pour travailler.

Demande de statistiques détaillées sur les personnels touchés par la COVID, dans les trois versants.

PERSONNES VULNERABLES :

- Situation non satisfaisante sur les personnes vivant avec des personnes vulnérables (demande de possibilité d'ASA et d'aménagement de postes),
- Adaptation des déplacements domicile/travail,
- Comment pouvoir saisir le médecin de prévention, s'il n'y en a pas ou si il est débordé ?
- Rétroactivité du bénéfice d'ASA pour les agents vulnérables qui ont été obligés de se mettre en arrêt de travail.

ASA :

- Refus d'ASA perdurent, y compris pour des personnes vulnérables,
- Retour des ASA pour les parents qui gardent les enfants dont la classe est fermée,

TELETRAVAIL :

- Encore des difficultés de mise en œuvre,
- Demande d'un réel cadrage,
- Pas de limitation du nombre de jours,
- Pas de sur-justification du travail fourni (RPS)

- Possibilité d'utiliser un tiers lieu, pour les personnels rencontrant des difficultés de télétravail (place, réseau, matériel, ...)
- Problème concernant le téléchargement de logiciels professionnels sur du matériel personnel,
- Demande de fournir à tous un matériel adapté,
- Demande de formation aux outils de télétravail,
- Demande d'accompagnement des encadrants,
- Demande de cohérence sur tous les ministères,
- Refus de télétravail de la part de certains employeurs,
- Demande de dialogue social sur l'organisation du télétravail,
- Demande de statistiques sur le nombre d'agents qui font 1,2,3,.. jours/semaine.
- Questions sur les différents accès aux VPN, Valoriser les tâches télétravaillées,
- Maintenir les mixtes (présentiel et télétravail)
-

SITUATIONS ADMINISTRATIVES :

- Mise à disposition des personnels de certains ministères pour d'autres missions sur volontariat uniquement.
- Difficultés persistantes pour les agents « cas contacts », sur leur situation administrative.
- Demande qu'il n'y ait aucune obligation de solder ses congés, et qu'il n'y ait aucune perte de congés non pris,
- Demande de vigilance et de protection des contractuels.
- Demande du maintien de rémunérations pour les contrats de vacataires heures (FTP surtout)

PROTECTION :

- Manque de matériel pour les personnels de santé et de l'éducation nationale,
- Renouvellement de distribution des masques tissus à tous les agents (ils ont été lavés plus de 10 fois),
- Distribution de masques FFP2 pour les agents vulnérables dont le poste n'est pas aménageable,
- Les tests antigéniques pourraient être utilisés et financés par les employeurs,
- Maintien de l'aide psychologique dans tous les ministères, car constat de dégradation de la santé mentale des personnels,
- Demande de distribution gratuite de masques pour tous les élèves,
- Protocoles non adaptés pour les personnels de l'éducation nationale, notamment et rappels de toutes les mesures de préventions,
- Y aura-t-il un stock de médicaments suffisant pour la troisième vague ?

DIALOGUE SOCIAL :

- Réunion des CHSCT, mais le dialogue social reste défailant, et insatisfaisant car ce ne sont souvent que des réunions d'information,

- Le CCHSCT de la Fonction publique aujourd'hui n'avait pas la crise COVID à son ordre du jour, pourquoi ?
- Demande de respect de l'agenda social et des dates qui se chevauchent et qui changent continuellement.

RECONNAISSANCE DES PERSONNELS :

- Dégel du point d'indice,
- Relancer le Conseil National du Service Public,

Réponses A. DE MONTCHALIN.

DIALOGUE SOCIAL :

Nous travaillons dans des circonstances très exigeantes et denses. Un calendrier stabilisé jusqu'à la fin de l'année des réunions et des groupes de travail va être envoyé très rapidement.

J'aimerais également que l'on ait un échange ensemble sur la PSC.

REFORMES :

- Le PLF acte la stabilisation des effectifs au global. Nous mettons beaucoup d'énergie avec le premier ministre pour avoir un maximum d'effectif sur le terrain, en région, dans les services déconcentrés. C'est un engagement fort et nous n'avons pas intérêt objectivement et collectivement à nous dire que nous arrêtons ce mouvement.

