



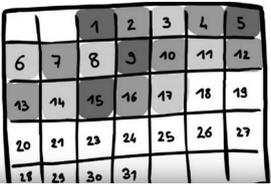
Le 27 avril 2020

COVID 19 et reprise de l'activité en DDI Les revendications de FORCE OUVRIÈRE

FORCE OUVRIERE rappelle sa revendication première portée dans les instances CHSCT : tant que la propagation du virus et les ravages qu'il provoque ne sont pas éradiqués, la reprise d'une quelconque activité doit être caractérisée d'abord par sa nature, puis sur les moyens de protection mis en place. Tous les moyens de protection doivent être concentrés pour les activités essentielles et indispensables pour faire face à l'urgence sanitaire, à la protection et à l'approvisionnement des populations, et au fonctionnement minimum des services (en matière RH en particulier). L'exercice des l'ensemble des missions a vocation à continuer à être réalisée suivant des modes d'organisation permettant d'éviter le mode présentiel.

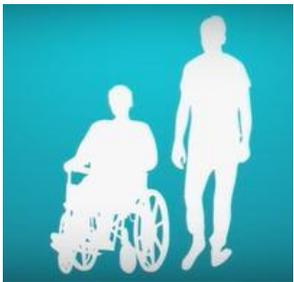
Rien ne justifiera d'exposer des agents à un risque sanitaire identifié et reconnu par son caractère épidémique sans moyens et une organisation adaptés.

Le pourcentage de la population française contaminée (5,7%) peut laisser présager une nouvelle vague pandémique à laquelle le pays pourrait devoir faire face. **La prudence doit rester de mise à tous les niveaux !**

Thématiques	Les revendications de FO
<p>Cadrage de la reprise des activités</p> 	<p>Avant toute reprise d'activités, une fois la loi d'État d'urgence sanitaire abrogée, FORCE OUVRIÈRE revendique que soit élaboré un Plan de Reprise de l'Activité (PRA) des services déterminant le retour progressif de leurs agents sur les missions non essentielles et non indispensables aux enjeux de sortie de la crise du COVID-19.</p> <p>Cette démarche est cohérente avec l'élaboration d'un Plan de Continuité des Activités (PCA) lors de crises. Pour la sortie de crise, ce plan doit être élaboré au préalable selon la même procédure de validation par les instances à l'instar des PCA existants.</p> <p>La cohérence de la démarche et la protection des personnels nécessite un cadrage national inter-ministériel assumé !</p> <p>Il doit ensuite être décliné et opérationnel pour chaque DDI et sur chaque site de travail, à l'opposé de la gestion chaotique de la continuité d'activité (entre les consignes inter-ministérielles tardives et des PCA à géométrie variable ou inexistantes).</p> <p>Ce plan doit faire l'objet d'examen en CHSCT des DDI, puis obligatoirement dans tous les CHSCT locaux.</p>

