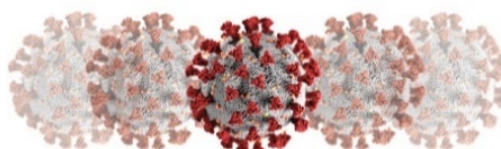


## COVID 19

*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 17h05

Remerciements pour la présence des organisations à cette réunion.

Rappel de l'allocution du Président de la République faite mardi soir, en rappelant les trois étapes.

Nous avons réussi à freiner la circulation du virus, mais il reste très présent et circule encore très fortement dans tout l'hémisphère Nord, et les décisions de certains autres pays (Allemagne, par exemple) ne vont pas vers un assouplissement des règles.

Il faut que l'on arrive à maintenir les activités essentielles au pays mais aussi avoir un certain nombre de restrictions qui doivent nous permettre d'éviter un rebond épidémique et notamment après les fêtes de fin d'année. Nous devons continuer à marcher sur cette ligne de crête en continuant à assurer une pleine continuité des services publics et une vraie protection des agents et des usagers. Ce qui passe par le télétravail à chaque fois que cela est possible.

Retour sur les points abordés la semaine dernière.

#### **TELETRAVAIL :**

Les groupes de travail de l'agenda social : Nathalie Colin a transmis le calendrier stabilisé jusqu'à fin 2020. La DGAFP est engagée à maintenir un dialogue social de qualité dans cette période que nous vivons de manière éprouvante.

La circulaire relative aux agents vulnérables déclinée pour la FPH va paraître au Bulletin officiel.

La DGOS tient une réunion tous les 15 jours avec les sections santé de vos organisations syndicales. Une FAQ dédiée a été mise en ligne pour les agents hospitaliers.

### **Agents qui vont temporairement exercés dans d'autres structures :**

Actuellement, on cherche à voir comment on pourrait soutenir les missions de « contact tracing » à la CNAM et notamment les appels aux personnes âgées isolées que réalise la CNAV. Ces missions se font sur la base du volontariat avec mise en place d'une convention.

Pour les agents contractuels, il est précisé dans le décret 86-83, que la mise à disposition ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'agent contractuel.

Ce dispositif est bien cadré juridiquement.

**Prise en compte du volet psychosocial :** Les lignes téléphoniques sont actives. Dans l'enquête hebdomadaire, nous aurons un retour anonyme des appels et des motifs récurrents afin d'avoir un retour sur l'état moral des agents publics et notamment ceux qui se sentent fragilisés ou isolés.

### **TESTS ANTIGENIQUES :**

Le kit du Ministère de la Santé et des Solidarités est en cours de finalisation. Il sera diffusé auprès des employeurs publics sur les modalités, la priorisation et les méthodes pour que ces tests soient pratiqués.

L'idée est de prioriser les agents travaillant en présentiel et sur la base du volontariat (pour la FPE).

Pour la FPT, le kit sera le même, que ce soit pour les citoyens ou les agents. Les élus locaux auront à disposition des outils mais ce sera également très bien cadré. En particulier, parce qu'il y aura l'obligation de transmettre les résultats des tests à la base SIDEPE. Ceci nous permettra d'avoir un suivi de la positivité, mais aussi un suivi quantitatif.

Tout ceci se fera avec une déclaration préfectorale pour nous assurer que nous avons une vision consolidée sans empêcher les tests de se faire.

### **AGENTS VULNERABLES :**

Rétroactivité qui permettrait de convertir le congé maladie en ASA, en cas de perte de droit suite à l'ordonnance du Conseil d'Etat du 15 octobre :

- sur la forme, c'était un référé, donc une ordonnance du Conseil d'Etat qui à ce stade suspend, sans l'annuler, le décret du 29 août.
- Sur le fond, lorsque le Conseil d'Etat jugera l'affaire au fond, il va sans doute l'annuler.

Donc, le point que vous soulevez est en train d'être expertisé par la DGAFP qui a besoin d'un petit délai pour expertiser et préciser l'impact sur les situations individuelles.

Sur ce sujet-là, je pense qu'il faudra que l'on fasse preuve de beaucoup de pragmatisme quand on parle de personnes qui ont été en ASA de manière durable, ASA qui a pu se convertir en arrêt maladie, parce que leur médecin leur a préconisé de rester chez eux.