- Réformes en cours : Nous n'avons pas intérêt à arrêter les réformes sur le télétravail, la PSC, la négociation collective, la santé au travail, la formation, la haute fonction publique, la gestion des carrières, etc. Je comprends que nous ne travaillons pas dans les conditions habituelles, mais je pense que dans l'intérêt des agents que vous représentez et dont je suis la ministre, nous avons plutôt intérêt à avancer et parfois même de manière accélérée.

PERSONNES VULNERABLES :

L'enjeu de rétroactivité de l'application des mesures prises pour un certain nombre de public. Nous allons refaire un point très clair. L'enjeu de la période n'est pas de mettre en difficulté les uns et les autres, si cela amenait à déclencher des mi traitements et autres. La DGAFP va regarder en détail.

Pour les proches de vulnérables, les choses sont claires. Le Haut Conseil à la Santé Publique considère qu'au vu des mesures de protections aujourd'hui disponibles et de ce que nous savons du virus, il est possible de faire du télétravail et un travail sur site à partir du moment où un certain nombre de préconisations sanitaires sont respectées.

Sur les mesures qui se produisent lorsque l'on est sur site et qu'il y a un désaccord sur les protections déployées par l'employeur, il y a une saisine d'un médecin. Tout agent a un médecin référent. Il peut y avoir des questions de délais, mais nous avons actés que tant que le médecin du travail n'a pas statué, et qu'il y a un désaccord factuelisé, il y a un placement en ASA.

CAS POSITIFS ET CAS CONTACTS EN SITUATION DE TRAVAIL :

Seuls les cas ouverts par la mention du HCSP et la nouvelle note de la DGOS et qui ont très strictement encadrés un nouveau type de fonctions :

- les soignants avec les dispositions que l'on connaît,
- en cas d'extrême nécessité,
- les forces de l'ordre, personnels de secours qui peuvent être réquisitionnés,
- les opérateurs d'importance vitale.

Nous devons, nous employeurs publics, nous organiser au mieux (exemple de l'Education nationale qui va faire appel à un certain nombre de remplaçants) pour éviter de mettre en danger la santé de nos agents.

DGOS : personnels testés positifs au COVID : seuls ceux qui sont asymptomatiques et non remplaçables sont maintenus en poste avec des mesures de protection, de précaution et d'hygiène renforcés. Pour les personnels soignants considérés comme vulnérables, une évaluation au cas par cas par le service de santé au travail statue la conduite à tenir.

JOUR DE CARENCE :

Ce confinement n'est pas le même que le premier. Toutefois, les mesures d'isolement doivent être respectées. Il y a l'enjeu du secret médical, et je vais voir comment nous pourrions peut-être le détourner. Il y a des enquêtes RH qui sont anonymisées et qui permettent de faire remonter le nombre approximatif de cas positifs. Mais le système de notre pays fait qu'un arrêt de travail envoyé à l'employeur ne porte pas la raison de cet arrêt.

Nous pourrions abolir ce jour de carence pour toutes les maladies, mais ce n'est pas ce que me demandent les employeurs territoriaux.

C'est un arbitrage très complexe. Je ne nie pas le débat, mais à ce stade, je n'ai pas l'outil pratique et applicable pour répondre à cette demande.

TELETRAVAIL :

Vos remontées du terrain ne sont pas en ligne avec nos doctrines ministérielles. Je prends bonne note et nous allons approfondir.

Je suis absolument convaincue que le télétravail, c'est du travail, que par ailleurs le télétravail n'est pas incompatible avec la continuité du service. Quand je vois comment les CAF, la CPAM, la CNAV, la Sécurité Sociale, etc. assurent une continuité objectivement de très grande qualité du service public et qui ont des taux de télétravail de 85 – 90%, c'est bien la preuve que quand on est équipé, formé et outillé, on peut s'adapter au télétravail. Evidemment, il y a un très grand enjeu de matériel. Nous sommes partis d'une situation de grand retard, nous rattrapons ce retard à marche forcée.

