

mini-gazette Ensemble...

...et toujours avec vous !



Spécial crise COVID-19

Nous vous informons régulièrement

Bonjour à toutes et tous,

6^e semaine de... quoi, déjà ? Ah oui ! 6^e semaine de confinement. Allez, un peu de courage, la sortie du tunnel est prévue pour le 11 mai... mais pas pour tout le monde. Comment cela va-t-il se passer, par exemple, pour les enfants qui seront scolarisés dès cette date ? Va-t-on mettre en place des mini-classes pour assurer la distance de sécurité ? Donc, combien de mini-humains en mini-classe ? Vont-ils conserver leur mini-masque toute la journée et ne vont-ils pas se gratter la joue, l'œil puis le nez ? Comment la cantine va-t-elle s'organiser ? Ou bien va-t-on procéder comme au Danemark où les mini-Danois ont repris les cours le 15 avril ? Les parents des petits Vikings semblent considérer qu'il faut confronter les enfants au virus afin de développer leurs défenses immunitaires. Ce même jour, le professeur Raoult, qui énerve plein de monde et surtout l'ARS, annonce la fin de l'épidémie à Marseille dans les semaines à venir... cool Raoult !

Dans notre mini-gazette de cette semaine, vous trouverez un dossier questions/réponses pour les employeurs et les agents publics. Vous pourrez lire une note concernant les primes destinées aux agents exposés ainsi que les jours de congés qui seront retenus pour la période de confinement... aïe ! Philippe Angelleli livrera quelques conseils aux managers pour vivre au mieux le télétravail durant le confinement. Et, enfin, Bronaïc Jevumar exprimera, comme chaque semaine, son ras-le-bol du confinement !

Bref, encore et toujours nous extériorisons notre confinement...



Au sommaire

1 - Il ne faut pas prendre les agents de crèches pour des santons ! - Mea culpa - p. 2

2 - On vous dit tout - Compte rendu de la réunion avec la DGARH en visio le 14 avril 2020 - p. 3-5

3 - On en parle ? - Zoom sur le déconfinement - p. 6

4 - Confinement, la CFTC vous informe- Questions/réponses - Employeurs/agents - p. 7-11

5 - Confinement, la CFTC vous informe- Prime et jours de congés - p. 12-14

6 - Les astuces de Philippe - Manager E.T. télétravail en confinement - p. 15

7 - J'en ai marre du confinement ! - Qu'on fit autant de bruit ! - p. 16



Mea culpa

Dans notre Mini-Gazette n°2, nous avons exprimé un immense merci en votre nom à l'ensemble des agents présents sur le terrain. Nous avons alors bien malencontreusement omis nos collègues des crèches ! Nous en sommes désolés.

Alors, spécialement pour vous qui assurez courageusement l'accueil de nos bambins en crèches et démontrez ainsi votre grand sens du service public ...

**Un immense
merci
au personnel des
crèches !**

Compte rendu de la réunion avec la DGARH en visio le 14 avril 2020

Points abordés	Détails	Résumé des échanges
Situation présente	Pour les agents actuellement sur le terrain : Tests (prévus ? quand ?) Où ? centre de vaccination de la VDM ? DGARH (médecins du travail ?) Hormis le Dr Gass, les médecins de la ville sont-ils mobilisés ou confinés ? Les laboratoires privés ? Informations actualisées sur les personnes atteintes du COVID parmi les agents de la VDM par Direction. Mesures de désinfections des lieux touchés (par entreprise spécialisée ?).	La VDM a saisi l'IHU (service Pr Raoult) pour demander que le protocole de test déjà appliqué pour la PM soit étendu aux agents de terrain depuis le début du confinement, dès qu'un symptôme apparaîtrait : en attente de réponse. Le centre de vaccination n'a pas été retenu comme solution. Les médecins de la DGARH sont mobilisés. Le Dr Vernazza peut aussi être saisi. Difficile de diffuser des données liées au secret médical et qui seraient partielles du fait de la méconnaissance des cas individuels non recensés dans le milieu hospitalier. Nos O.S. demandent que la DGARH explique cette difficulté. Oui protocole spécial mis en place par la Direction de l'Entretien. À l'étude : le moyen de communiquer sur site pour les agents.
Situation présente Avenir immédiat/PCA	Le PCA : quand sera-t-il enfin publié ?	Le PCA général est en voie de consolidation mais chaque PCA par Direction a été activé par les DGA concernés. Nos O.S. n'ont pas ce sentiment, ce n'est pas assez clair : quid des agents qui se déplacent sur site sans missions officiellement définies (ne serait-ce que pour récupérer des dossiers papier)? Nécessité de clarifier ces situations rapidement.