### **DEMANDES ASA WEEK-END lorsque les deux parents travaillent :**

En règle générale, ces couples-là ont un mode d'organisation bien établi. Lorsque les modes de garde sont liés aux grands-parents, des questions se posent actuellement. Il n'est pas possible d'indiquer dans une circulaire que des ASA sont généralisées pour tous les agents qui travaillent le week-end. Néanmoins, je pense que l'on peut trouver dans ces cas-là, par le biais du dialogue social entre l'agent et son chef de service une solution qui puisse répondre aux impératifs.

3

### **ASA GARDE D'ENFANTS ET TELETRAVAIL :**

Question très présente lors du premier confinement puisque les écoles étaient fermées. Actuellement, les fermetures des lieux d'accueil sont très peu fréquentes et de moindre durée. Il faut peut-être, avec le chef de service, regarder la charge de travail de ces jours-là. Il est difficile d'écrire une règle générale puisque l'on parle de très peu de situations. C'est là encore une question de culture managériale, de confiance et une capacité à mettre en place des organisations de travail qui correspondent aux contraintes du moment, en lien avec l'agent et de manière réaliste.

### **MASSIFICATION DES FORMATIONS AU TELETRAVAIL POUR LES MANAGERS ET LES AGENTS :**

La formation est essentielle. Nous avons produit un premier kit. Avec la DGAFP et la DDTP, nous venons d'en produire un second (mis sur le fil Twitter de la ministre) qui sera diffusé de façon officielle. Nous sommes en train d'étudier comment approfondir cet accès à la formation. Il serait intéressant que ce soit une question dont vous vous saisissiez dans le cadre des groupes de travail sur le télétravail.

Si l'on veut changer le décret de 2016, je pense que l'enjeu de la formation est un point d'accord que nous pourrions avoir, afin de rendre la formation des agents et des managers obligatoire.

### **TELETRAVAIL DANS LES TERRITOIRES ULTRA-MARINS :**

Je vois très prochainement M. Lecornu. J'évoquerai ce sujet avec lui.

### **Enquête semaine 47 :**

Taux de couverture : 70% d'agents.

41% d'agents ont télétravaillé au moins partiellement dans la semaine.

Pas de chiffres fiables sur le nombre de jours travaillés par agent.

67% d'agents travaillant à Paris qui ont été en télétravail, 74% dans les Hauts-de-Seine.

Dans les ministères régaliens, une progression du télétravail s'est faite dans les 10 derniers jours (ministères de l'Intérieur et de la Justice).

Jusqu'aux fêtes de fin d'année, nous n'avons aucune instruction qui consiste à dévier des instructions qui existent aujourd'hui.

Par ailleurs, au moins jusqu'au 20 janvier, la règle du télétravail massif s'applique dans la Fonction publique.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier, il n'y a pas de raison de changer de règles. Nous verrons avec la ministre du Travail comment du 1<sup>er</sup> au 20 janvier, et peut-être après, avoir des règles qui permettent que ce soit durable.

Comme nous n'avons pas une majorité d'agents qui travaillent 5 jours par semaine en télétravail, nous avons moins de sujets que dans le secteur privé (difficultés liées à l'isolement et aux conditions de travail).

Besoin de vos retours sur le quantum de jours de télétravail tenables par semaine, jusqu'au 20 janvier mais aussi au-delà si l'on doit aller plus loin. Mesure de précaution utile à préparer.

Activité sur les réseaux interministériels de l'Etat : 75% d'activité supplémentaire par le réseau externe par rapport à la semaine de référence (12 octobre).

### Résultats d'un sondage auprès de 800 agents de l'Etat et de la Territoriale :

- Les mesures sanitaires sont globalement bien acceptées et bien suivies,
- 62% des agents considèrent que les mesures prises par le gouvernement sont bonnes.
- 80% des agents se sentent protégés avec le protocole sanitaire mis en place sur le lieu de travail.
- Le télétravail n'est que partiellement mis en œuvre, essentiellement du fait d'une impossibilité réelle ou perçue d'exercer ses missions en télétravail. Dans ce sondage, seulement 1 agent sur 2 estime que son métier peut être télétravaillé (60% dans la FPE, 73% pour les cadres de la FPE et 38% pour la FPT)  
En revanche, parmi les agents qui considèrent que leur métier peut être effectué en télétravail, 40 % d'entre eux, ont télétravaillé à 100%.

Ce qui m'intéresse, c'est quel quantum de jours, pour qu'au 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'au 20 janvier et peut-être après, on poursuive sur une dynamique volontariste de télétravail qui soit durable et qui ne soit pas difficile à vivre pour les agents.

Bien sûr, tout cela sera complété par les travaux menés dans le cadre de l'agenda social sur l'évolution du télétravail et les pratiques managériales.

Nous avons bien identifié ensemble les enjeux de la formation des agents et des managers. C'est un sujet que l'on pourra bien inclure dans ce cadre de discussions.

Vous avez abordé ces volets structurels et de phases intermédiaires hier avec la DGAFP.

## Intervention CGT *Dominique Duhamel*

Madame la Ministre,

Cette semaine, la CGT souhaite vous faire part de ses interrogations quant à l'efficacité de nos réunions hebdomadaires.

Sur des sujets fondamentaux touchant à la sécurité et à la reconnaissance du travail des agents, nous constatons chaque semaine que le gouvernement persiste à refuser d'entendre ce qu'expriment les organisations syndicales.

Nous pensons en particulier au maintien insensé du jour de carence et au refus de mesures générales portant sur la rémunération des agent.e.s.

A ce dernier sujet, nous affirmons que la majorité des agent.e.s et des salarié.e.s de la Fonction Publique n'ont été concernée par aucun des dispositifs et primes parcellaires mis en œuvre par le gouvernement. L'indispensable reconnaissance salariale du travail des personnels, des sacrifices qu'elles et ils font pour l'intérêt général, reste entier. Nous réitérons donc notre demande d'ouverture de négociations salariales.

Au risque de nous répéter, mais c'est bien l'absence de décision du gouvernement qui nous y conduit, nous pointons aujourd'hui de nouveau :

- La situation des agents vivant avec des personnes vulnérables,
- L'impérieuse nécessité de conforter les CHSCT,
- Le nécessaire arrêt des processus de réforme,
- Le respect des instances de dialogue, qui suppose en particulier de respecter les agendas fixés par le gouvernement lui-même, ou d'établir et de communiquer celui-ci aux organisations syndicales représentatives. Ce n'est pas le cas dans la FPH par exemple, puisque à ce jour il n'existe rien de tel au ministère des Solidarités et de la Santé. Voire pire, certaines réunions sont totalement suspendues pour ne pas appliquer une décision de justice du Tribunal Administratif qui s'impose au ministère (qui a fait appel et attend son issue) alors que la décision ne peut être suspensive. Et d'autres réunions de travail ou de négociations se tiennent sans en avoir connaissance avec différents acteurs non représentatifs, c'est « un dialogue social à la carte » opaque qui règne au sein de ce ministère.
- Et la CGT dénonce encore de manière plus large la position inacceptable et incompréhensible prise dans la FPH : nous sommes face à une situation aberrante et inégalitaire de traitement des personnels hospitaliers, comme l'indique la note de la DGOS sortie le 20/11 et adressée aux établissements,

qui confirme le possible recours à des professionnels testés positifs ou cas contact asymptomatiques pour des raisons de service ou de tensions de ces métiers.

Sur le télétravail, considérant les excellentes relations que le gouvernement entretient avec le patronat, nous espérons par ailleurs que l'attitude déplorable de ce dernier dans la négociation ne préfigure pas celle du gouvernement s'agissant de la Fonction publique. Et pour être plus précis, nous comptons bien que le processus à venir dans la Fonction publique puisse déboucher sur de réelles avancées pour les personnels, ce qui impliquera nécessairement de nouvelles obligations pour les employeurs.

Enfin pour éclairer les personnels quant aux choix opérés, nous souhaitons que nos réunions fassent dorénavant l'objet d'un relevé synthétique de la part de votre administration sur les principaux points soulevés et les réponses apportées.

## **Réactions de la CGT FP suite à l'intervention de la ministre :**

La CGT prend acte des informations ou réponses que vous apportez et ne reviendra que sur 2 points.

**1) Sur les demandes d'ASA exceptionnelles**, quand les deux parents travaillent le week-end sans solution de garde ou quand l'agent doit cumuler garde d'enfant et télétravail dans des conditions difficiles, vous entendez mais vous renvoyez au dialogue social et aux services RH pour trouver une solution avec les chefs de service. La CGT vous rappelle que d'expérience, depuis le début de cette crise, ce qui n'est pas écrit n'est pas mis en œuvre. Nous vous demandons a minima d'inciter dans une note, les chefs de service à examiner avec attention les demandes particulières des agents, dans l'intérêt de préserver leur protection et leurs conditions de vie.

**2) Sur le télétravail**, vous rappelez l'agenda social des GT en cours et le besoin essentiel en termes de formation des agents et des cadres, vous parlez de la modification du décret, du dynamisme de la montée en charge du télétravail jusqu'au 20 janvier, et en même temps des règles durables et d'un calendrier à venir.

Pour la CGT tout cela est bien confus et nous vous demandons de distinguer clairement :

- La pratique du télétravail pendant la crise sanitaire et cela relève de la santé et de la protection des agents et des discussions que nous avons dans ce cadre, et cette période nous éclaire effectivement sur les pratiques et les améliorations à apporter ;
- Le télétravail en rythme « normal » : cela relève aujourd'hui du décret de 2016 modifié le 5 mai 2020. Nous avons des GT, notamment celui d'hier sur la mise à jour du Guide de 2016 au regard du décret modifié et la CGT est

porteuse d'amendements sur ce guide. Et il y aura l'ouverture d'une négociation, pour laquelle nous n'avons pas de calendrier, durant laquelle la CGT portera les revendications pour cadrer le télétravail et pour de nouveaux droits et garanties pour les personnels.

Sur votre sondage de 800 agents, permettez-nous de le prendre pour ce qu'il représente au regard des effectifs de la FPE et de la FPT. La CGT a, elle aussi, fait de nombreuses enquêtes sur des milliers d'agents et le taux de satisfaction des agents est beaucoup plus nuancé.

Enfin sur votre demande, de vous donner notre avis sur un quantum de jours de télétravail à compter du 20 janvier, nous ne pouvons présager de ce que sera l'état de la crise sanitaire, donc à ce stade, pas de réponse. Nous avons des réunions régulières pour en reparler. Hors crise sanitaire, nous aurons d'autres réunions pour en discuter.

7

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

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

Demande de suspension immédiate du jour de carence, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> 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.

Utilité de nos échanges hebdomadaires, même si nos demandes sont rarement prises en compte.

Remerciement pour le sondage.

### **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,

### **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,
- Droit à la déconnexion,
- Problème de connexion dû à la surcharge de certains réseaux,
- Pas de limitation du nombre de jours,
- Pas de sur-justification du travail fourni (RPS)
- 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 durant les heures de travail,
- 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)
- Mise en œuvre de l'article 6 sur le surcoût du télétravail pour les agents.

### **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 de vigilance et de protection des contractuels.

### **PROTECTION :**

- Manque de matériel pour les personnels de la Santé et de l'Education nationale,
- Masques à lecture labiale pour l'Education Nationale ne sont toujours pas distribués,
- 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,
- Stratégie à mettre en place rapidement pour les tests antigéniques,
- Maintien et élargissement 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'Education nationale, notamment et rappels de toutes les mesures de préventions,
- Y aura-t-il un stock de médicaments suffisant pour la troisième vague ?
- Encore trop d'obligation de réunions en présentiel,
- Problème dans les établissements scolaires pour la charge de travail des infirmières.

### **DIALOGUE SOCIAL :**

- Tout ce qui n'est pas écrit n'est pas appliqué,
- Réunion des CHSCT, mais le dialogue social reste défaillant, et insatisfaisant car ce ne sont souvent que des réunions d'information, nous avons besoin de vrais CHSCT !
- Demande de respect de l'agenda social et des dates qui se chevauchent et qui changent continuellement.
- Pressions de certains employeurs pour un retour en présentiel où suspicion sur la véracité des arrêts de travail.

9

### **RECONNAISSANCE DES PERSONNELS :**

- Dégel du point d'indice,
- Prime COVID, beaucoup d'injustice et d'incompréhension,
- Problème concernant les heures supplémentaires effectuées qui ne peuvent être prises en récupération.

### **QUANTUM :**

CFDT : 3 jours /semaine

FO : L'agent doit pouvoir choisir

UNSA : Si situation à risque ; 5 jours /semaine. Si situation normale ; 3 jours /semaine

FSU : difficile de répondre car il faut distinguer tous les cas de figure. Le télétravail doit rester sur la base du volontariat.

Solidaires : Il faut distinguer le cas de la crise et le « normal ».

FA : En pleine crise sanitaire, il faut l'adapter, sinon 3 jours.

CGC et CFTC : pas de réponses

## Réponses A. DE MONTCHALIN.

### TELETRAVAIL :

Je salue l'accord trouvé du côté du secteur privé, dont un certain nombre de vos organisations sont signataires. Nous sommes en capacité, les uns et les autres, de pouvoir travailler très positivement, ouvrir des négociations sur le sujet et conclure dans un délai raisonnable. Faire évoluer ce qui doit l'être. Nous avons vu les mentalités évoluer très fortement. Nous voyons les aspects positifs, mais aussi les aspects à encadrer, les enjeux de formation. Mon inclination naturelle est d'ouvrir, dans un délai assez rapide, des négociations et qu'elles puissent se conclure positivement par un accord que j'espère largement majoritaire au vu des discussions que l'on a chaque semaine. Mon but est de trouver un accord pérenne. Je trouve intéressant de voir comment l'accord interprofessionnel a été signé, même s'il n'est pas normatif, le nôtre devra l'être. Il nous faudra peut-être séparer un régime de crise, en l'organisant et puis un régime normal, en le précisant et en montrant les conditions à réunir pour qu'il soit bien mené.

Je note que le télétravail, dans une période normale, se fait sur la base du volontariat. Je rappelle qu'en période de crise sanitaire, les organisations du travail évoluent de manière plus systématique, et que donc, le quantum de jours est différent.

Je prends en compte le fait que les agents veulent une présence hebdomadaire avec leur collectif de travail.

Question de la prise en charge des coûts : A l'Education nationale, qui a une réalité un peu différente, la prime d'équipement a été une manière d'évoluer.

Il y a la question des tâches et des missions télétravaillables. Je ne sais pas s'il faut partir de là, ou inversement.

Je n'oublie pas que les outils métiers et les outils de travail doivent être accessibles à distance. Sans oublier la capacité des réseaux à tenir les débits.

Tout ce qui peut m'être remonté sera le bienvenu.

### MESURES GENERALES SUR LA REMUNERATION :

Nous avons eu cet échange au moment du rendez-vous salarial. J'ai demandé à la DGAFP de me faire un point très précis sur le déploiement de cette prime dans les différents ministères.

Ce 2<sup>ème</sup> confinement est exigeant dans les modalités d'organisation du travail. Certains services sont en sollicitation croissante. Aujourd'hui nous avons 99,6% des agents de l'Etat qui travaillent. Mais la prime COVID avait été pensée au départ pour les agents qui avaient été sollicités en présentiel dans des tâches très spécifiques ou qui à distance, avaient dû réaliser des tâches dans des conditions particulièrement exigeantes. Ce second confinement me paraît moins propice à un tel dispositif, sauf si bien sûr il y avait des demandes spécifiques que nous regarderons. Mais la logique qui avait prévalu pour la première vague me semble moins logique aujourd'hui.

Je ne nie pas les enjeux salariaux et le pouvoir d'achat des agents publics et les discussions que l'on avait pu avoir en lien avec d'autres sujets.

### **TESTER TRACER ISOLER :**

Doctrine : les tests ne seront pas faits par n'importe qui. Il y a une liste de praticiens habilités à le faire, ils doivent avoir une base de formation médicale.

Rentrer les résultats dans le système de la CPAM est important, puisqu'il y a un besoin de traçage des cas contacts mais également des cas négatifs pour en faire les statistiques. Il y a un enjeu d'urgence, pour mettre les cas positifs à l'isolement, mais aussi un enjeu de santé publique.

Renforcement de l'isolement des cas positifs : réflexion sur un texte de manière démocratique, dans une logique de santé publique, pour favoriser un isolement bien respecté par les personnes positives. Il faut que ce texte puisse s'appliquer à la plus large partie de la population. Cela rejoint la discussion que l'on a ici, sur les personnes qui seraient amenées à travailler quand même après un résultat positif. Il faut que l'on soit plus clair sur le « non remplaçable » et la manière de s'assurer que les cas positifs sont bien suivis. Tout cela va trouver sa place dans le débat sur l'isolement. Ce débat que nous n'avons jamais eu factuellement.

**Le débat sur le jour de carence appliqué sur les cas positifs** doit être mené dans ce cadre. C'est la position de ministre que je porte. C'est assez difficile d'expliquer que les cas contacts et les cas positifs seraient isolés avec la même rigueur, en ayant une différence de traitement entre les uns et les autres. Ce sont les sujets sur lesquels on travaille. Je vous avais fait part du secret médical. Si un débat démocratique s'ouvre et permet de poser les bases, on pourra voir ce que l'on peut faire. Nous ouvrons un sujet très nouveau, sur le droit médical et la manière dont nous organisons la société.

Je n'ai pas d'annonces à vous faire aujourd'hui.

## **VACCINATION :**

Sujet important car il est de confiance collective. Le gouvernement a demandé à la Haute Autorité de Santé, à l'Agence du Médicament et à d'autres autorités de santé, y compris européenne, de regarder en détail ces vaccins : leurs effets, leur efficacité. La stratégie vaccinale qu'il était adapté de mener, en ayant en tête que même si nous avons commandés des quantités de vaccins très importantes, elles ne vont pas toutes arriver le même jour et on ne va pas être capables logistiquement de vacciner tout le monde en quelques jours.

Il y a un enjeu de priorisation. Ce ne sont pas les ministres de la Fonction publique, du travail, etc, ni les employeurs qui vont la définir. Ce sont les autorités sanitaires. Intuitivement, les personnes prioritaires seront plutôt les personnes dites vulnérables. Les autorités de santé définiront le calendrier et le but à atteindre. C'est un sujet important, notamment pour des agents publics qui seraient, dans l'exercice de leurs fonctions, très exposés.

Il y a une réflexion éthique sur les effets secondaires. L'analyse bénéfice- risque doit également être faite.

Nous en reparlerons ensemble.

## **ORDONNANCE SANTE-TRAVAIL ET L'ARTICLE SUR LA RETROACTIVITE:**

Cette ordonnance a été votée au CCFP. C'est cet article 8 qui va permettre aux commissions de réformes de pouvoir travailler telles que les choses vous seront présentées en début de semaine prochaine. Ces commissions de réformes pourront prendre des décisions qui s'appliqueront à des personnes qui ont été malades avant que la commission de réforme se tienne. Les choses qui vous seront présentées le 1<sup>er</sup> décembre clarifieront les choses.

## **CONTRACTUELS :**

99,6% des agents travaillent. Je n'ai pas aujourd'hui d'alerte.

## **STATISTIQUES DES CAS POSITIFS :**

Semaine 47 : Ce que je demande est sur les cas contacts, pour respecter le secret médical. Aujourd'hui, nous sommes à 0,3% des agents de l'Etat. 0,2% à l'éducation nationale, 0,6% au ministère de l'intérieur et 0,7% au ministère de la justice.

Sur les taux de COVID, les chiffres ne sont pas fiables du fait du secret médical.

**VULNERABLES ET LA FPT** : Le texte est sorti 12 novembre.

### **MASQUES A LECTURE LABIALE :**

Je vois JM Blanquer ce soir et je lui en parle. Pour moi, tout était déployé (300 000 masques).

### **PROBLEMES DANS LES EHPAD**

Les situations sont très différentes et, il est vrai, très difficiles.

Il y a beaucoup de disparité dans leur gestion.

Nous suivons ce point avec beaucoup de vigilance.

### **LES JEUNES :**

Les employeurs publics, y compris territoriaux, doivent être volontaristes sur la visibilité de nos offres d'emplois, aux concours de la Fonction publique, et à toutes les passerelles qui permettent de rejoindre la Fonction publique.

Même si certains me disent que ces réunions hebdomadaires ne sont pas décisionnelles, il y a un certain nombre de choses qui sont ajustées. Il y a un certain nombre de précisions qui sont données à différents ministères où les choses sont parfois compliquées.

J'ai quand même l'impression que même si c'est exigeant et parfois éprouvant, on règle ici, par les informations que vous remontez et par le travail que ça génère ensuite, beaucoup de sujets. Pas tous, je ne peux pas vous dire le contraire. Il y a des choses sur lesquelles je vois bien que soit on est en divergence de vue, soit nous n'avons pas les outils concrets pour les résoudre. Cela peut être frustrant. Mais la frustration est parfois partagée.

J'ai tout de même l'impression, que cela nous permet d'avancer. Je trouve que c'est le reflet que si l'on dit que l'on veut faire progresser la culture de la confiance dans la Fonction Publique, ces échanges sont un point de départ nécessaire.

### **Le déjeuner dans les bureaux :**

C'est dans un décret spécifique comme n'étant pas la règle. Il faut toujours penser à garder les règles de distanciation et règles sanitaires.

Il peut y avoir une latitude. Mais je ne peux pas écrire et organiser les conditions de travail de 5 millions d'agents depuis mon bureau.

C'est pour cela que les managers doivent être formés et outillés à gérer des collectifs humains, à prendre des décisions pragmatiques et de bon sens, sans avoir à en référer à leur secrétaire général de leur ministère. La culture de la confiance ne se décrète pas, mais peut s'encourager fortement.

**Le prochain CCFP serait décalé au vendredi 18 décembre à 9h00.**