- Enjeux des téléphones professionnels,
- Formations des outils collaboratifs accessibles en ligne,
- Formation des managers,
- Point à 6 mois, maintien d'une organisation de déconfinement,
- Point à 18 mois, pour faire évoluer le décret de 2016.
- Dans la FPT : grande disparité d'équipements, de couverture de réseaux,
- Dans les ministères régaliens, exigences de cyber sécurité renforcée,

MISE A DISPOSITION DES PERSONNELS ET CONTRACTUELS/ Voir la FAQ de la DGAFP.

MALADIE PROFESSIONNELLE :

Automaticité du décret et organisation des comités de réformes et nos lignes directrices de gestion. Nous avons à la fois un cadre le plus commun possible avec le privé, mais aussi applicable. Ce sujet sera partagé avec vous d'ici la fin du mois avec tous les sujets nécessaires.

TESTS ANTIGENIQUES :

Doctrine sanitaire nationale, partagée avec tous les employeurs du pays.

Transmission de l'information dans le cadre d'un système décentralisé : chaque ministère peut acheter des tests, peut les déployer, mais pour cela, il doit se déclarer

à l'ARS, cela permet de la réactivité et que la faisabilité soit contrôlée. Que nous ayons un bon ciblage du public, en cohérence avec la doctrine nationale. Notamment, tester les agents en présentiel.

La cellule « TEST » du ministère de la Santé a présenté cela à tous les ministères afin que tous aient, au niveau des DRH, la même information.

Nous ne pouvons pas imposer un test à un agent.

Ce sont des personnels de santé compétents, dans le respect du secret médical, qui peuvent collecter, mettre en œuvre, et en liaison avec l'ARS mettre en œuvre les questionnaires médicaux et les informations nécessaires à la collecte. Nous avons tout un protocole très clair, défini par le ministère de la santé. Nous faisons tout cela dans un cadre bien défini.

12

ASA GARDE D'ENFANTS :

Réponse la prochaine fois, car deux questions différentes :

- couple d'agents mobilisables les week-ends, puisque les grands parents ne sont pas mobilisables, peut-il y avoir des Asa sur du temps non scolaire ?
- dans le cas de classes fermées, les parents d'enfants de moins de 16 ans ne peuvent pas cumuler le télé travail et la garde des enfants.

TELETRAVAIL OUTRE-MER :

Pas de retour précis, donc une réponse lors de notre prochaine réunion.

CLUSTERS :

Nous avons une vision très partielle des chaînes de contamination. Il nous est très difficile de déterminer les lieux spécifiques les plus contaminants. Toutefois, les lieux où nous retirons le masque restent les plus contaminants (salle du café, restaurant administratif, etc.). La sphère familiale reste un lieu très privilégié. Mais nous manions avec beaucoup de précautions de ce vocabulaire de clusters, car 75% des cas positifs aujourd'hui n'ont pas de traçage.

PROLONGATION DES STAGES DANS LA FPT : réponse lors de la prochaine réunion.

CHARTRE DES SERVICES PUBLICS : (DGFIP, DOUANES, CAF, CNAV, CPAM, CNOUS, LA POSTE, etc.)

Harmonisation de la communication et reconnaissance de ces services publics. La reconnaissance des agents et de leur travail. Nous devons générer de la part du grand public un regard différent sur la réalité de ce qu'est le travail des agents publics. Elle a aussi vocation à rappeler ce que sont les services publics dans le cadre d'une crise sanitaire.

Nouvelle Intervention CGT

Dans la FPH, la DGOS nous renvoie sur les préconisations de travail des agents soit positifs, soit cas contacts, il faut vérifier le terme de continuité de service. Nous avons déjà eu ce débat, car ce terme est souvent brandi dans les établissements pour avoir recours à toutes les pratiques de rappel d'agents en congés, souffrants ou cas contact. Donc, il faudrait revoir ce que veut dire la continuité de service et la nécessité de service qui est opposé aux agents, car il ne faudrait pas que le manque d'effectifs dans les établissements engendre des rappels d'agents souffrants.

Réponses A. DE MONTCHALIN.

Je vois que ce point est très important et nous devons y revenir avec le ministère de la santé. Nous allons voir avec les ARS comment avoir un recensement pour factueliser et clarifier les choses.