	<p>La reprise ne peut intervenir qu'à l'issue de la période de crise sanitaire, de manière très progressive et pas pour des motifs inconsiderés de relance économique. Les agents ne doivent pas payer par la mise en danger de leur santé les velléités gouvernementales et préfectorales de la reprise de l'activité économique du pays.</p> <p>Le préalable à cette reprise est la sécurité des personnels, il ne peut intervenir que dans la phase de dé-confinement progressive de la population.</p> <p>Enfin les PRA doivent revoir de fond en comble l'organisation du travail, entre présentiel et télétravail, pour diminuer au maximum les risques. Ainsi le télétravail doit rester la règle pour les fonctions le permettant, être adapté le cas échéant pour les autres.</p> <p>Pour ce faire, le PRA devra s'inscrire dans la procédure relative à la mise en œuvre d'une campagne massive de tests des agents des services reprenant l'activité afin d'éviter tout risque de contamination, mais aussi la fourniture par l'employeur des équipements de protection.</p> <p>Au cœur de ses dispositions doivent être clairement explicitées les mesures à prendre immédiatement pour chaque détection positive au Covid-19 d'un agent du service ayant pu entrer en contact au sein de l'établissement avec un autre agent.</p> <p>Des dispositifs individuels de protection en nombre suffisant doivent donc être mis à disposition des personnels pour la durée de leur journée de travail (masques, gel, visière...) et de leur déplacement trajet domicile-travail (masques, gants,...), et seront listés dans le PRA.</p> <p>Ce plan devra à tous les niveaux faire l'objet d'un suivi régulier (hebdomadaire, bimensuel, mensuel) dans les différents CHSCT afin de pouvoir apporter toutes les mesures de corrections nécessaires pour garantir la santé des agents.</p>
<p>Médecine de prévention/RPS</p> 	<p>Le PRA doit prévoir une consultation du médecin de prévention dans le cadre de la reprise de l'activité des agents. Pour les personnes à risques, ces visites doivent permettre d'adapter les conditions de travail à la situation de l'agent et compatible avec la sécurité sanitaire qui leur est due.</p> <p>Les agents en exprimant le besoin devront pouvoir être accompagnés par des professionnels médico-sociaux pour le retour en service (aides psycho, détection des TMS...).</p> <p>Le contexte actuel de contraintes sanitaires risque de générer ou d'accroître les risques psycho-sociaux pouvant engendrer des problèmes relationnels entre collègues, avec leur hiérarchie. Il convient de les prévenir et de mettre à disposition des agents des processus d'écoute et consultation de spécialistes.</p>
<p>Dispositions matérielles / équipements professionnels</p>	<p>Des dispositifs individuels de protection doivent être mis à disposition des personnels pour la durée de leur journée de travail et de leur déplacement trajet domicile-travail (masques, gants...) et seront listés dans le PRA. Le plan doit impérativement prendre en compte toutes les dispositions permettant d'assurer la protection des agents.</p>

	<p>Ainsi, avant toute reprise d'activité, les locaux de travail, bureaux, véhicules de service, ordinateurs, photocopieurs, climatisation et outils devront faire l'objet d'une désinfection antivirale. L'administration devra proposer une organisation de travail permettant la reprise en prenant en compte les mesures post état d'urgence sanitaire de distanciation sociale préconisées et devra assurer la protection individuelle de chaque agent jusqu'à éradication de l'épidémie. Elle devra faire appel à des entreprises spécialisées afin d'assurer la désinfection journalière des locaux. Pour les véhicules de service, l'administration devra en organiser l'utilisation pour en assurer la désinfection entre chaque utilisateur.</p> <p>L'établissement de fiches de procédures dédiés aux espaces partagés devra être réalisé (salles de réunion, toilettes, imprimantes....)</p>
<p>Aménagement des conditions de travail</p> 	<p>Les conditions de travail doivent prendre en considération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les inter-actions entre collègues ; - l'accueil du public par les structures : à aménager pour le limiter en termes de durée et de lieux fréquentés, voire le réduire exclusivement à des contacts dématérialisés ou sur RDV. - la position administrative de chaque agent confronté aux reprises incertaines d'autres services (moyens de transports, activités scolaires / péri-scolaires...) doit pouvoir être adaptée : favoriser les positions en télétravail selon le contexte.
<p>Matériels/ moyens informatiques</p> 	<p>La crise a démontré que le fonctionnement en télétravail pouvait être élargi à certaines missions jusque-là exclues pour divers motifs (accès logiciels, sorties de dossiers...).</p> <p>Ces motifs ne sont plus des écueils insurmontables et les demandes de télétravail doivent pouvoir être instruites avec les réponses techniques adaptées Elle a également démontré les insuffisances des réseaux informatiques, connexions et matériels qui doivent être adaptés à une administration « connectée » .</p>
<p>Dialogue social</p> 	<p>Poursuite/reprise du dialogue social dans les structures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation des instances : les instances de dialogue social, durant l'ensemble de la période de mise en œuvre du PRA (donc jusqu'au retour à une situation normale) doivent rester concentrées sur les sujets liés à la gestion de la crise sanitaire et, le cas échéant, sur les sujets apportant des avancées et garanties pour les agents. L'administration, durant cette période, mettra en place les moyens nécessaires pour permettre l'organisation de réunions dématérialisées si cette solution est acceptée par les représentants du personnel. - Les membres du CHSCT devront être destinataires de tous les éléments permettant de suivre l'exécution du PRA, et devront s'ils le souhaitent pouvoir en sécurité visiter les locaux des services afin de s'assurer que toutes les garanties pour préserver la santé des agents ont été prises et sont compatibles avec les différents sites, avant le redémarrage de l'activité. Les médecins de prévention doivent être associés étroitement à toutes ces démarches.