Points abordés	Détails	Résumé des échanges
Situation présente Avenir immédiat/PCA	Équipement rapide en PC portables de nombreux personnels pouvant télétravailler (missions) mais dépourvus de moyens personnels. Possibilité en attendant que chaque DGA communique à ses équipes ce qui le concerne. Création d'une Base De Données pour appel général au volontariat sur des missions dépourvues de moyens humains du fait des confinements obligatoires (11 critères). Quels moyens de protection pour ceux qui vont retourner au bureau (masques, gel, notamment) ? Tests pour les personnels concernés ? Problème des congés.	Nos O.S. indiquent que des personnels volontaires pour du « télétravail » ont été refusés par leur hiérarchie. La DGARH rappelle que tous les agents mobilisables dans ce cadre peuvent se porter volontaires pour des renforts solidaires et que ça ne peut leur être refusé que s'ils sont, par ailleurs, mobilisés par leur hiérarchie de même qu'un agent mobilisable ne peut pas refuser d'être sollicité par sa hiérarchie. Nos O.S. demandent que ce point soit rappelé à l'attention des responsables hiérarchiques. Existence d'une plateforme des renforts solidaires. Point en lien avec la préparation du déconfinement (voir ci-dessous). Pour les tests, voir ci-dessus. Nos O.S. demandent que toute décision sur les congés soit « gelée » en attendant les mesures gouvernementales à ce sujet qui vont certainement retirer d'office des jours à tous les salariés et fonctionnaires. Il n'est pas normal de considérer que les congés déposés pendant la période de confinement soient « perdus » alors que certains agents qui ne les avaient pas encore déposés conservent les leurs. C'est inéquitable d'autant plus que le confinement n'est pas à considérer comme une période de congés et que la cyberattaque a contraint beaucoup d'agents à rester à domicile alors qu'ils auraient pu être mobilisés dans le cadre de leur PCA et auraient travaillé sur site. Le fait de rester chez soi et de ne pas travailler à domicile faute de mission ou de matériel n'est pas à faire supporter aux agents. Par équité, nous demandons que la mesure annoncée par le DGS sur la perte des congés déposés soit retirée.

Points abordés	Détails	Résumé des échanges
Préparation du déconfinement	En dehors de l'attente des mesures gouvernementales, qui s'en occupe à la VDM ? Prévoir les moyens de protection (masques et gel notamment) Réflexions à mener sur les adaptations par site de mesures de protection (par exemple : guichets d'accueil renforcés et/ou créés pour éviter allées et venues de trop de monde, réglementation interne sur les lieux de détente etc..). Rappel sur la nécessité de privilégier la visio pour les réunions et donc équipement rapide de plus de salles de réunion pour la visio-conférence.	Nous insistons sur la nécessité de gérer la reprise. Nous considérons que la crise n'a pas été suffisamment anticipée comme partout ; que la double crise (Covid-19 et cyberattaque) n'a pas été suffisamment gérée, mais nous pensons que le plus important réside dans une gestion claire, clairevoyante et essentielle de la reprise. Peut-être une préparation au déconfinement centralisée et organisée par l'équipe du service de prévention des conditions de travail. Les Directeurs sont les mieux placés pour définir les besoins en équipement, adaptation technique et moyens de protection, mais il est important que ces demandes soient centralisées et organisées pour être traitées au mieux et non pas en ordre dispersé. Le rôle des conseillers de prévention est important également dans ce cadre. La DGARH va faire remonter notre demande au DGS. Quoi qu'il en soit, des équipements de base sont nécessaires (masques, gel...) l'entretien des locaux est à organiser en fonction de nouveaux cas détectés et des règles de distanciation sociale publiées (notamment concernant l'usage de lieux de détente...).
Prochaine vague de la pandémie	Anticipation du « rebond » de plus en plus probable.	Achats d'équipements prévus. Nous demandons un PCA mis à jour par anticipation pour éviter d'en manquer le jour venu.
Cyberattaque	À terme prévoir communication sur le sujet aux responsables et managers (les circonstances, les raisons de tels dégâts, les moyens curatifs, les moyens préventifs pour éviter une nouvelle crise...).	La DGANSI a mis un lien à pour s'informer en ligne : https://dgansi-info.e-mrs.fr/
Méthode de travail avec la DGARH	En sus du gpe <i>WhatsApp dialogue social</i> , nous demandons la possibilité d'une réunion par visio une fois par semaine (ou par quinzaine) avec un OJ précis pour avancer sur différentes questions.	On refait un point d'ici deux semaines.

Zoom

sur le déconfinement

Le 11 mai se rapproche avec les différentes interrogations ainsi que diverses angoisses - justifiées - que cela suscite sur la façon dont nous allons sortir du confinement et retourner travailler avec le maximum de précautions pour ne pas, à nouveau, retomber dans une épidémie générale et, en l'occurrence, au sein de nos services !

Nos organisations syndicales sont convaincues que, plus que la crise elle-même, sa sortie doit être maîtrisée parfaitement et que la préparation de la reprise ne doit en aucun cas être ratée !

Car, il faut bien admettre (et non sans regret) que l'Administration a dû improviser le pilotage de la double crise (Covid-19 et cyberattaque). Aussi, il ne serait pas admissible que la relance ne soit pas correctement anticipée !

Nous réclamons donc :

- . la réalisation, dès à présent, d'un recensement auprès des Directions concernant leurs besoins en équipement, en adaptation technique et en moyens de protection pour leurs agents ainsi que pour les locaux qu'ils occupent ;
- . la centralisation et l'organisation de ces demandes afin qu'elles soient traitées au mieux et non pas en ordre dispersé, avec une identification claire des responsables et de leurs actions menées ainsi que des délais (car, actuellement, force est de constater qu'on ne sait pas vraiment qui traite quoi) ;
- . la reconnaissance en tant qu'acteurs des conseillers de prévention et de la DPCT ;
- . l'attribution, dès la présence sur sites des agents, d'équipements de base (masques, gel...) ;
- . l'organisation de l'entretien des locaux, étudié en fonction de cas divers (nouveaux cas détectés de Covid-19 ; locaux laissés vacants durant plusieurs semaines, écoles et crèches ayant accueilli des enfants, etc.) et la publication d'un mode opératoire

de saisine de la DE,

- . la publication des règles de distanciation sociales (concernant, notamment, l'usage de lieux de détente...)

Nos O.S. ont également constaté que la notion de déconfinement est diversement interprétée selon les DGA : alors que certains appliquent les consignes gouvernementales de prudence observant l'obligation du confinement jusqu'au 11 mai prochain, d'autres estiment qu'il est temps de retourner travailler sans attendre le 11 mai et qu'il faut inciter le plus possible d'agents à reprendre le travail.

Il semble essentiel de rappeler que personne n'a voulu interrompre le travail et que la grande majorité des agents télétravaillent ! Ils n'ont, de ce fait, jamais cessé de s'impliquer dans leurs missions habituelles ! Rappelons et précisons également, car c'est important, que la continuité du service public a pu être accomplie grâce à leurs équipements personnels, à leur bonne volonté et à leur désir de bien faire !

Enfin, en attendant le 11 mai, le PCA s'applique et la présence des agents sur site doit être limitée !!

Alors, de grâce, évitons les excès de zèle et respectons les consignes nationales !!!

Notre Administration n'est pas en marge du reste du pays !! Évitons, plus encore dans cette période, la spécificité marseillaise !!

Alors que l'ensemble des DGA enregistre pourtant les mêmes propos de notre DGS qui suit les préconisations gouvernementales lors des comex, certains ne semblent pas en tenir compte, étrangement les occultent, et comprennent : « il faut, maintenant, remettre tout le monde au travail » !!!



RAPPEL DES MESURES EXCEPTIONNELLES PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE DES MODALITES D'APPLICATION DU CADRE JURIDIQUE RELATIF A L'ACTIVITE DES AGENTS PUBLICS

Coronavirus – Covid-19 Questions/réponses pour les employeurs et agents publics

Les informations ci-dessous étant sujettes à modifications, il est impératif de se reporter régulièrement au site dédié du Gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

1 - Comment organiser le travail des agents à distance ?

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Depuis le lundi 16 mars – à la double condition que les activités puissent être travaillées et que les agents ne soient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA) – le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun. L'agent utilise le matériel attribué par son employeur, ou le cas échéant son matériel personnel.

En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Seuls les agents publics participant aux PCA en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.

Dans ce contexte, les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation du travail de façon à :

- programmer les réunions sous forme de conférences téléphoniques ;
- reporter tous les déplacements ;
- reporter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

FEDERATION CFTC DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FFPT-CFTC)
85, rue Charlot 75003 PARIS Tél. : 01 57 40 88 52 – Fax : 01 42 78 16 57
e-mail : cftcterritoriaux@orange.fr

2 - Comment assure-t-on la continuité de services publics ?

Depuis le 15 mars, des plans de continuité de l'activité (PCA) sont mis en place dans chaque ministère et/ou structure publique. L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Le PCA détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou qu'il soit personnel.

Dans le contexte de pandémie de Covid-19, et afin de protéger les agents les plus vulnérables, ceux-ci sont invités à rester chez eux, et qu'ils ne participent pas au travail en présentiel.

Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) le 14 mars 2020, à savoir :

- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;
- les malades de cirrhose au stade B au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m²) ;
- les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse.

À l'exception des personnels soignants, les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées se rendent sur le portail de la CNAMTS (declare.ameli.fr) afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19.

S'agissant des femmes enceintes, un travail à distance est systématiquement proposé par l'employeur. À défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est délivrée par le chef de service.

3 - Quels agents participent aux plans de continuité de l'activité (PCA) ?

Après évaluation des risques, tous les employeurs publics élaborent un PCA en définissant les fonctions qui nécessitent une présence physique ainsi que les agents concernés. Toutes les mesures nécessaires doivent alors être prises pour garantir la santé et la sécurité de ces personnes.

Les agents les plus vulnérables, tels que définis par le Haut conseil de la santé publique, et les personnes malades ne peuvent participer à un PCA en présentiel.

Tout agent nominativement désigné par son supérieur hiérarchique comme relevant d'un PCA en présentiel est contraint de se rendre physiquement sur son lieu de travail.

Si un agent relevant d'un PCA ne se présente pas, alors même que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, il peut être sanctionné pour service non fait. Cette absence implique une retenue d'1/30 de son salaire et des suites disciplinaires.

4 Quelles mesures doivent être respectées entre collègues lors d'un PCA en présentiel ?

Les agents appliquent les consignes barrières suivantes : se laver les mains régulièrement; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et proscrire les embrassades.

Une distance d'1 mètre doit être respectée entre deux personnes. L'employeur organise le lieu de travail afin de garantir cette nécessaire distanciation.

5 - Quelles mesures de précaution prendre à l'égard des agents assurant la continuité de l'activité et ayant un contact avec le public ?

Pour rappel, la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux de la personne contaminée. La contamination nécessite un contact direct en face à face à moins d'1 mètre ou de plus de 15 minutes avec une personne malade. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées (poignée de main, clenche de porte, bouton d'ascenseur...).

Ainsi, deux situations sont à distinguer :

- contacts brefs : les mesures « barrières » notamment le lavage très régulier des mains – au savon ou à défaut avec du gel hydro-alcoolique – permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de

l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ;

- contacts étroits et prolongés : il y a lieu de compléter les mesures « barrières » afin d'éviter tout contact étroit et prolongé, par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

6- Quelles mesures prendre si un agent du service est contaminé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121- 1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans le service.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires. La première mesure est donc bien sûr d'éloigner l'agent malade de son environnement de travail.

L'employeur demande à l'agent malade de rentrer à son domicile, en appliquant les mesures barrières de façon stricte et doit respecter les consignes aux malades, qui sont données sur le site du Gouvernement. Les agents malades présentant des signes graves (forte fièvre et / ou gêne respiratoire importante), et uniquement ceux-là, doivent joindre le 15.

L'employeur demande à l'ensemble des agents ayant été en contact étroit et prolongé avec l'agent porteur de rester strictement confiné à leur domicile en quatorzaine en appliquant des mesures barrières strictes :

- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale : saluer sans contact, éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.) ;
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie.

L'employeur informe le CHSCT de façon dématérialisée.

Par ailleurs, l'environnement de travail de l'agent contaminé doit être traité de la manière suivante, le coronavirus pouvant probablement survivre plusieurs heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse, de gants de ménage, de bottes ou chaussures de travail fermées (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ; strict respect des mesures barrières (lavage des mains) ;
- renforcement du ménage, avec les produits et procédures habituels. Une attention particulière est portée sur toutes les surfaces particulièrement exposées aux risques telles que les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, le mobilier mais aussi les équipements informatiques (téléphones, claviers d'ordinateurs...) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (pas d'aspirateur, qui met en suspension les poussières et les virus) ; bandeaux à usage unique si possible ;
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

7 - Existe-t-il des missions incompatibles avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf. sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par une limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires - de par leur statut -).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus.

Pour les professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions qu'ils exercent (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).



Covid-19 : une prime pour certains agents, mais aussi des jours de congés imposés

Source : Publié le 15 avril 2020 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis : média BANQUE DES TERRITOIRES dans FONCTION PUBLIQUE COVID-19

Une prime pouvant aller jusqu'à 1.000 euros, exonérée de tout prélèvement social et fiscal. C'est ce que percevront les agents territoriaux mobilisés durant l'épidémie, si leur employeur le décide. Le gouvernement en a fait l'annonce ce mercredi. En conseil des ministres, il a aussi présenté un projet d'ordonnance qui permettra aux collectivités territoriales d'imposer des jours de RTT et de congés aux agents placés en autorisation spéciale d'absence et à ceux qui sont en télétravail pendant le confinement.

Le Président de la République avait promis, le 25 mars à Mulhouse, que "l'ensemble des personnels soignants" et "l'ensemble des fonctionnaires mobilisés" pendant la crise sanitaire bénéficieraient "à court terme" d'une mesure "claire et forte" de reconnaissance. Très attendu, le dispositif a été dévoilé par le gouvernement, ce 15 avril, à l'issue du conseil des ministres.

"Dans la fonction publique d'Etat, a déclaré le Premier ministre, certains agents ont fait preuve d'un dévouement remarquable. Alors en tant qu'employeur, l'Etat souhaite marquer sa reconnaissance envers ces personnels à travers le versement d'une prime défiscalisée d'un montant maximal de 1.000 euros nets, modulable en fonction de l'engagement des agents." Edouard Philippe a ensuite indiqué que les collectivités territoriales auront "la possibilité de verser dans les mêmes conditions d'exemption de prélèvement fiscal et social un maximum de 1.000 euros par agent".

Dans la foulée, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a confirmé que les employeurs territoriaux disposeraient de la "responsabilité pleine et entière" de définir à la fois les bénéficiaires et les montants de la prime. Il a aussi précisé qu'ils "ne paieront pas de charges sur ces primes."

Autre précision importante, que le secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a apportée dans une interview à l'agence AEF : le dispositif sera mis en œuvre par "un outil législatif ou réglementaire" sur lequel travaille actuellement le gouvernement.

Les personnels des Ehpad aussi

"Le gouvernement souhaite également qu'une prime soit versée aux personnels qui remplissent une mission décisive au sein des Ehpad et des services à domicile du secteur médico-social", a par ailleurs indiqué le Premier ministre. "Nous devons en la matière échanger avec les collectivités locales, en particulier avec les départements qui en sont souvent les financeurs, pour déterminer les conditions de financement de cette prime", a-t-il dit.

Pour les agents des hôpitaux, la prime exceptionnelle atteindra 1.500 euros nets. Elle sera versée à "tous les personnels" qui gèrent la crise du covid-19 dans les hôpitaux des départements les plus touchés, ainsi qu'aux personnels des services ayant accueillis des patients "covid" dans les départements les moins touchés. "Tous les autres personnels des hôpitaux" percevront une prime de 500 euros. Par ailleurs, les heures supplémentaires effectuées à l'hôpital pendant la crise sanitaire seront majorées de 50%.

Le second projet de loi de finances rectificative pour 2020, que le gouvernement a également examiné en conseil des ministres, ce mercredi, prévoit les mesures de défiscalisation et d'exonération de charges sociales pour la prime exceptionnelle. L'article 5 du projet de loi apporte d'autres précisions. Ainsi, sait-on que la prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés. **Mais aussi que le montant de la prime ne sera pas soumis au prélèvement à la source par les employeurs qui la versent et ne sera pas pris en compte pour la détermination du revenu fiscal de référence.**

Jours de congés et RTT imposés par l'employeur

Par ailleurs, au cours de ce même conseil des ministres, le gouvernement a examiné un projet d'ordonnance donnant la possibilité aux collectivités territoriales d'imposer aux agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en télétravail de prendre des jours de congés ou de RTT pendant la période du confinement.

Pour la fonction publique d'Etat, le projet d'ordonnance prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels de droit public en ASA entre le 16 mars et la fin de l'état d'urgence sanitaire (le 24 mai 2020) - ou, si elle est antérieure, la date de reprise du service dans des conditions normales -, prennent cinq jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 et cinq autres jours de RTT ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et la fin de la période. En outre, "afin de tenir compte des nécessités de service", un chef de service d'une administration de l'Etat pourra imposer aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public en télétravail entre le 17 avril et le 24 mai 2020 (ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales), de prendre cinq jours de RTT ou, "à défaut", de congés annuels au cours de cette période.

Le projet de texte précise que le nombre de jours de congés imputés à l'agent "est

proratisé" en fonction du nombre de jours accomplis en ASA et en télétravail "au cours de la période de référence" et que le chef de service peut réduire le nombre de jours de RTT ou de congés annuels imposés pour tenir compte d'un congé maladie. Autre indication importante : le nombre de jours de RTT ou de congés annuels pris volontairement pendant le confinement "est déduit" du nombre des jours de RTT ou de congés annuels forcés.

Possibilité de modulation pour les collectivités

L'article 7 de ce projet d'ordonnance stipule que les dispositions énoncées pour la fonction publique d'Etat "peuvent être appliquées" aux agents publics territoriaux "par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci". Cela signifie que "le nombre de jours de congés appliqués directement durant le confinement peut être modulé, dans la limite du plafond" fixé par le projet d'ordonnance, commente l'entourage du secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.

La prime exceptionnelle est soumise au "bon vouloir" et dépendra des "moyens financiers" des employeurs territoriaux. Les primes ne remplaceront jamais les nécessaires hausses de salaires. Le dispositif va "accentuer les inégalités entre versants et au sein même de chacun des versants de la fonction publique", a regretté de son côté la Fédération autonome (FA-FP). Le syndicat a aussi considéré la possibilité d'imposer des jours de congés et de RTT aux agents comme "inacceptable" et "indigne."

En revanche, les employeurs territoriaux devraient avoir des motifs de satisfaction. Réunis au sein de la coordination des employeurs territoriaux, ils souhaitent que "chaque collectivité" ait "la possibilité", de manière encadrée, et non "l'obligation", d'imposer à des agents l'imputation de jours de congés durant le confinement (voir [notre article du 3 avril 2020](#)). S'agissant de la prime exceptionnelle, les employeurs territoriaux évoquaient la "possibilité" d'un versement, "sur décision souveraine de la collectivité" et en dehors du dispositif indemnitaire habituel (Rifseep).

Manager E.T. télétravail en confinement

Le déroulement de cette crise sanitaire, et les conséquences induites par celle-ci en termes de confinement, a eu de forts impacts sur nos relations sociales, sociétales et notamment sur nos organisations de travail.

Ainsi, non seulement la décision initiale (le 13 mars 2020) du confinement national - récemment prolongée jusqu'au 11 mai prochain sur décisions des autorités - a manifestement pris de court mais surtout, complètement désorganisée le pays, et plus particulièrement la majorité de nos services publics.

Force est de constater que jouer son rôle de manager dans le temps et la durée depuis son domicile - et sans préparation - est très difficile. Nos habitudes, les craintes et incertitudes du présent et du futur proche, ont été mises à mal voire chamboulées.

À cet égard, nous tenions à rappeler que nos organisations syndicales ont été les premières à se constituer comme forces de propositions auprès de notre Administration (nous vous renvoyons aux précédentes interventions réalisées dans le cadre des CT et CHSCT) et ce depuis la publication du décret n°2016-151 du 11 février 2016 (relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature).

Les bonnes conditions d'un télétravail efficient seraient de garder un objectif sur l'avancement des dossiers, tout en favorisant la souplesse dans la conduite des actions entreprises tout en encourageant le développement des rythmes individuels. Or, rien de cela n'avait été préalablement planifié ! « Télétravailler » sans anticipations, ni réflexions de recensement et de mises à dispositions de besoins matériels, techniques... est une situation vouée à difficultés. De même, « télétravailler » n'est pas forcément synonyme de bien-être selon le type d'habitation.

Plusieurs règles ou plutôt conseils peuvent permettre d'optimiser les conditions de travail des agents en situation de télétravail « confiné » :

- ne pas borner le télétravail à un horaire de bureau mais prévoir des plages de disponibilité communes ;
- permettre à l'esprit des collaborateurs de se libérer des conditionnements habituels - en faisant, par exemple, des pauses régulières, etc. - afin de renforcer la concentration et ainsi que la gestion de la parentalité ;
- repositionner les managers dans une position de soutien adapté, favorisant l'écoute, baissant le degré d'anxiété et rassurant ses interlocuteurs ;
- repenser une proximité privilégiant les communications informelles et les échanges personnels par téléphone, s'intéressant à leurs nouvelles conditions des vies de « confinés » ;
- faire des réunions régulières et utiles, tout en définissant un cadre type d'organisation des choses pour que le procédé soit élaboré, discuté, validé et pratiqué par le groupe ;
- acteur responsable de la prévention des risques psycho-sociaux ou autres, le manager doit toujours être attentif afin de déceler les manifestations de mal-être chez ses collaborateurs (pourquoi ne pas également se rapprocher de la médecine du travail afin d'anticiper les situations de complications pouvant se révéler graves pour certains agents ?).



Qu'on fit autant de bruit !

On aurait tort d'affirmer *Beaucoup de bruit pour rien* comme le titre de la comédie de William Shakespeare. Bon, vous êtes au courant depuis lundi soir maintenant, le confinement va se poursuivre jusqu'au 11 mai. Mais ne pensez pas que, dès cette date, vous allez courir comme des cabris à travers villes et campagnes. Non ! Cela se fera par étapes donc, en fonction de l'état de santé des uns et des autres et des régions plus ou moins touchées. Ce qui ne semble pas être vraiment le cas dans notre beau Midi qui sent bon la lavande (attention, une goutte d'extrait de cette essence au bord des narines ne fait pas barrière au Covid-19 comme certains ont pu l'affirmer) et où chantent nos chères cigales.

Vous aurez compris que les sorties au restaurant, les soirées dans les bars et les concerts ne seront possibles qu'à partir du 15 juillet. Si j'ai bien assimilé, nous ne commémorerons pas non plus notre fameuse Fête nationale riche de feux multicolores et pétaradants rappelant la fin de la monarchie par la coupe nette et franche de la tête de Louis Capet et de sa frivole Marie-Antoinette surnommée madame Déficit. En parlant de déficit nous en sommes aujourd'hui à 9 % loin des 3% réclamés chaque année par l'Union Européenne. Nous l'avons donc explosé (le déficit) et chaque jour coûte à la France un milliard d'euros. Donc, si mes calculs sont exacts, 1 milliard multiplié par 60 jours de confinement, cela fera, à la louche, 60 milliards à rembourser.

Comment ? Ben avec nos impôts, évidemment ! Et certains, altruistes et empathiques, qui partagent le quotidien de nombre de Français et qui pensent à tout et avant tout le monde, évoquent déjà des solutions pour notre futur bien-être social : travailler plus et rogner sur des jours fériés.

Restons vigilants. Ayons l'œil ! À suivre de près au retour de temps plus cléments...

Par ailleurs, n'espérez guère aller faire une fiesta fougueuse à l'étranger. Les frontières avec certains pays frontaliers resteront fermées, dont l'Espagne. Alors, inutile d'imaginer, cet été, de folles soirées nocturnes dans les bodegas de la Costa Brava au son endiablé des castagnettes. Niet !

¡ Todos en casa ! Chacun chez soi ! Each home ! Alle zu Hause ! Ledereen thuis ! Tutti a casa... i tutti cuanti ! Et les vaches (espagnoles ?) seront bien gardées !



« Les castagnettes vont être tristes cette année ! » a prévenu Juan-Carlos

Alors, ayez confiance dans les confidences émanant de notre confiteur, je veux nommer notre chef d'État ! Rien n'est confidentiel dans ses propos au vue de la configuration de notre confinement même si, pour l'instant, notre liberté est confisquée mais ne doit en aucun cas devenir confiscatoire. Le Covid n'est pas une confiserie confite dégustée aux confins d'une quelconque confiserie. Car il faut bien l'avouer, nous sommes en pleine déconfiture ! Je vous sens tout à coup confits, voire déconfits ! Mais, confidences pour confidences, je vous le confirme, nous sortirons de cette configuration, autant qu'on fit de bruit durant ce confinement.