<p>Pour une prise en compte fine des situations individuelles</p> 	<p>Toutes celles et ceux qui le souhaitent doivent pouvoir continuer d'exercer leurs activités au maximum en télétravail (et pour les agents en ASA de passer en télétravail), sans effet négatif sur leurs rémunérations, leur carrière et leurs droits à congés.</p> <p>Les conditions réelles d'utilisation et de risque d'exposition dans les transports en commun, la réalité de la reprise de la prise en charge des enfants en crèche ou dans les services de l'Éducation Nationale, la garde ou l'appui à des proches ou personnes handicapées, la sensibilité en termes de santé, les conditions de travail du conjoint, sont autant de facteurs à prendre en compte pour que la reprise de l'activité du service tienne compte des situations particulières de chacun avant d'envisager un retour à une activité.</p>
<p>Parce que la logistique est fondamentale, avec l'association des animateurs/assistants de prévention</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des plages fixes pour les agents en présentiel, afin d'éviter les heures de pointe dans les transports • Permettre l'organisation du travail sur 4 jours pour les agents en présentiel afin de limiter l'exposition dans les transports. • Achat d'ordinateurs portables et développement des outils permettant de renforcer le télétravail • Mise en place de plexiglas dans tous les locaux de contact avec le public ou dans les bureaux où se côtoient plusieurs collègues. • Interdiction du travail en open-spaces • Définition de la voie d'acheminement de la première dotation de protection individuelle avant reprise en présentiel (pour la protection dans les transports en communs notamment)?
<p>Restauration collective</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Si un restaurant collectif existe : quelles organisations et mesures de distanciation sociale seront mises en place pour permettre son ouverture ? • S'il est impossible d'ouvrir le restaurant collectif : maintien du remboursement sur la base des frais de mission, y compris au-delà de la durée de loi d'urgence sanitaire ? • Autorisation de déjeuner dans son bureau ? • Étalement des heures de pause méridienne pour éviter la cohue dans les restaurants ouverts ou dans les salles de coin repas quand ils existent ?
<p>Parce qu'envisager la reprise de l'activité ne nous fera pas oublier le passé récent</p>	<p>Cette situation de crise sanitaire inédite a mis en lumière l'impérieuse nécessité d'un service public fort. FO demande donc un moratoire et l'arrêt de toutes les restructurations et réformes mises en œuvre, notamment les baisses d'effectifs, la création des SGC et autres transferts de missions, l'abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction Publique et l'arrêt du projet gouvernemental de réforme des retraites.</p> <p>La priorité est désormais de se concentrer sur le cœur de l'action publique des mois et années à venir.</p> <p>Comme beaucoup de nos concitoyens, les agents des DDI ont été présents de la 1ère à la 3è ligne. C'est par la continuité</p>



...Et JE COUPE
LE SON !!...

du service public qu'ils assurent qu'il sera possible de retrouver un semblant de retour à la normale dans un terme qui n'est pas encore connu. **Il ne s'agit cependant pas de continuer dans la fuite en avant, mais plutôt de ré-interroger les choix du passé pour corriger les effets des précédentes réformes.** L'extension de la dérogation d'application de la loi ouverte aux préfets ou l'imposition de jours de congés **démontrent s'il le fallait qu'à ce stade le logiciel ne semble en rien avoir été « rebooté ».**

Commençons par reconnaître que l'existence des CHSCT à tous les niveaux est primordiale, et que leur disparition programmée, déjà absurde, deviendrait criminelle. Faudra-t-il par la suite aller au pénal pour défendre les droits des agents ? La question est d'ores et déjà posée.

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnefcfp@fo-fnefcfp.fr

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feets-fo.fr

Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris