



**ACTU**  
Les services funéraires en période de Covid-19



**INTERVIEWS**  
Les agents confrontés au Covid-19



**EUROPE**  
Faire progresser l'égalité femme-homme



**FICHE JURIDIQUE**  
Covid-19 : situation administrative des agents



# SOMMAIRE



## ACTU

- État des lieux des services funéraires en période de Covid-19

4

4



## INTERVIEWS

- Protection judiciaire de la jeunesse
- Covid-19 – Toulouse Métropole, travail syndical et élections professionnelles en période de confinement
- EHPAD – Des personnels en grande difficulté émotionnelle
- Des agents territoriaux s'organisent pour faire face à la crise engendrée par le Covid-19
- Garder le sens du service public même en période de crise sanitaire
- La justice à la peine pendant le confinement, faute de moyens matériels à la hauteur
- L'administration pénitentiaire navigue à vue
- Passer de l'accueil du public au télétravail en période de crise Covid-19
- Covid-19 – Les consulats de France à l'étranger en première ligne
- Assistante maternelle confinée mais pas syndicalement
- Pas de masque pour la police nationale au plus fort de l'épidémie de Covid-19

7

8

10

12

14

16

17

19

20

22

23

24



## EUROPE

- Faire progresser l'égalité femme-homme, valeur fondamentale de l'Union européenne

26

26



## VIE DE LA FÉDÉ

- Deux arrivées pour un départ

31

31



## C'EST OFFICIEL

32



## FICHE JURIDIQUE

- Covid-19 : situation administrative des agents publics

35

35

## INTERCO MAG

n°243 - avril • mai • juin 2020

Trimestriel de la fédération Interco CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar,

75 950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 1167-587X

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 69 900 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17<sup>e</sup>

*Inckôo réalise ses prestations dans une éthique de respect du droit du travail et de l'environnement.*

*Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.*

**Crédits photos :** Page 1 : illustration Wingz

Pages 1-40 : © Sly - Fotolia.com

## Cher·e adhérent·e,



**J'** imagine que, dans tes premiers jours de confinement, tu as souri en lisant l'édito du dernier Journal, tout encore consacré aux préoccupations « d'avant » qui nous paraissent désormais bien décalées. Même si les élections municipales et, avec elles, les changements politiques possibles dans les mairies et intercommunalités, sont finalement revenues dans l'actualité.

Nous venons de vivre un trimestre hors normes, avec sa période de confinement puis la reprise lente d'activité, et n'en sommes pas vraiment sortis. Nous étions tou·tes pris·es par un même phénomène : une pandémie d'une rare ampleur ; mais nous l'avons chacun·e vécu très différemment, selon qu'elle nous a touchés de près ou non, que nous vivons seul·e, en couple ou en famille, selon la nature de notre travail, notre lieu de vie, nos conditions de logement, etc. Je veux dire à celles et ceux d'entre vous qui ont vécu un deuil ou ont été malades toutes mes pensées amicales.

Dès le début du confinement et toujours aujourd'hui, la fédération et ses syndicats sont aussi attentifs et combatifs que possible pour toutes celles et ceux qui risquent de perdre leur travail ou d'avoir des pertes de revenus qui ne leur permettent plus de vivre décemment. Attentifs et combatifs aussi pour celles et ceux dont les conditions de travail ont été et demeurent très difficiles et qui sont nombreux dans les champs professionnels de la fédération : personnels des services funéraires, des EHPAD et des services d'aide à domicile, assistantes familiales, éducateurs et travailleurs sociaux, ATSEM, pompiers, policiers, surveillants de prison, agents du nettoyage, de l'état civil... Je ne pourrai pas tous les citer.

Ce journal donne la parole à quelques-un·es d'entre vous, il témoigne de votre engagement humain et professionnel et donne une belle image de ce que sont les services publics locaux qui sont la « marque de fabrique » d'Interco, y compris ceux rendus par des sociétés privées.

Je voudrais aussi rendre hommage à celles et ceux parmi vous dont personne ne parle jamais et qui ont fait un énorme travail pendant ces derniers mois : les militant·es des syndicats et de la fédération, sur la brèche pour être en lien, informer, écouter et répondre à un maximum de salarié·es, défendre leur cause avec opiniâtreté auprès des employeurs, obtenir qu'ils travaillent en toute sécurité, etc.

Le « monde d'après », nous le construisons dès maintenant ! C'est le sens du « travailler mieux » de Laurent Berger : dans les sections syndicales, sur les lieux de travail, nous devons reprendre la parole pour faire valoir nos droits et faire reconnaître notre sens de l'initiative et de l'adaptation, à l'aune du travail que nous avons accompli dans des conditions difficiles ces derniers mois, et entraîner toujours davantage nos collègues dans ces actions, par l'adhésion. Sans oublier le « travailler tous », en obtenant le renforcement des équipes de travail quand c'est nécessaire, le renouvellement des agents en CDD, l'accueil d'apprentis à la rentrée, etc.

Le « monde d'après », la CFDT le construit aussi depuis plus d'un an avec ses partenaires syndicaux et associatifs du Pacte du pouvoir de vivre<sup>1</sup> et le décline dans chaque région. Car si nous avons hâte de sortir de l'état d'urgence sanitaire, nous voulons tout autant que cet épisode change durablement le regard sur les vraies priorités : les services publics sont une richesse pour une société plus attentive aux plus vulnérables, qui prenne le virage de la transition écologique.

Enfin, je souhaite qu'après cette période éprouvante, tu puisses prendre un temps de vacances régénérant, tout aussi nécessaire à notre santé ! ●

**Claire Le Calonnec**  
Secrétaire générale

<sup>1</sup> ► <https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/>

**SCANNEZ**  
pour lire directement le  
Journal sur votre tablette



<https://bit.ly/3gQozMG>

**RETROUVEZ**  
toutes les infos de la  
fédération Interco CFDT



<https://interco.cfdt.fr>  
[/intercocfdt](#)  
[@interco\\_cfdt](#)

# État des lieux des services funéraires en période de Covid-19

**Les services funéraires ont dû jongler avec les dispositions, parfois contradictoires, de l'État, des autorités sanitaires et des acteurs de la profession. Les salariés des entreprises du funéraire, publiques ou privées, sont pris entre conscience professionnelle et peur face au risque dans des conditions de manque de protection et cela, toujours dans l'ombre.**

## **Actualisation du document unique et demandes de masques**

Contrairement à l'épidémie de H1N1 en 2009, les fédérations patronales ont peu communiqué sur l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Pourtant nous savons qu'il existe une plaquette d'évaluation des risques professionnels à destination des entreprises adhérentes à des fédérations professionnelles. Là où les équipes CFDT sont présentes, il y a eu des demandes d'actualisation du DUERP mais nous avons eu très peu de retours. Le 10 mars, la commission mixte paritaire des services funéraires décide la rédaction et l'envoi d'un courrier au président du conseil national des opérations funéraires (CNOF) pour lui demander une réunion d'urgence sur la situation, et la clarification des mesures à mettre en œuvre pour nos métiers, notamment sur l'accès aux masques de protection, aux éventuelles zones confinées, à la circulation des véhicules funéraires. La CPMF avait auparavant fait cette démarche de son côté, demande restée sans réponse. Au niveau de la branche, nous avons diffusé le 15 mars un tract papier et numérique sur le site [www.cfdt-services-funeraire.fr](http://www.cfdt-services-funeraire.fr) revendiquant

l'obligation d'avoir les équipements de protection individuelle (EPI) complets pour toute mise en bière, Covid ou non. La profession était, jusqu'à fin mars, désunie et incapable de régler la question des règles d'hygiène et de sécurité de manière globale. La peur était palpable, principalement chez les collègues de l'Est de la France dont plusieurs témoignages ont été publiés, par nous-mêmes<sup>1</sup> puis par la confédération<sup>2</sup>. Fin mars, après un avis contesté du Haut Conseil de la santé publique (HCSP)<sup>3</sup> revenant sur un précédent avis daté du 18 février, les trois organisations patronales du funéraire se sont rassemblées sur une demande commune de masques auprès du ministère de tutelle et sur un décret clarifiant l'obligation de mise en bière immédiate des défunts Covid ou supposés Covid ainsi que sur l'interdiction des soins de conservation. Ce décret a été publié le 2 avril<sup>4</sup>.

## **Polémique entre thanatopracteurs**

Les thanatopracteurs salariés ayant été mis en activité partielle, ce fut au tour des thanatopracteurs indépendants, privés d'activité, d'être insatisfaits. Une polémique interne s'est déclarée entre les thanatopracteurs, les uns défendant

le soin de conservation comme meilleur moyen de désinfecter un défunt contaminé et les autres craignant de devenir des vecteurs de propagation non pour eux-mêmes si les EPI étaient complets, mais pour les agents funéraires. Ce débat a néanmoins permis de mettre le doigt sur une négligence croissante et une passivité sur la désinfection des locaux (laboratoires de soins de conservation et chambres funéraires), qui viennent alimenter le risque sanitaire. De manière générale, nous avons constaté l'effet d'un défaut de pratique sur les questions d'hygiène et de sécurité dans le funéraire. Les stocks d'EPI n'étaient pas renouvelés car peu utilisés. La formation de base des 16h sur l'hygiène et la sécurité sera certainement à revoir.

***Nous posons clairement la question du contrôle du respect de ces procédures pour tous les métiers du secteur funéraire.***

***Faute de sensibilisation et de bonne transmission autour de ces problématiques, les bonnes pratiques n'ont pas été réactualisées et se sont parfois perdues.***

## **Les TPE-PME dans le flou**

Le 27 mars seulement, « l'union sacrée » a eu pour effet de provoquer une réaction du ministère de l'Intérieur. OGF a obtenu 100 000 masques chirurgicaux. Reste que le parcours d'obtention des masques pour les entreprises les plus modestes n'était pas détaillé, laissant les salariés des TPE-PME dans le flou, en mode système-D. Les entreprises non-affiliées à des fédérations patronales (CPFM, FFPF ou

UPFP) n'ont d'ailleurs reçu aucune actualisation réglementaire de la part des préfectures, principalement rurales et elles-mêmes débordées par le nombre de décrets, créant une confusion quant à l'application des processus et consignes sanitaires en direction des salariés. Les petites mairies qui fonctionnaient elles aussi en mode dégradé ont également connu des difficultés pour mettre en place des astreintes pour traiter les opérations de police des funérailles et éditer les documents nécessaires aux opérations funéraires.

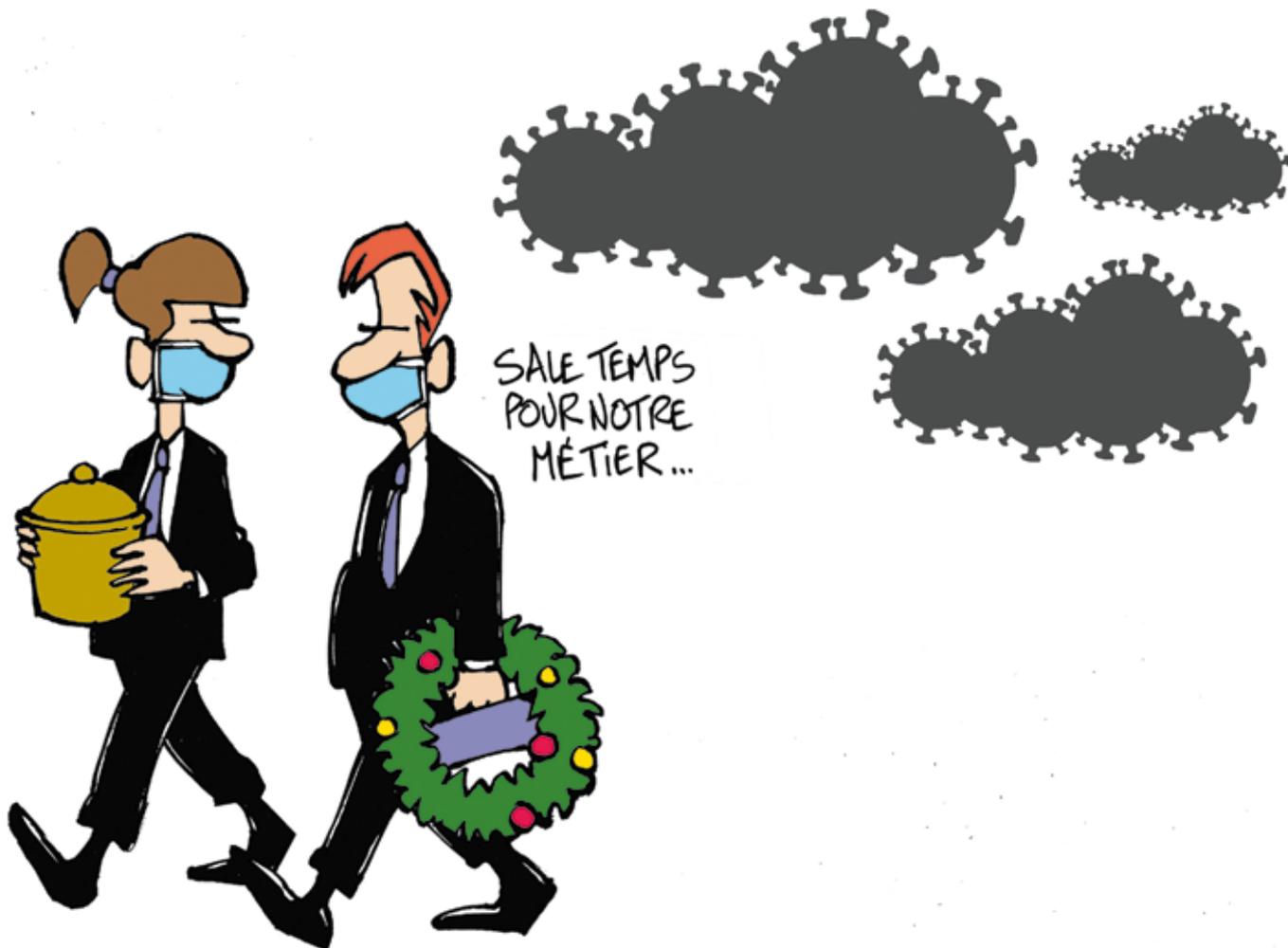
### Polémique sur le dépositaire de Rungis

Mi-avril, cette union sacrée a volé en éclat après la polémique lancée par la présidente des Pompes funèbres de France, franchise essentiellement francilienne, sur la gestion du dépositaire de Rungis, profitant d'une communication très maladroite du groupe OGF,

seul opérateur capable d'installer en si peu de temps et de gérer le site. Le ministre de l'Intérieur a fait croire qu'il ignorait la facturation forfaitaire mise en place par le groupe et, après une demande « médiatique » d'audit et de contrôle, a annoncé avoir trouvé un accord de prise en charge des frais liés au dépositaire de Rungis. La réaction d'OGF a été quasi-immédiate en annonçant elle aussi la fin de toute facturation, mais sans oublier de préciser que désormais aucun opérateur funéraire ne pourra facturer Rungis. Toute cette polémique pose la question du tarif des funérailles, qui a forcément une incidence sur la rémunération des salariés. Un autre dépositaire a été mis en place à Wissous peu de temps après, toujours géré par OGF mais cette fois-ci fermé aux familles. Il faut enfin souligner qu'OGF a su rapidement déployer des cellules réfrigérées mobiles (40 pour 10 000 € par mois) dans les zones les plus touchées.

### Peau de banane sous les pieds d'un concurrent

Politiquement, à la mi-avril nous avons appris par *le Canard Enchaîné* que Marine Le Pen aurait envoyé une lettre de soutien aux professionnels du funéraire, un secteur essentiellement ouvrier et conservateur, très réceptif à son discours. Le 26 avril, c'était au tour d'une députée France Insoumise intervenant à l'Assemblée nationale de qualifier OGF de « profiteur de mort »<sup>5</sup>, traînant à nouveau indifféremment direction et salariés du groupe dans la boue. Plus tard, on apprenait que la présidente des Pompes funèbres de France était proche du parti Les Républicains qui avait ouvert la polémique sur la morgue de Rungis le 8 avril sur BFMTV. Ou comment en profiter pour glisser à la fois une peau de banane sous les pieds du Gouvernement et sous les pieds d'un concurrent...



## UN PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF DÉJOUÉ DANS LE TARN

Depuis le 8 avril, la CFDT se bat contre un projet de licenciement collectif pour raisons économiques au Pôle funéraire public de l'Albigeois<sup>6</sup>. Un travail remarquable a été mené par Guillaume Verhnes, élu au CSE, Philippe Béco, SG du syndicat Interco du Tarn, Joël Raffanel, SG de l'Union départementale CFDT du Tarn, Yves Simenel et Éric Barnéon de la fédération Interco et Julien Boschage de la Commission nationale professionnelle (CNP) Interco services funéraires. Le projet, mené sans concertation ni discussion, est d'autant plus malvenu qu'il a été présenté en pleine crise sanitaire. C'est pour l'instant une victoire dont il faut se féliciter puisque la direction du PFFA a dû annuler le projet de licenciements ainsi que les tentatives de ruptures conventionnelles parallèles sous la pression que nous avons exercée auprès des mairies actionnaires et grâce à nos belles actions de communication. Reste que cette structure serait en sursis et que notre implication reste totale.

### Ordres et contre-ordres à OGF

À propos d'OGF, où la CFDT est deuxième organisation dans un paysage syndical hostile, la discussion était inexistante ou tendue début mars avec des directions locales du groupe. Les ordres et contre-ordres se sont multipliés entre la direction générale et les directions locales malgré nos demandes d'éclaircissement. Par exemple, lorsque le siège à Paris demandait de ne plus faire de transport sans cercueil (TSC) pour les cas Covid, des directeurs de secteurs indiquaient qu'il fallait mettre des EPI en cas de TSC sur des défunts Covid. Allez comprendre ! Certaines directions locales ne faisaient rien tant que le siège n'émettait pas de directive sur tel ou tel sujet. Zéro anticipation et des managers redoutant que le groupe leur reproche de trop s'intéresser à la sécurité de leurs salariés. Du côté de la CSSCT dans laquelle la CFDT ne siège pas, c'est le silence radio. La difficulté de diffuser de l'information syndicale reste pré-

sente avec l'interdiction pour les OS d'utiliser le réseau de l'entreprise, isolant les salariés en télétravail de l'actualité syndicale. Nous demandons à la direction de rouvrir des négociations sur le télétravail et sur les moyens aux organisations syndicales<sup>7</sup>.

### Sortir les masques FFP2 du placard

Lorsque la direction d'OGF a enfin pris la mesure du risque, deux semaines après nos premières alertes, cela a créé un phénomène de rationnement des quelques masques FFP2 disponibles à la mi-mars, avec pour seule consigne stricte de ne les utiliser que pour les cas Covid avérés. Les salariés qui osaient s'équiper en cas de suspicion Covid se voyaient fermement rattrapés par des directions locales zélées pour fournir des explications sur ces « écarts » aux consignes. Nous avons dû batailler pour faire desserrer la vis et faire sortir les masques FFP2 du placard. Le groupe OGF ne possède guère d'agents de chambre funéraire et donc met en second plan les nettoyages et désinfection dans ses chambres funéraires, même si, fin avril, la société a contracté avec Derichebourg pour sous-traiter ces opérations de nettoyage. Sur ce point encore, silence assourdissant de la CSSCT et disparité entre les directions locales.

### Fermeture des crématoriums

Plus protecteur et plus clair pour son réseau de 80 crématoriums, le groupe OGF a bravé la réglementation qui interdisait de fermer ces lieux publics et, en accord avec les collectivités locales délégantes, a donc fermé ses crématoriums au public du 15 mars au 25 avril. Ces directives centralisées ont permis de sanctuariser les agents sur place et de contourner les logiques plus commerciales des directions locales. À noter quand même l'initiative du leader funéraire en France qui a octroyé une prime d'éloignement pour les salariés de province volontaires pour prêter main forte à leurs collègues parisiens. L'intention était louable mais cette prime a instauré une inégalité salariale envers les salariés d'Île-de-France, réseau et exploitation, qui, depuis le début, sont pré-

sents face à un surcroît d'activité jusqu'à sept fois supérieur à la situation dans les zones peu touchées. Là où les salariés de Danone ont eu une prime dite « prime Macron » (ou PEPA) de 1 000 €, aucun des salariés du funéraire n'en a bénéficié.

***Nous revendiquons toujours le versement d'une prime de reconnaissance pour les agents funéraires, majorée pour les salariés des secteurs les plus impactés par le Covid !***

Des agents funéraires sont également mis en danger par les médecins qui ne remplissent pas correctement les certificats de décès et ne cochent pas la case « mise en bière immédiate » qui pose la présomption d'un décès avec risque infectieux. Certains thanatopracteurs ont d'ailleurs obtenu l'autorisation d'ouvrir le volet confidentiel sur la cause du décès en cas de doute. Ce phénomène persiste depuis des années dans l'indifférence générale. C'est selon nous un vrai problème sanitaire qui est à nouveau mis en relief avec cette crise Covid. Peu nombreux sont les médecins à utiliser des certificats de décès numériques, qui existent pourtant depuis 2007. En plus de l'exposition des personnels funéraires à un danger, ce mésusage réduit fortement la réactivité de la surveillance sanitaire. ●

**Commission nationale professionnelle des services funéraires**

- <sup>1</sup> ▶ <https://www.cfdt-services-funeraires.fr/temoignage-clun-collegue-de-mulhouse/>
- <sup>2</sup> ▶ [https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/covid-19-le-desarroi-des-salaries-du-funeraire-srv2\\_1112988](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/covid-19-le-desarroi-des-salaries-du-funeraire-srv2_1112988)
- <sup>3</sup> ▶ <https://www.cfdt-services-funeraires.fr/reaction-cfdt-avis-hcsp-funeraire/>
- <sup>4</sup> ▶ <https://bit.ly/3csT2qj>
- <sup>5</sup> ▶ <https://bit.ly/2z8leGk>
- <sup>6</sup> ▶ <https://www.cfdt-services-funeraires.fr/crise-covid-projet-lienciement-economique-pole-funeraire-public-albi/>
- <sup>7</sup> ▶ <https://www.cfdt-services-funeraires.fr/ogf-toujours-la-securite-sanitaire-des-salaries-dabord/>

## Interco Mag donne la priorité aux interviews

**A**près la mue, en janvier dernier, de *Syndicalisme Hebdo Interco* en *Interco Actus*, bimestriel des élus et militants de la fédération Interco<sup>1</sup>, *Le Journal Interco*, magazine trimestriel adressé aux 70 000 adhérents des syndicats d'Interco, se transforme lui aussi et devient *Interco Mag*.

Les principaux changements concernent le titre, la maquette, une rubrique *C'est officiel* étoffée avec des commentaires syndicaux et la volonté de donner la parole aux adhérents et aux militants au moyen d'interviews.

L'actualité totalement inattendue et complètement surréaliste des trois derniers mois, où beaucoup d'agents publics se sont retrouvés confinés chez eux en télétravail, en ASA ou en arrêt de maladie, mais où une proportion

non négligeable a continué à travailler en présentiel pour assurer la continuité du service public, nous a fourni la matière pour une douzaine d'interviews.

Les entretiens se sont échelonnés du début du mois d'avril au milieu du mois de mai, après le début timide du déconfinement. Réalisés par téléphone, ils couvrent la plupart des secteurs fédéraux - fonction publique territoriale, justice, police et affaires étrangères - et huit régions métropolitaines.

Les points communs entre des métiers aussi différents qu'agent administratif, assistante maternelle, éducateur, greffier ou enquêteur de police concernent le manque de matériel de protection voire l'interdiction d'en porter, l'impréparation totale du télétravail par

manque de matériel et de logiciels adaptés mais surtout des collègues animés d'un dévouement et d'un sens du service public qui s'est traduit souvent par une vraie prise de risques pour eux et pour leurs proches.

Nous remercions ici très chaleureusement tous les adhérents et militants qui se sont prêtés de bonne grâce à l'exercice. ●

**Franck Bourgi**  
**Thierry Duboc**

Secrétaires fédéraux

<sup>1</sup> ► <https://bit.ly/3gaJb1Q>

*Interco Actus est disponible sur le portail fédéral INTERCOconnectés et adressé tous les quinze jours aux syndicats pour diffusion à leurs élus et militants.*

### SOMMAIRE

- 8 Protection judiciaire de la jeunesse
- 10 Covid-19 – Toulouse Métropole, travail syndical et élections professionnelles en période de confinement
- 12 EHPAD – Des personnels en grande difficulté émotionnelle
- 14 Des agents territoriaux s'organisent pour faire face à la crise engendrée par le Covid-19
- 16 Garder le sens du service public même en période de crise sanitaire
- 17 La justice à la peine pendant le confinement, faute de moyens matériels à la hauteur
- 19 L'administration pénitentiaire navigue à vue
- 20 Passer de l'accueil du public au télétravail en période de crise Covid-19
- 22 Covid-19 – Les consulats de France à l'étranger en première ligne
- 23 Assistante maternelle confinée mais pas syndicalement
- 24 Pas de masque pour la police nationale au plus fort de l'épidémie de Covid-19



## !INTERVIEW

# Protection judiciaire de la jeunesse

**Nour Eddine Haidar est éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). Il travaille à mi-temps dans une unité éducative d'hébergement collectif (UEHC) à Nîmes (30) et bénéficie d'une décharge syndicale partielle pour assurer ses mandats d' élu titulaire au comité technique Gard-Lozère de la PJJ et de suppléant aux CHSCT PJJ Gard-Lozère et CT régional PJJ d'Occitanie.**

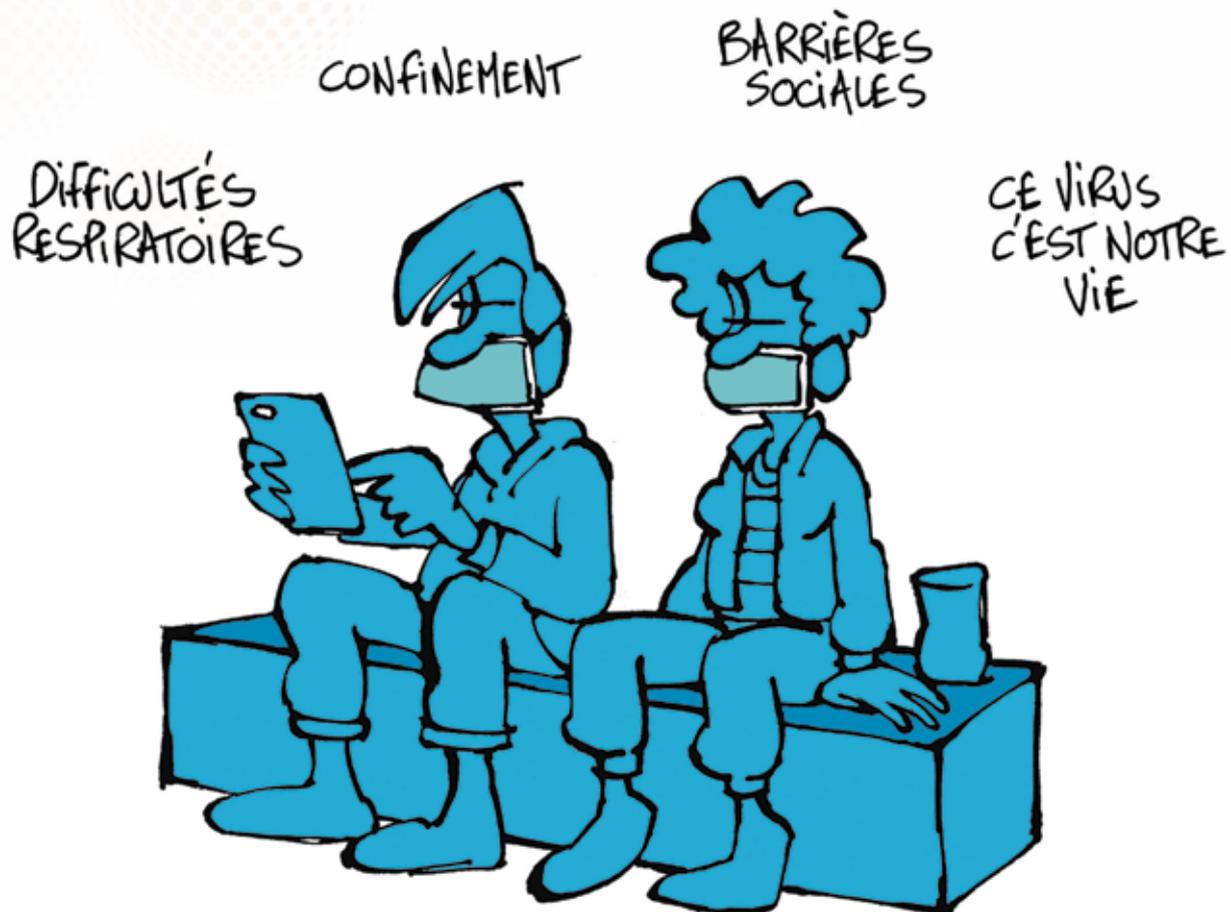


**Nour Eddine, peux-tu nous rappeler ton environnement de travail et nous décrire comment il est impacté par la crise sanitaire ?**

*Dans les conditions normales, nous ac-*

*cueillons huit mineurs en foyer et quatre en dispositif de placement individuel. Au début du confinement, les jeunes ont été invités à rentrer dans leur famille ou en famille d'accueil. Ils sont suivis par*

*téléphone et peuvent revenir au foyer si ça ne se passe pas bien chez eux. Deux jeunes résident au foyer et deux sont en fugue et risquent une mainlevée du juge qui pourrait les envoyer en détention...*



Pour faire face à d'éventuelles contaminations au Covid-19, nous avons réservé un bloc de chambres. Les jeunes et les agents prennent leur température deux fois par jour, on désinfecte les poignées de porte,... Le centre éducatif fermé (CEF) de Nîmes étant fermé depuis décembre, nous avons fusionné temporairement les équipes des deux centres, ce qui a permis d'alléger les plannings des adultes.

### Rencontres-tu des difficultés dans ce nouveau contexte ?

En dehors du fait qu'il est difficile de faire respecter la distanciation sociale avec les jeunes, nous faisons face à plusieurs incertitudes voire contradictions. Tout d'abord, la consigne de l'administration centrale, relayée par les échelons déconcentrés, était de vider les foyers, ce que nous avons essayé de faire, alors que de nouveaux jeunes nous ont été déferés par le tribunal après comparutions immédiates.

### Interdit d'utiliser les masques

Les incertitudes portent principalement sur les tests - il n'y en a pour personne - et les masques - nous en avons depuis le début, avec consigne de ne pas les utiliser. Depuis le 3 avril, les agents peuvent les utiliser s'ils le souhaitent. En milieu ouvert, les agents chargés d'appeler les jeunes dans leur famille n'ont pas tous un téléphone professionnel ni un ordinateur professionnel leur permettant d'envoyer leurs rapports de manière sécurisée.

### As-tu eu recours à l'aide ou aux conseils des structures CFDT ?

Patrice Chollier, secrétaire fédéral, nous envoie les informations et les comptes-rendus sur notre secteur. Je l'ai appelé et j'ai appelé mon syndicat Interco 30 et des copains de la CFDT pour régler quelques petits problèmes. Le travail syndical est compliqué en confinement. La PJJ est une petite administration qui a du mal à écouter sereinement les agents. Quant au dialogue social, on ne

négoce pas grand-chose dans les IRP, qui sont des chambres d'enregistrement de décisions prises en amont par notre administration.

### Et comment va le moral, Nour Eddine ?

La période est difficile, on doit changer nos comportements sans avoir de certitudes : faut-il utiliser plutôt de l'alcool, du gel ou du savon ? Comme les personnels soignants, nous commençons à avoir les mains brûlées. Plus grave, nous avons la peur au ventre de ramener la maladie à la maison.

### Retiens-tu des points positifs pendant cette période de confinement et des pistes pour après ?

Oui, depuis le début du confinement, non seulement le directeur et les chefs de service assurent toutes les astreintes, qui nécessitent des décisions lourdes à prendre (retrouver et récupérer les jeunes fugueurs, déferrements) mais ils sont beaucoup plus présents, attentionnés et à l'écoute qu'avant. Prendre soin des agents pour prendre soin des mineurs, c'est un vrai changement de management dont on espère évidemment qu'il sera pérennisé. Pour l'après, il nous faudra réfléchir à la contradiction que j'ai signalée entre la fermeture de services et la poursuite des déferrements et aux mesures de prévention (gel, masques, mesures de prévention à revoir).

### On ne pourra plus travailler comme avant

Il faudra faire plus attention en matière de prévention et changer nos méthodes de travail. Surtout, notre encadrement intermédiaire devra pérenniser le surcroît d'écoute et d'attention qu'il porte désormais aux agents. On ne peut plus travailler comme avant et dans trois mois, au besoin, je ferai un vaccin de rappel pour que nous nous remémorions cette expérience. ●

Propos recueillis le 20 avril 2020

## BAISSE DU SALAIRE MOYEN DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES EN 2018

Le dernier **Stats rapides** publié sur le portail de la Fonction publique (ministère de l'Action et des Comptes publics) concerne **Les salaires dans la fonction publique en 2018 (premiers résultats)**. Compte tenu d'un regain d'inflation (+1,9% après +1,0%), le salaire net moyen diminue en 2018 de 1,0% en euros constants, après avoir augmenté de 0,9% en 2017. **Dans la fonction publique de l'État (FPE)**, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) baisse de 1,2% en euros constants. Il se situe en moyenne à **2 570 €** par mois en 2018. **Dans la fonction publique territoriale (FPT)**, le salaire net moyen en EQTP diminue de 0,9% en euros constants et vaut **1 960 €** par mois en 2018. **Dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, qui regroupe les personnels des hôpitaux et des établissements médico-sociaux, le salaire net moyen en EQTP décroît de 1,0% en euros constants. Il est en moyenne de **2 310 €** par mois en 2018. Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants résultent principalement des différences de structure en termes de catégorie hiérarchique, de statut et de type d'emploi occupé. Ainsi, dans la FPE, six agents sur dix appartiennent à la catégorie A, contre trois sur dix dans la FPH et un sur dix dans la FPT.

► <https://bit.ly/367NOF4>



# Covid-19 – Toulouse Métropole, travail syndical et élections professionnelles en période de confinement

Olivier Vacilotto, technicien territorial principal, mandaté en CHSCT, anime depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 la section syndicale CFDT de Toulouse Métropole, qui dépend du syndicat Interco 31-09, et en décharge d'activité syndicale. Il répond aux questions d'*Interco Mag* sur les enjeux et les difficultés de poursuivre le travail syndical en période de confinement.



## Olivier, peux-tu nous décrire ton environnement de travail ?

Toulouse Métropole emploie 5 000 agents et la ville de Toulouse 8 000 agents, faisant l'objet d'une gestion RH intégrée. La métropole compte un nombre impressionnant de missions<sup>1</sup> : l'eau et l'assainissement, le développement durable, les infrastructures, les déchets et la propreté, le développement économique, etc. Au niveau syndical, il existe deux sections distinctes, ville et métropole. Pour la métropole, la section compte 50 adhérents avec des élus en CT, en CHSCT et en CAP et un bureau de section de six militants ; un groupe Whatsapp a été créé pour également communiquer autrement. Avec cette équipe dynamique, nous envisageons de développer la section en redonnant la parole aux personnels sur leurs métiers et leurs conditions de travail.

## Quelles difficultés éprouves-tu du fait de cette situation de confinement pour beaucoup d'agents ?

La principale difficulté vient du **dialogue social qui se résume à de l'information descendante**, quand ce n'est pas un pur et simple silence-radio : le 30 mars nous avons écrit au président de la métropole pour demander à être associés au plan de continuité d'activité (PCA)... La réponse nous a été envoyée le 22 avril : « ...sa formalisation est en cours, et il sera présenté aux organisations syndicales très prochainement ». Nous avons interpellé la collectivité sur sa responsabilité en matière de santé des agents. À ce jour, pas de réponse. Un CHSCT est annoncé pour le 5 mai prochain au sujet du **déconfinement** mais nous n'avons reçu aucun document de travail.

On se bat sur **les tickets restaurant** et un vote unanime des syndicats en CT va obliger l'administration à revenir avec une proposition. L'autre sujet de mécontentement concerne **les outils de télétravail**. Nous avons dénoncé,

avant le début de l'épidémie, des moyens qui n'étaient pas à la hauteur. L'administration a gratifié la section d'un ordinateur non connecté au réseau de la mairie ! Donc je travaille – et c'est le cas de beaucoup de collègues – avec mon ordinateur personnel, mon téléphone personnel, ma connexion personnelle...

**Pour les congés obligatoires**, l'usine à gaz imaginée par notre employeur prévoit que tous les agents « absents », ASA prophylactiques (sic), ou en télétravail, devront prendre cinq jours de RTT ou de congé annuel pendant la période de confinement. S'ils choisissent de prendre des RTT plutôt que des congés annuels, ils ne perdront pas leurs douze jours RTT...

## Vois-tu d'autres conséquences du Covid-19 au niveau professionnel ou syndical ?

Oui, des élections professionnelles en comité social et économique (CSE) étaient prévues pour la fin avril 2020, à ASTEO, structure

privée pour l'assainissement, dépendant de Suez et qui compte 150 salariés (voir ci-dessous). Une ordonnance du 1<sup>er</sup> avril décale les élections au mois de juin. Cela nous laisse du temps pour monter une liste mais participer à une élection sans aller sur le terrain c'est compliqué, surtout avec des outils qui ne fonctionnent pas.

## Y a-t-il selon toi des points positifs à retenir pour l'avenir ?

80% de nos adhérents, souvent des cadres et des personnels administratifs, sont en télétravail. Après les quinze premiers jours où l'on communiquait par téléphone, nous nous réunissons également en visioconférence, ce qui nous oblige à préparer les réunions en amont, à être concis, à demander la parole, à couper nos micros, et cela a eu pour conséquence de resserrer les liens entre nous. ●

Propos recueillis le 23 avril 2020

## ÉLECTION AU CSE D'ASTEO, BEL EXEMPLE DE COLLABORATION ENTRE SECTION, SYNDICAT ET FÉDÉRATION

Il faut souligner en effet la collaboration entre diverses parties prenantes lors d'élections dans une entreprise privée à la suite des transferts de personnel et de compétence d'une collectivité territoriale, Toulouse Métropole, à une entreprise privée, ASTEO, filiale de Suez, dans une période de confinement.

Les acteurs sont le syndicat Interco 31-09, la section Toulouse Métropole, Suez et le syndicat national des personnels de l'eau et de l'assainissement (SNPEA) et la fédération Interco qui assure la coordination et le suivi de l'action auprès des différentes parties.

Chacun des protagonistes a œuvré dans sa partie : les militants Suez-SNPEA ont interpellé la direction de la maison mère, le SNPEA, qui devra reprendre en partie l'action « élection ASTEO », a donné des éléments de travail à la section Toulouse Métropole (PAP, profession de foi), la section Toulouse Métropole s'est concentrée sur la recherche de candidats à ces élections. Le syndicat Interco 31-09 a assuré le contact avec la fédération.

Dans le même temps, alors que la Métropole de Toulouse, organisatrice de ces élections (!), refusait tout report, le Gouvernement promulguait l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 sur le report des élections IRP du fait de la période de confinement.

Aujourd'hui et demain, nous aurons à assurer la présence de la CFDT pour ces élections avec un travail des militants de Suez, du SNPEA et de la section Toulouse Métropole avec le concours du syndicat Interco 31-09 et de la fédération. Trouver des candidats, faire des tournées de terrain, être présent et de manière active auprès de la direction ASTEO, le travail ne manque pas.

Philippe Billaux  
Secrétaire fédéral

<sup>1</sup> ► <https://www.toulouse-metropole.fr/missions>

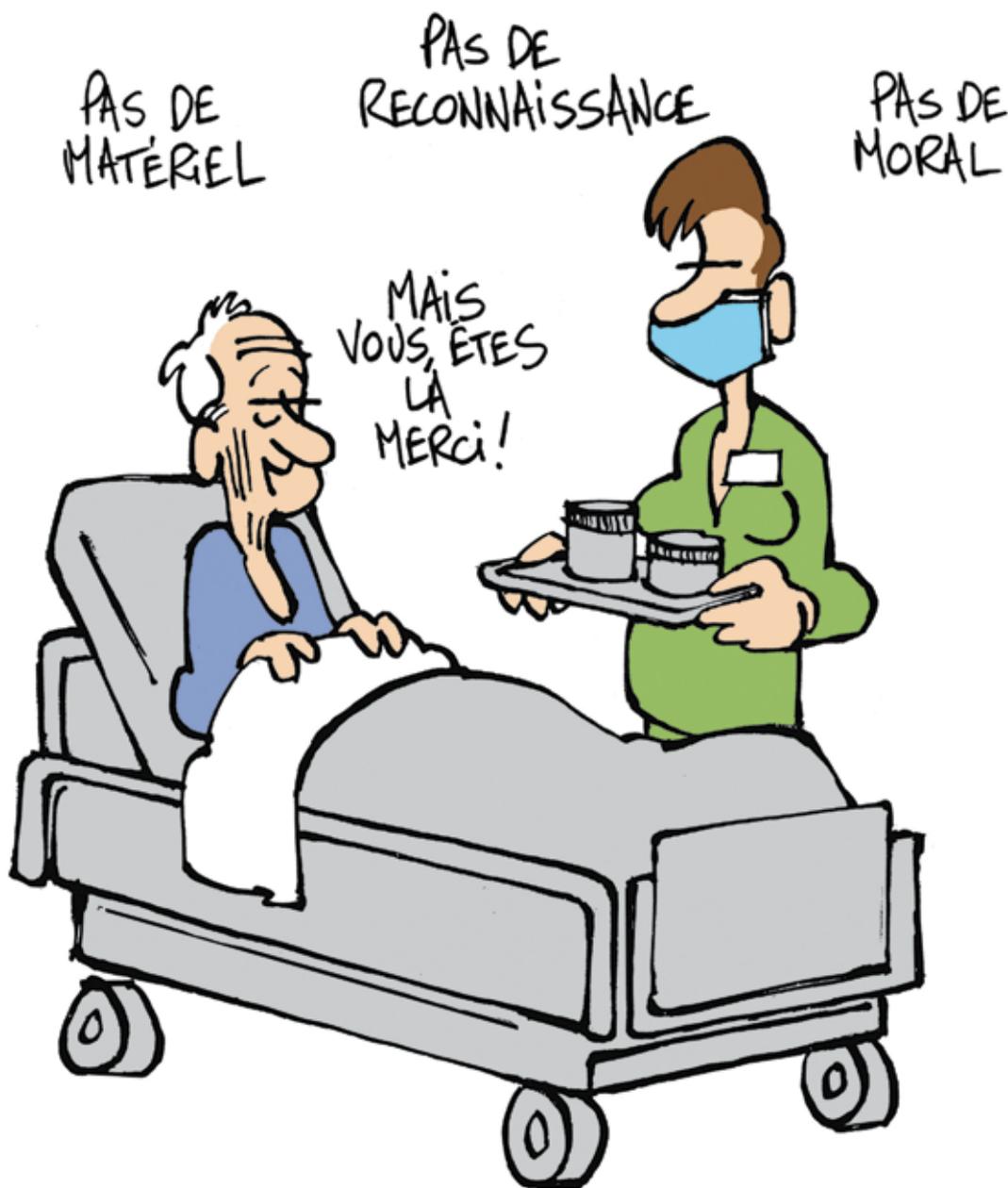
## EHPAD – Des personnels en grande difficulté émotionnelle

**Témoignage d'une aide-soignante, employée en sud Ardèche dans un EHPAD de la FPT.**

**Peux-tu nous décrire comment s'est organisé le travail depuis le début du confinement ?**

L'infirmière diplômée d'État coordinatrice des soins (IDEC) est chargée du suivi des protocoles d'accompagnement donnés par l'agence régionale de santé (ARS). Supervisée par le directeur,

elle est en lien direct avec l'infirmière hygiéniste de l'ARS. Les soignants (IDE, aide-soignant et aide médico-psychologique) et le personnel de l'hébergement (cuisine, entretien) appliquent les consignes de sécurité : port de surblouses à usage unique, de gants, de masques chirurgicaux et de charlottes. Les masques FFP2 sont



en rupture de stock. Certains collègues sont revenus sur leurs jours de repos et de congé mais on a noté de l'absentéisme dû à la surcharge de travail, à cause du grand nombre de malades touchés par le virus. L'hébergement a été réorganisé avec la prise des repas en chambre dès le 16 mars ou la désinfection des points d'appui (poignées, rampes...). Une aide-soignante extérieure à l'établissement est venue en renfort en plus des deux présentes, durant trois nuits. Plusieurs employés de l'établissement ont été en arrêt maladie pour des symptômes du Covid-19. Une demi-douzaine a été testée positive sans que l'on sache précisément combien.

### Quelles difficultés as-tu rencontrées ?

Au début de l'épidémie nous n'avons pas été soutenus par la direction (directeur et IDEC) alors que nous avons donné l'alerte dès le 9 mars. Nous avons fait face à des incohérences dans les protocoles d'accompagnement et des modifications fréquentes des mesures de protections recommandées par l'ARS. La charge de travail a été augmentée du fait de la dégradation brutale de l'état de santé de nombreux résidents. Le premier cas de Covid-19 date du 9 mars et le premier décès, du 15 mars. L'EHPAD a été fermé aux familles dès le 11 mars et les résidents confinés dans leur chambre à partir du 16 mars. Le dernier décès remonte au 24 avril et l'on déplore 21 décès. Nous avons dû gérer des fins de vies nombreuses, accompagner des familles dans leurs inquiétudes et leurs deuils alors qu'elles n'étaient pas autorisées à voir leurs parents décédés pour leur dire au revoir, d'où un sentiment de culpabilité des enfants.

### Manque de masques

Nous avons manqué de masques au début. Certains masques étaient moisissés, et évidemment périmés depuis 1999 mais il fallait les garder pendant trois jours. Un appel lancé sur Facebook, par une collègue IDE, alors que le virus était très virulent au sein de l'EHPAD a été entendu et 1 200 masques nous ont été donnés.

### As-tu sollicité de l'aide de la CFDT ?

Nous sommes en lien par téléphone et par

mail avec Kevin Dufourd, secrétaire de la section des EHPAD territoriaux du syndicat Interco Drôme-Ardèche.

### Comment va le moral ? Y a-t-il eu des situations difficiles à gérer psychologiquement ?

Le moral est en baisse. Les soignants sont en grandes difficultés émotionnelles. Il y a eu trop de souffrance, de décès rapprochés, parfois deux décès le même jour. Le personnel vient avec la boule au ventre, beaucoup d'appréhension à venir travailler, beaucoup de larmes versées, d'angoisses et de problèmes de sommeil. Au début de l'épidémie, les résidents décédés portaient en cercueil scellé, en chemise d'hôpital, dans une housse fermée. Les soignants de nuit se sont sentis bien seuls, énervés même parfois, à cause d'une charge de travail trop lourde. Ils pouvaient même se retrouver en panique, dans la crainte de ne pas arriver à tout gérer : prises de température, suivi des malades du virus, soins lors des décès, en plus de tout le travail habituel de nuit, traitements, passages aux WC... Sans compter la culpabilité de mal faire, de ne pas être assez présent aux côtés de la personne malade. J'ai également en mémoire des images très difficiles de certaines fins de vie. Le rapport soignant-soigné est privilégié en structure d'hébergement. Le suivi se fait au fil du temps sur plusieurs années et les relations sont souvent empathiques, voire complices. L'attachement est partagé. L'EHPAD est leur dernière maison... Les équipes de soins ont eu beaucoup de peine, de difficultés à faire face émotionnellement à ces fins de vies.

### Malgré tout cela, y a-t-il des points positifs à retenir ?

Les points positifs sont bien sûr la guérison de certains résidents, pour qui on pensait qu'ils étaient en fin de vie, des retours d'hospitalisation sous les applaudissements et la grande cohésion entre les équipes et au sein de l'équipe soignante. ●

Propos recueillis le 27 avril 2020

## ENQUÊTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Un questionnaire national sur le télétravail ouvert à tous sur le site : <https://www.mon-travail-a-distance.fr/> a été lancé par Res publica, agence conseil spécialisée dans le dialogue collaboratif, dans la concertation et le management des parties prenantes. Le questionnaire a été promu par les partenaires de Res Publica, à savoir la CFDT, Terra Nova, Metis, Management & RSE et Liaisons sociales.

Les réponses ont été collectées du 1<sup>er</sup> au 20 avril 2020. 1 861 personnes ont répondu au questionnaire. On y apprend par exemple que 95% des répondants déclarent avoir un degré d'autonomie important dans leur travail, que 42% n'avaient jamais travaillé à distance, que 42% ne disposent pas d'un espace dédié, que plus de la moitié des entreprises avaient négocié un accord de télétravail avant la crise Covid-19 et que 83% des répondants n'ont pas encore bénéficié d'une formation sur le télétravail et sur ses outils.

► <http://bit.ly/2MlqkEx>



## Des agents territoriaux s'organisent pour faire face à la crise engendrée par le Covid-19

**Au cœur de l'enregistrement des décès à la ville d'Amiens, Sophie Houart témoigne de la gestion mise en place avec ses collègues, pour continuer à effectuer leurs missions durant l'épidémie.**

**Bonjour Sophie, peux-tu te présenter ?**

Fonctionnaire territoriale, je suis officier d'état civil à la mairie d'Amiens. Cela fait déjà onze ans que j'exerce dans cette importante collectivité, au sein de l'unité Décès. Travaillant à mi-temps, cela me permet de m'engager syndicalement en tant que secrétaire de la section CFDT d'Amiens-Métropole, avec des responsabilités au sein du syndicat Interco 80 depuis les élections professionnelles de 2014. Je suis également élue à l'URI Hauts-de-France.

**Comment s'est déroulé le début de la crise dans ton service ?**

Après l'annonce du confinement, j'avais la possibilité de refuser de venir travailler. J'ai préféré continuer mes missions car notre territoire comporte beaucoup de maisons de retraite, plus un CHU, et un pôle regroupant plusieurs cliniques. Je savais que ma présence ne serait pas de trop.

**Plan de continuité d'activité**

La ville a mis rapidement en place un plan



de continuité d'activité. L'organisation du travail a été modifiée pour absorber la surcharge prévisible. Le rythme hebdomadaire est passé à 47 heures et cela sur deux semaines consécutives, suivies d'un temps de repos d'une semaine complète.

**Peux-tu préciser comment ce plan a été préparé ?**

La situation était particulière car notre chef d'unité était en congés le jour de l'annonce du confinement. De plus, la chef de service, enceinte, n'a pu que gérer depuis chez elle cette nouvelle organisation de travail. Ce sont donc nous, les agents, qui nous sommes organisés, avec le soutien de la direction générale (DG), dont certains directeurs étaient déjà atteints du Covid-19.

Au début de la crise, sans aucune information sur le sujet, on réceptionnait sans gants les documents transmis par les pompes funèbres ou par le coursier de l'hôpital. C'est par la pratique, que très rapidement nous avons dû effectuer des propositions d'organisation, acceptées par la DG, pour travailler en prenant les précautions nécessaires.

**Les syndicats n'ont donc eu aucun rôle dans cette gestion de crise ?**

Pas directement, si on s'attache uniquement à l'organisation du plan, car aucun représentant syndical n'y a été convié par la DG.

C'est au niveau du soutien auprès des agents que notre rôle a été et continue à être primordial. Bien que la majorité des militants soit en service, nous avons répondu aux nombreuses questions posées, notamment sur les congés et les RTT. Le téléphone n'a pas arrêté de sonner. Je tiens d'ailleurs à remercier mes camarades de l'URI et d'Interco 80, qui m'ont soutenue lorsque je leur ai annoncé que je consacrerai toute mon énergie syndicale à la section, même en léguant sa responsabilité à une militante. Il me fallait faire des choix, car j'étais peu disponible à cause de la surcharge de travail. Nous échangeons en visioconférence et nous continuons à nous battre pour les agents de la ville, car l'administration veut supprimer les RTT des agents en télétravail.

**Et côté administrés, les relations ont-elles changé ?**

En temps normal nous accueillons les familles, mais la situation actuelle est différente. Déjà, par précaution sanitaire, nous avons restreint la capacité d'accueil. De plus, il n'est pas autorisé aux familles d'accompagner les malades souffrants ni les défunts. Nous avons reçu beaucoup d'appels téléphoniques de familles qui souhaitent avoir des dérogations. C'est très éprouvant de devoir refuser l'accès aux proches.

### Cellule de soutien psychologique

Au sein de l'équipe, nous nous sommes serrés les coudes et cela a aidé chacun d'entre nous face à cette situation humaine très difficile à absorber. Pour répondre aux difficultés que nous avons remontées, la DG a monté une cellule psychologique. Heureusement, car lors du pic de l'épidémie, chaque agent de mon unité a eu des troubles du sommeil. Il faut savoir que durant une semaine le nombre de décès à Amiens était tel que les mises en bière se succédaient à un rythme effréné. Pour m'en sortir mentalement, je me concentrais, comme une machine, sur la gestion administrative de mon travail.

### As-tu été confrontée à d'autres problèmes ?

Les pompes funèbres sont hypertendues car ils absorbent beaucoup de boulot. Quelques personnes expriment de l'agressivité envers

nous car elles trouvent que nous n'allons pas assez vite pour enregistrer les décès.

Je tiens à dire que nous avons rencontré aussi des difficultés relationnelles avec certains collègues des autres services de la ville. Je m'attendais à plus de solidarité interne et pourtant l'équipe a été mise à l'écart, par peur. J'en ai fait personnellement l'amère expérience. Une collègue a fait un saut d'écart quand je suis arrivée à sa hauteur, pourtant nous sommes uniquement en contact avec les salariés des pompes funèbres et pas avec les morts du Covid-19.

### Bien qu'encore non terminée, retiens-tu déjà des enseignements de cette crise ?

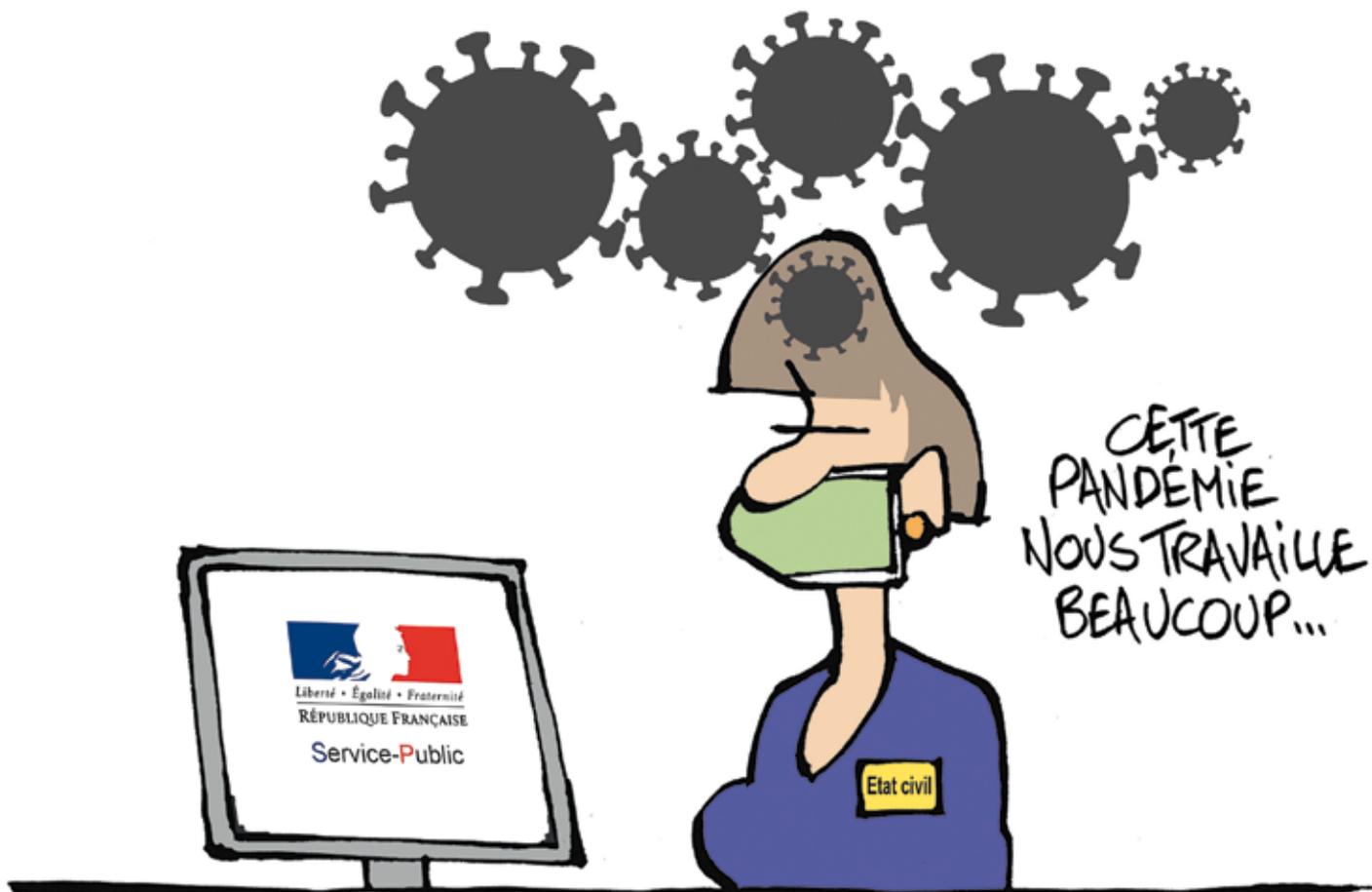
Tu as raison de préciser qu'elle n'est pas finie. Nous enregistrons encore beaucoup trop de décès au quotidien malgré un nombre de cas en stagnation. On profite de cette « sérénité »

pour anticiper le déconfinement du 11 mai. Comme nous envisageons un deuxième pic, nous installons des hygiaphones pour effectuer nos rendez-vous avec les administrés. Cette mesure restera sans doute après, tout comme la dématérialisation renforcée de documents administratifs qui rend le travail plus efficace et moins dangereux.

Je me rends compte que cette crise a exacerbé le côté affectif de mon métier. Il me sera difficile de rester uniquement dans un rôle administratif, car j'ai été ébranlée par la déshumanisation induite par les risques de transmission du virus. Aucun des agents de l'unité Décès de la ville n'était préparé à ce fléau et cela reste difficile à vivre.

D'en parler par le biais de cet entretien, permet de déverser le trop plein émotif, et je vous suis reconnaissante de me donner la possibilité de redorer mon métier, qui reste passionnant. ●

Propos recueillis le 21 avril 2020



# Garder le sens du service public même en période de crise sanitaire

**Kevin Verhoeven, ripeur à l'agglomération du Pays de Montbéliard, a poursuivi ses missions de collecte des déchets, alors que le Covid-19 sévissait durement dans la région Grand-Est.**

**Comment as-tu reçu le fait de devoir continuer à travailler à l'extérieur pendant le confinement ?**

Comme beaucoup de monde, nous avons été surpris par la rapidité de propagation du virus, et nous avons été pris de cours lorsque le confinement a été établi. Agent du service public, je reste au service de mes concitoyens. Mais j'ai très vite compris que notre

mission était encore plus utile qu'en temps normal. Les gens étant confinés chez eux, il y a plus de déchets et la collecte est plus longue à effectuer. J'ai le sentiment d'aider les autres et même de servir mon pays.

**Ton travail est-il organisé différemment depuis cette crise ?**

Nous devons prendre en compte les risques

du virus, et pour cela nous avons dû mettre en place de nouvelles règles d'hygiène supplémentaires. Ainsi, après chaque tournée, il nous faut désormais désinfecter les camions. C'est la collectivité territoriale qui m'emploie qui a fourni les équipements pour nous protéger : masques, casquettes antiprojection... Et bien sûr, entre collègues, nous suivons les gestes barrières recommandés. Toutes ces précautions sont devenues des automatismes maintenant.

**Quel rôle a joué ton syndicat ?**

Nous étions anxieux de devoir rester à l'extérieur, alors que le confinement était proclamé pour protéger la population et sauver des vies humaines. On se demandait s'il fallait venir au travail ou pas. C'est là que la section a été efficace en nous rassurant, après avoir agi pour que nous disposions du matériel de protection nécessaire.

**Cette situation te touche-t-elle moralement ?**

Je ne suis pas inquiet. Bien protégé, je n'ai pas l'impression d'affronter de risques particuliers. J'évite tout contact avec ma famille. Si je vivais en couple avec des enfants, je verrais peut-être les choses autrement. En étant provocateur, je dirai même que j'ai plus de plaisir à aller au boulot. Depuis cette crise, les gens s'aperçoivent de notre utilité et nous considèrent autrement. C'est agréable et valorisant.

**Ainsi, tu trouves des aspects positifs à cette crise ?**

Si je mets de côté la tragédie sanitaire et me concentre uniquement sur mon métier, avec les collègues, nous nous sentons soutenus par la population. Nous avons le droit nous



aussi aux applaudissements et les enfants nous font des dessins. Cela crée un rapport différent, car on s'aperçoit que nous sommes indispensables au bon fonctionnement du pays. Je vis cela comme une réhabilitation des fonctionnaires, qui, avant, étaient stigmatisés. Mais je ne me fais pas trop d'illusion, car malgré tous ces messages de remerciements, tout cela risque d'être vite oublié après la crise. Lorsque la situation sera redevenue normale, j'espère toutefois que les gens resteront sympathiques.

### **Ton bilan est donc mitigé ?**

Cette situation nous fait réfléchir et mes collègues et moi allons évoluer au niveau de l'hygiène. Sortis de cette crise, nous n'effectuerons plus nos missions comme avant et nous allons garder les gestes de précaution. Il faudrait une prise de conscience collective, que l'on comprenne que tout n'est pas jetable. Chacun devrait devenir plus responsable de ses déchets. Les Français vont-ils changer de comportement à l'avenir ?

### **Il me reste à te remercier, Kevin, d'avoir accepté de partager ton expérience.**

Je souhaite moi aussi remercier les soignants, les infirmières et tous les fonctionnaires qui permettent au pays de continuer de tourner. Un grand coup de chapeau aussi à ceux qui télétravaillent, comme les collègues administratifs, qui nous permettent de toucher notre paie à la fin du mois. ●

Propos recueillis le 24 avril 2020

# La justice à la peine pendant le confinement, faute de moyens matériels à la hauteur

**Catherine Niero, greffière fonctionnelle, est chef de service au tribunal judiciaire de Bergerac (24) et représentante titulaire pour la CFTD au comité technique (CT) de la Cour d'appel de Bordeaux (Gironde, Charente et Dordogne). Adhérente du syndicat Interco Dordogne, et secrétaire de la section justice de Nouvelle Aquitaine, « à Bergerac depuis vingt-cinq ans » et de son propre aveu « bien identifiée en tant que responsable syndicale », elle répond à nos questions avec ses deux casquettes, assumées, de cadre et de militante syndicale.**

**Catherine, peux-tu décrire ton contexte professionnel et dans quelles conditions tu travailles depuis le début de confinement ?**

Nous sommes en **pleine réforme depuis le début de l'année** avec la fusion des greffes

au sein d'un nouveau pôle civil et social. Celui-ci comprend le service du juge aux affaires familiales (JAF), le service civil général, les anciens services du tribunal d'instance (civil, tutelles, surendettement...) et le conseil des prudhommes (CPH). Depuis le 16 mars, les effectifs en présentiel ont



été très réduits pour respecter le plan de continuité d'activité (PCA). Je travaille deux jours par semaine en présentiel et, le reste du temps, je suis en télétravail. Nous n'avons eu ni masque ni gel pendant les trois premières semaines.

## Pas de portables pour les greffiers et personnel de greffe

En tant que chef de service, j'ai un ordinateur portable mais les applicatifs métiers civils ne sont pas utilisables. On ne peut rien faire de chez nous à part les courriers et la mise en forme des jugements ou ordonnances préparés au greffe. Les fonctionnaires de greffe ne sont pas équipés sauf cinq ou six d'entre eux depuis quelques semaines. Au CT du 20 février, avant l'épidémie, j'avais demandé quand les agents seraient équipés et je m'étais vu répondre que les moyens matériels et financiers manquaient. Dix jours plus tard, on a appris que mille greffiers au plan national allaient être dotés, sur un effectif total de dix mille. J'avais aussi proposé de récupérer les ordinateurs portables remisés à l'École nationale de la magistrature (ENM). Réponse : « ce n'est pas possible, question de sécurité ».

## Quelles difficultés particulières as-tu notées pendant cette période de confinement

Les avocats, qui avaient eux-mêmes demandé le renvoi de tous les dossiers depuis le 20 novembre dernier, nous ont assaillis par mail, par courrier et sur les réseaux sociaux « pour nous remettre au boulot » invoquant « le service public de la justice ». La première semaine où ils se sont retrouvés chez eux, ils avaient tout leur temps pour qu'on reprenne les dossiers alors que nous n'avions pas les effectifs pour tout traiter. D'autant que le plan de continuité de l'activité (PCA) avait défini les secteurs prioritaires, violences conjugales, référés prud'homaux, référés civils, juge des libertés et hospitalisation d'office.

La situation psychologique des agents est

à surveiller. Les collègues ont besoin de parler, d'échanger, de vider leur sac. Certains vont décompenser. Le ministère a prévu un numéro vert pour le psychologue du travail. La note sur les congés et RTT, anxiogène, n'arrange rien. Personnellement je dors mal, je pense au travail sans arrêt, il faut répondre très vite, c'est épuisant.

## Télétravail, il faut faire sauter les verrous

J'avais fait un sondage parmi mes collègues à Bordeaux il y a quelques années, d'où il ressortait que les collègues souhaitaient bénéficier d'un jour ou deux de télétravail par semaine. Puis, quand le directeur des services judiciaires nous a rendu visite le 17 mai 2019 et que je lui ai posé la question du télétravail, il m'a répondu que ce sujet devrait être traité en urgence. Mais rien n'a été fait, à part la dotation d'ultra-portables aux chefs de service. Les mentalités doivent évoluer et il faut faire sauter des verrous : cela fait 25 ans que des greffiers à Paris travaillent un peu chez eux. Les magistrats le font bien depuis toujours, pourquoi pas nous ?

## Comment s'organise le déconfinement ? Le dialogue social joue-t-il son rôle ?

Les chefs de juridiction, comme dans la plupart des tribunaux judiciaires, voulaient repartir le 20 avril pour résorber le stock. Il a fallu les freiner. Nous leur avons dit : « la prochaine fois que vous décidez quelque chose, consultez les représentants du personnel, il faut privilégier le dialogue social ». Résultat, la concertation a eu lieu et une nouvelle note a été diffusée le 29 avril, tenant compte de nos observations. Nous reprenons officiellement en présentiel le 11 mai mais, en réalité, le retour a commencé fin avril et aujourd'hui tout le monde est revenu, à part les collègues jugés vulnérables ou en garde d'enfants qui travaillent seulement pour certains à distance. Le plan mis en place depuis le 30 avril a été élaboré sérieusement et dans les détails. Dans les bureaux, il est prévu un sens de circulation des personnels, pas de sortie des bureaux sans motif, la désinfection des poignées, des plans de tra-

vail, des téléphones, des lingettes pour les claviers et les souris d'ordinateur, un agent par bureau, sinon séparation en plexiglas ou travail en décalé. Les justiciables ne viennent plus dans les services ; l'accueil se fait par téléphone ou par courriel. Au Conseil de prud'hommes, on préférerait voir les requérants en amont pour les conseiller sur la préparation matérielle de leur dossier. Ce n'est plus possible.

## Plexiglas dans les salles d'audience

Les salles d'audience et les zones ouvertes au public sont désinfectées régulièrement, des plexiglas séparent magistrats, greffiers et public, des marques de distanciation ont été apposées sur les bancs dans la salle d'audience et du gel hydroalcoolique a été mis à disposition du public à l'entrée des bâtiments. Le nombre de personnes admises en salle d'audience est limité. Si cela ne suffit pas, on fera entrer et sortir le public dossier par dossier.

Concernant la charge de travail, on traite les dossiers qui avaient été prévus en mars et avril et on les reporte sur mai et juin. Les nouveaux dossiers arrivés pendant le confinement seront examinés et étalés jusqu'à l'automne et il n'y aura pas de travail supplémentaire car on a des collègues avec des enfants ou des personnes vulnérables qui ne vont pas reprendre tout de suite.

## Vois-tu des points positifs à retenir pour l'après et des changements d'organisation à pérenniser ?

Je retiens surtout la forte conscience professionnelle et le sens du service public des agents. Il nous reste à forcer le ministère de la Justice à nous doter de conditions de travail et d'outils performants pour répondre aux justiciables et aux avocats. Une évolution rapide du portail professionnel Portalis est indispensable, pour permettre aussi le développement du télétravail et pouvoir continuer à travailler même en période de crise sanitaire. Cela aurait évité bien des tensions, notamment avec les avocats. ●

Propos recueillis le 5 mai 2020

# L'administration pénitentiaire navigue à vue

**Mohamed-Nassim El Kamissi est premier surveillant au centre pénitentiaire d'Avignon-Le Pontet<sup>1</sup>. Membre du corps d'application et d'encadrement<sup>2</sup>, il encadre des surveillants au quartier disciplinaire (trafics et agressions) et d'isolement (affaires médiatiques, crimes d'enfants, policiers ou anciens surveillants...). Il est représentant du personnel au sein de la section CFTD de l'établissement.**



**Mohamed, peux-tu nous décrire ton environnement de travail et comment s'est organisé le confinement ?**

Le centre pénitentiaire du Pontet comprend une maison d'arrêt (détention préventive), un centre de détention (détenus condamnés) et un quartier des mineurs, soit 500 places pour 800 détenus avant le début de la crise.

## Fermeture des parloirs

Dès le 16 mars, la direction a fermé les parloirs (familles et visiteurs des prisons), les activités scolaires et la formation professionnelle. Les détenus ont vite compris la nécessité de ces mesures et, souvent, la difficulté pour les familles pour se déplacer. Notre inquiétude portait sur le fait que, faute de parloirs, certains détenus risquaient un sevrage délicat mais tout s'est bien passé.

**Quelles difficultés as-tu remarquées et comment ont-elles été résolues ?**

Pendant les trois premières semaines, nous n'avions ni masque, ni gel. Puis les masques ont été distribués aux agents (un tous les six heures), les gants sont disponibles à profusion et du gel hydroalcoolique est distribué dans chaque bâtiment. Un agent a été ma-

lade et cinq suspicions, cinq détenus ont été confirmés puis infirmés mais aucun test de dépistage n'a été effectué.

## Beaucoup d'heures supplémentaires

La première semaine, beaucoup de collègues sont restés chez eux pour garder leurs enfants. On a des mères seules avec leurs enfants pour lesquelles c'est compliqué. Il y a aussi beaucoup de couples travaillant dans la prison, un à la maison et l'autre au travail. Les gens avaient peur. Sur 170 agents, une cinquantaine se sont arrêtés puis, après quelques semaines, beaucoup d'agents sont revenus. On a dû faire beaucoup d'heures supplémentaires mais on a pu compter sur le renfort de 18 agents de l'extraction judiciaire, cette activité étant suspendue.

## 150 détenus libérés

Des détenus en fin de peine ont été libérés à quelques mois de l'échéance et des mandats de dépôts n'ont pas été renouvelés ; les justiciables restent sous contrôle et verront le juge ultérieurement. Alors qu'on avait deux détenus, voire trois par cellule avec des matelas par terre, on a pu décongestionner les cellules et même en libérer quelques-unes. Nous n'avons pas connu d'émeute, à la différence de Marseille ou d'Aix-en-Provence.

**Comment as-tu vécu cette période à titre personnel ?**

Ma femme travaille dans un EHPAD privé. Heureusement l'établissement n'a pas été touché, la médecin-chef ayant fermé quinze jours avant le début du confinement. Nous sommes donc tous les deux en première ligne et on a eu peur pour nos quatre enfants. Mais on s'en sort bien, les deux adolescents s'occupent des plus jeunes.

**Comment va se passer le déconfinement et quelles leçons tires-tu pour l'avenir ?**

À partir du 13 mai, les détenus pourront demander des parloirs mais avec des restrictions, notamment une seule personne et avec un masque. Je retiens de cette période qu'on a vécu au jour le jour dans l'incertitude, avec un grand manque d'information et de transparence. L'administration n'a rien mis en place pour la souffrance psychologique des collègues. Pour l'avenir il faudra absolument prévoir des masques et du gel ●

Propos recueillis le 7 mai 2020

<sup>1</sup> <https://bit.ly/3bjPwEs>

<sup>2</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006053568>

# Passer de l'accueil du public au télétravail en période de crise Covid-19

**Natacha Senat est conseillère syndicale d'Interco 40 et secrétaire adjointe de la section à la communauté de communes Marenne Adour Côte-Sud (MACS). Accueillant du public en temps normal, elle s'est mise au télétravail durant le confinement.**

### **Bonjour Natacha. Peux-tu te présenter à nos lectrices et lecteurs ?**

Je suis agent à l'Escale info à Capbreton, qui est une maison de service au public (MSAP). J'accueille le public, j'informe sur les thématiques de la vie quotidienne et j'accompagne les personnes pour effectuer leurs démarches administratives en ligne. En parallèle, j'organise des conférences et des interventions notamment auprès des jeunes, des familles et des professionnels.

### **Comment se sont passés les premiers jours du confinement ?**

Le lieu a été fermé du jour au lendemain et je me suis retrouvée chez moi. Le seul lien préservé avec le public était la ligne téléphonique restée ouverte. Mes collègues et moi avons dû nous adapter au télétravail, mais sans appréhension me concernant, car le changement ne me fait pas peur. Au contraire, j'aime bien quand les choses bougent.

### **Passer du présentiel au télétravail, je suppose que cela nécessite de se réorganiser ?**

En fait cela s'est effectué naturellement, je dirais sur le tas. Je me suis rendu compte que je travaillais plus en transversalité. J'ai

eu ainsi des contacts plus réguliers avec des collègues avec lesquels j'échangeais moins auparavant. Au fur et à mesure, nous avons proposé à nos responsables de service et de pôle des solutions de réorganisation pour faciliter le travail et donc être plus efficaces. Je dois dire que nos chefs ont été à l'écoute et j'ai apprécié que nos suggestions aient été prises en compte.

### **As-tu un exemple concret à donner ?**

J'ai déjà dit que la ligne téléphonique de l'espace était restée active, mais ce n'était pas suffisant pour garder le lien avec le public. C'est pourquoi nous avons créé une infolettre destinée aux familles, pour renforcer notre attachement avec les habitués, et en espérant intéresser un autre public, plus féru d'internet.

### **Tu n'as donc rencontré aucune difficulté pour passer au télétravail ?**

Cela oblige à être créative pour trouver des solutions. Ma collègue ne dispose pas d'une bonne connexion internet, ce qui oblige d'attendre pour recevoir une réponse au message envoyé par courriel. Notre chef de pôle nous a donc conseillé de créer un groupe sur « Whatsapp » pour communiquer plus rapidement. Nous avons aussi utilisé la visioconférence pour dialoguer en direct.

### **Tu abordes l'aspect matériel. Avais-tu les bons outils pour télétravailler ?**

Comme je me déplace parfois en extérieur, mon employeur m'a fourni un PC portable. Je n'ai donc pas utilisé mon ordinateur personnel. Dès le premier jour du confinement, notre service informatique nous a ouvert l'accès à distance au serveur. Nous étions opérationnels tout de suite. Cependant le télétravail n'étant pas encore mis en place dans notre collectivité avant cet épisode de crise inédite, aucun cadre n'avait été négocié. Pas de participation de l'employeur à la connexion internet ou autre avantage, seul un document traitant de l'ergonomie de son poste de travail nous a été envoyé par mail. Heureusement, j'avais acheté auparavant un fauteuil ergonomique.

### **Comment as-tu réussi à concilier temps professionnel et temps personnel ?**

Ayant des enfants à la maison, j'ai adapté mes horaires. Comme il n'est pas possible de s'en occuper et de travailler en même temps, j'ai préservé le matin et le soir pour me concentrer sur mes missions professionnelles. Mon mari étant sans mission quelques semaines et sans télétravail, il m'a aidée en participant à notre vie familiale et c'était très appréciable. Parfois, il m'est arrivé de déborder sur le weekend. En télé-



travail, comme on est moins stressé par le rythme - pas de transport pour se rendre sur son lieu de travail - j'ai eu tendance à allonger mon emploi du temps. Je travaillais beaucoup mais en restant « zen » malgré tout. Mais il y avait toujours un moment où je me disais qu'il me fallait déconnecter.

### **Et avec ton syndicat, comment s'est passée cette période ?**

Au niveau de la section, nous nous retrouvions en visioconférence chaque semaine et nous avons préservé le contact avec les agents par mail. En complément, nous avons publié un questionnaire en ligne pour permettre à chaque agent d'exprimer les difficultés rencontrées. Suppléante au comité technique (CT), j'ai accompagné mes cama-

rades lors des préparations de deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) confrontant nos réflexions et interrogations pour faire émerger des propositions. Cela nous a permis de faire remonter à la direction de la collectivité, certains enseignements tirés de cette crise. Entre conseillers syndicaux, nous échangeons régulièrement nos expériences via des visioconférences hebdomadaires.

### **L'évolution du télétravail avait été anticipée**

Notre groupe CFDT de la communauté, avec les autres organisations syndicales, a engagé une réflexion sur le télétravail, bien avant le début de la crise sanitaire. Nous pensions que cela concernerait peu de collègues, or depuis le confinement,

nous nous rendons compte que beaucoup d'agents se retrouvent en situation de télétravail, même ceux qui pensaient ne jamais y être. Si tous les métiers ne s'y prêtent pas, certaines missions sont réalisables en télétravail. Se retrouver seul face à son écran favorise la réflexion personnelle. Mais nous avons aussi appréhendé les limites car il est plus difficile d'élaborer à distance des projets à plusieurs.

### **Continueras-tu à télétravailler après la crise ?**

Mon expérience du télétravail, bien qu'imprévue, a été positive. Je pourrai continuer à télétravailler pour effectuer certaines de mes missions comme le budget. La newsletter que j'évoquais précédemment se poursuit en devenant une source d'informations pour « Bien vivre déconfiné ». Je continue d'ailleurs à la réaliser en télétravail.

Depuis le déconfinement survenu le 12 mai, je suis présente le matin pour accueillir le public, et l'après-midi en télétravail. Cette situation est temporaire mais je vais demander à ma responsable de continuer d'alterner présentiel et télétravail. Mais pour respecter sa vie personnelle et le droit à la déconnexion, un cadre devra être négocié entre les syndicats représentatifs, dont la CFDT, et notre direction des ressources humaines. Cette crise a permis de sauter le pas et de nous faire tous évoluer sur ce sujet. Dans un premier temps, cela pourrait démarrer par une journée de télétravail par semaine.

### **Pour conclure cet entretien, quel est ton mot de la fin ?**

Cette période a été une expérience inédite mais comme je suis de nature positive, j'en retiens les avantages. Bien que notre région ait été peu touchée par le virus, j'appréhendais le déconfinement, avec toutes les précautions à prendre pour accueillir le public. Le télétravail permettra de minimiser les risques dans l'attente de la fin de cette crise. ●

Propos recueillis le 14 mai 2020

## Covid-19 – Les consulats de France à l'étranger en première ligne

**Les agents consulaires du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, qui appartient au champ de syndicalisation de la fédération Intercos<sup>1</sup>, sont en première ligne depuis le début de l'épidémie de Covid-19, pour organiser, au titre de la protection consulaire<sup>2</sup>, le retour d'au moins 130 000 Français sur le territoire national. Un adhérent CFTD en poste en Amérique latine a accepté, sous couvert d'anonymat, de répondre à nos questions.**

**Peux-tu nous décrire le contexte dans le réseau consulaire au Brésil ?**

Dans ce grand pays d'Amérique latine, la mise en place - tardive - du confinement des agents s'est doublée de la nécessité de continuer à gérer, dans une urgence brutale et soudaine, une communauté française de passage (10 000 compatriotes) incitée à regagner la France sans délai. Dans le contexte d'une polyvalence et d'une flexibilité horaire aussi étendues que traditionnelles, les questions liées au rapport à la

hiérarchie ou à la frontière entre vie professionnelle et vie privée ne sont pas apparues plus dérogoatoires qu'à l'accoutumée.

**Quelles sont les principales difficultés que tu as rencontrées ?**

La faiblesse et les limites - pour le dire aimablement - des outils de télétravail et de mobilité, alors même que les spécificités liées à nos missions à l'étranger devraient de longue date en dicter l'impérieuse nécessité.

**Impossible accès à distance à des applications consulaires**

Cette situation a contribué à deux aberrations : sauf retour risqué au consulat, l'impossible accès à distance à des applications consulaires, budgétaires et administratives - les quelques ordinateurs portables ultra-performants, appelés Itineo et attribués à quelques cadres, se sont révélés le plus souvent désespérément dysfonctionnels. Par ailleurs, le recours à des personnels pourtant disponibles et volontaires s'est révélé forcément réduit.

**Un malentendu planétaire**

Le poids considérable, dans un contexte de crise sanitaire dont l'ombre planait sur les agents eux-mêmes, de la charge mentale issue d'un rapport massif (4 000 appels) avec un public de compatriotes souvent angoissés ou désorientés, voire agressifs. De ce point de vue, l'annonce présidentielle télévisée, le 16 mars, du rapatriement de nos communautés aura constitué une maladresse insigne de communication, générant un malentendu planétaire et des contraintes hors normes. De nombreux compatriotes se sont en effet considérés fondés à attendre voire exiger des mesures de rapatriement gouvernemental alors même qu'en réalité ce type de mesure n'était réservé qu'aux seuls cas extrêmes d'interruption totale des liaisons aériennes.

**Ambiguïté pour la gestion des congés**

Dans ce contexte, les ambiguïtés entretenues, à dessein ou non, sur la gestion des congés sont apparues particulièrement inopportunes, voire malsaines. Et cela, alors même que la crise sanitaire est loin d'être achevée puisqu'il s'agit désormais de s'attacher à venir en aide, cette fois, à nos communautés résidentes. ●

Propos recueillis le 27 avril 2020



<sup>1</sup> ▶ <http://www.cfdt-mae.fr/>

<sup>2</sup> ▶ <https://bit.ly/2VDh6YC>

# Assistante maternelle confinée mais pas syndicalement

**Siham Oumahi est assistante maternelle depuis douze ans à Neuilly-sur-Marne. Militante aguerrie d'Interco 93, elle se bat depuis la crise du Covid-19 pour préserver la santé de ses collègues.**



**Bonjour Siham. Peux-tu nous préciser tes mandats syndicaux ?**

Je suis collecteur de la section CFDT de Neuilly-sur-Marne. Je siège au CT et au CHSCT de la ville, et également à la commission consultative paritaire (CCP) de la petite couronne de la région parisienne. Pour exercer mes diverses activités syndicales, je bénéficie d'une huitaine de jours de décharge par mois. Il est très difficile de pouvoir passer à mi-temps quand on est assistante maternelle, le métier s'y prêtant mal.

**Que s'est-il passé à l'annonce du confinement ?**

Au départ, le maire voulait garder ouvertes les crèches familiales. Il faut savoir qu'en crèche familiale nous gardons les enfants chez nous. La section a reçu beaucoup d'appels de collègues mécontentes qui s'inquiétaient pour elles et leur famille. Accueillir un enfant potentiellement porteur du virus, c'est risquer de faire rentrer la maladie dans notre foyer. Nous avons des enfants, des conjoints parfois fragiles et nous sommes plusieurs à avoir une pathologie qui nous rend vulnérables. Ce n'est donc pas par refus de travailler ou de se montrer solidaires des soignants que nous voulions la fermeture des crèches familiales. Le problème était complexe : il fallait déjà convaincre la mairie de fermer les crèches familiales mais aussi que cela

n'ait pas de répercussions négatives sur nos salaires.

**Avez-vous été écoutées ?**

Nous nous sommes battues à la section, avec l'appui de notre secrétaire, Christophe Charrier, également trésorier d'Interco 93, et je tiens à le remercier pour son aide. Nous avons obtenu gain de cause, ce qui a permis la fermeture des crèches et aux soixante assistantes maternelles de rester confinées en conservant l'intégralité de leur rémunération. Finalement, les personnels soignants de la ville avaient besoin d'un mode de garde pour une dizaine d'enfants. La mairie a donc maintenu ouverte une crèche collective dans laquelle se sont relayées les auxiliaires de puériculture.

**À quoi est dû ce succès ?**

Les assistances maternelles sont bien représentées dans la section et y jouent un rôle non négligeable [Note de la rédaction : Siham en est la preuve]. Comme je l'ai dit, nous avons reçu beaucoup d'appels d'assistantes maternelles très inquiètes et nous avons pris contact avec les directrices des crèches et la direction de la Petite enfance pour plaider la cause des équipes. Pour que cela marche, il fallait associer tout le monde.

De plus, nous avons vite réagi en amont, dès le premier discours du Président de la République. Les premières actions auprès

de la direction des ressources humaines (DRH) ont été menées juste avant le confinement, en présentant des certificats médicaux pour celles dont le foyer était concerné par des maladies graves. Vu l'inquiétude des équipes, il nous a semblé nécessaire de demander que les crèches familiales soient traitées comme les crèches collectives. Elles devaient donc fermer pour ne pas laisser les assistantes maternelles seules face au risque de contamination.

**Des négociations en période de confinement**

Nous nous sommes aussi battues pour le maintien du salaire. Les indemnités journalières représentent jusqu'à 45% de notre rémunération et nous avons négocié avec la DRH et la direction générale jusqu'à 20h, un soir en début du confinement, pour obtenir qu'elles soient préservées. Je souligne que cette réussite est un cas rare dans le département. J'étais heureuse ce soir-là de leur annoncer la bonne nouvelle via le groupe Whatsapp que nous avons créé pour rester en contact.

**Et comment as-tu vécu le confinement ?**

Je suis mère de quatre enfants dont deux déjà majeurs, et la troisième ayant l'âge du début de l'indépendance. Je devais donc surtout m'occuper du plus jeune et cela me laissait du temps pour continuer mon action syndicale. Je répondais à des appels, qui ne concernaient pas uniquement

# INTERVIEW

des assistantes maternelles. Le principe de base était que, durant le confinement, la CFDT restait présente pour répondre aux diverses questions en continuant d'assurer les permanences téléphoniques. Nous avons pu ainsi préserver une proximité avec les agents de la ville en les informant.

## La situation a-t-elle évolué depuis le début du déconfinement ?

Les crèches sont réouvertes depuis le 11 mai, pour accueillir en priorité les enfants des soignants, des enseignants et des policiers. Au niveau de la section, nous avons préparé ce retour en organisant une réunion syndicale avant cette date. On continue de suivre les collègues, on leur donne des conseils. Peu de parents osent encore confier leurs enfants car, malgré les précautions mises

en place (gestes barrières), ils gardent la même appréhension que lors du confinement. Cela explique pourquoi ils ont aussi bien compris et accepté que les assistantes maternelles n'accueillent pas d'enfant pendant le confinement.

## Quel bilan syndical tires-tu de cette période ?

En tant qu'assistante maternelle, les échanges ont été facilités avec mes collègues. Elles n'ont pas hésité à se confier à moi car elles savaient que j'étais tenue au secret professionnel. Elles ont ainsi pu exposer leurs problèmes de santé ou ceux de leurs conjoints. Ce travail de proximité, cela fait longtemps que je l'ai commencé. Être restée présente et à l'écoute tout en étant confinée fait que l'on m'appelle plus

facilement aujourd'hui. Depuis le déconfinement, je continue de leur transmettre les informations. Tout cela m'a permis d'être mieux reconnue et ce sera bénéfique pour la section car beaucoup d'assistantes maternelles encore non syndiquées souhaitent adhérer à la CFDT.

## Tu es donc optimiste pour le futur ?

À titre personnel, la crise m'a changée. Les combats menés avec notre section CFDT ont porté leurs fruits et me confortent dans mon envie de m'impliquer davantage pour mes collègues. C'est pourquoi je passe, en septembre prochain, une capacité en droit pour être encore plus efficace au sein de mon syndicat. Pour moi, le syndicalisme a été une véritable révélation. ●

Propos recueillis le 14 mai 2020

# Pas de masque pour la police nationale au plus fort de l'épidémie de Covid-19

**Julien Berthault est brigadier de police nationale à Tours (37) et militant du syndicat Alternative Police CFDT <sup>1</sup>. Il raconte comment il a traversé cette période, alors que lui-même et plusieurs de ses collègues ont présenté les symptômes ou ont été malades du Covid-19.**

## Julien, quelles fonctions exerces-tu aux niveaux professionnel et syndical ?

Je suis enquêteur à la brigade Accidents et délits routiers. Dans mon secteur, malgré la baisse du trafic routier, l'activité n'a pas diminué car les contrôles routiers se sont multipliés

pour vérifier les attestations de déplacement ! Syndicalement, je suis secrétaire départemental Alternative Police, référent zonal communication Centre-Haute-Normandie et élu à la commission administrative paritaire régionale du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.

## Comment as-tu vécu ces deux mois de confinement de la population ?

Dans mon commissariat, il y a eu depuis le début des cas avérés de collègues qui présentaient les symptômes. Ils n'ont pas été testés car le ministère avait décidé que nous

ne faisons pas partie des personnels prioritaires et à risque... Un officier a été testé positif, les collègues l'ayant approché le jour même ou la veille ont été confinés chez eux. Le collègue avec lequel je travaille aujourd'hui a eu le Covid-19. Actuellement, une quarantaine de collègues, sur 500 policiers nationaux environ au niveau départemental, sont en confinement.

### Une hiérarchie indifférente

Mi-mars, j'ai ressenti des douleurs pulmonaires et mon médecin traitant m'a arrêté le 23 mars pour éviter que je contamine tout le commissariat. J'ai été testé négatif le 6 avril, mais il s'agit sans doute d'un faux négatif. Mon épouse qui travaille dans le commerce et mes trois enfants restant à la maison, je me suis retrouvé confiné dans ma chambre pour ne pas les contaminer, ne sortant que pour manger.

La hiérarchie ne m'a pas appelé pour prendre des nouvelles et quand je suis revenu travailler, le 4 mai dernier, je n'ai eu droit qu'à leur indifférence.

### Comment a fonctionné le commissariat pendant cette période ?

Les agents sont toujours venus travailler. L'accès a été fermé au public sauf pour les violences conjugales, les rendez-vous judiciaires (piratage de carte bancaire par exemple) ou autre personne se présentant à l'accueil du commissariat dont la gravité ou non du motif de la venue était laissée à la seule appréciation des collègues en charge de l'accueil (personnels administratifs et adjoints de sécurité) et les gardes à vue.

### Ni ordinateurs, ni logiciels pour travailler à distance

Le télétravail est réputé impossible par la hiérarchie pour un corps actif. Dans mon secteur, certaines tâches, comme l'audition des victimes, nécessite évidemment une présence physique. Mais il serait tout à fait possible de télétravailler pour traiter des dossiers et faire des recherches auprès de la CAF ou des impôts par exemple. Le pro-



blème c'est que les policiers ne disposent ni d'un ordinateur portable, ni des logiciels adaptés pour travailler à distance. Nous pourrions envisager pour l'avenir des programmes installés sur les tablettes NEO, par exemple, pour permettre ce travail à distance et développer des heures, demi-journées ou journées de télétravail, pour les agents ne fonctionnant pas en opérationnel.

### Et quid des masques et équipement de protection ?

Dès le début de la pandémie, la doctrine du ministère de l'Intérieur a été l'interdiction du port du masque pour les agents, ajoutant que celui-ci ne devait être porté qu'en cas de présence d'un individu porteur du Covid-19 ! Comment le reconnaître alors que les symptômes ne sont pas identifiables sans examen ou que la personne peut être asymptomatique. Nous ne sommes ni médecins ni infectiologues. Notre organisation a, depuis février 2020, demandé la mise en place de protections pour les agents, sans être entendue.

Alors qu'il y avait des cas positifs dans le commissariat depuis le début, le direc-

teur nous a interdit de porter des masques « pour ne pas effrayer la population ». On s'est battu au niveau départemental comme au niveau national, la préfète d'Indre-et-Loire est intervenue et le président du conseil départemental a demandé que les services de sécurité soient équipés.

Depuis trois semaines nous disposons enfin de gel hydroalcoolique, de masques et de visières. Le nettoyage des locaux, notamment les rampes et les poignées de porte, est fait très régulièrement. Des vitres en plexiglas ont été installées et les gardés à vue se voient remettre un masque dès leur interpellation. L'activité est redevenue normale, nous pouvons accueillir tout le monde et les collègues se sentent beaucoup plus en sécurité.

Malgré tout, nous aurions souhaité que le mode d'emploi des agents en système dégradé, avec une réserve opérationnelle, soit maintenu et même allégé, mais cela permet d'anticiper une éventuelle seconde pandémie, car personne ne sait aujourd'hui ce qu'il adviendra de ce virus dans les semaines et les mois à venir. Là encore, nous n'avons pas été entendus...

### Est-ce que tu tires des enseignements positifs de ces deux mois ?

Ces événements doivent changer le modèle de commandement et d'instruction. Le jour d'après doit faire prendre conscience à l'ensemble de la chaîne hiérarchique de la nécessité de protection des agents et accepter les retours de la base.

On a fini par obtenir du matériel de protection donc, en cas d'autre épidémie, on devra savoir réagir différemment. Et puis, alors que début mars les collègues continuaient à se serrer la main ou à se faire la bise, il y a eu une vraie prise de conscience collective et les gestes barrières sont très bien intégrés et respectés, et cela doit maintenant devenir le quotidien, avec notamment la mise à disposition régulière de produits nettoyants et désinfectants. ●

Propos recueillis le 15 mai 2020

<sup>1</sup> <https://www.alternativepn.fr/>

# Faire progresser l'égalité femme-homme, valeur fondamentale de l'Union européenne

**L'égalité femme-homme est une valeur historique de l'Union européenne censée se décliner dans chacune de ses politiques. Actions et législations européennes ont permis la progression de ce principe fondamental. Mais il reste de nombreux progrès à faire pour lesquels confédération et fédérations syndicales européennes sont très mobilisées.**

**L'égalité femme-homme, un principe historique de l'UE qui se décline en actions et législations**

L'égalité entre les femmes et les hommes est une des valeurs fondamentales qui distingue l'Europe de nombreuses autres régions de

la planète. Les Européens y sont profondément attachés : neuf Européens sur dix reconnaissent que lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes est nécessaire pour construire une société plus juste<sup>1</sup>. Le principe du salaire égal pour un travail égal figurait dès 1957 dans le traité de Rome.

Depuis, l'égalité femme-homme est un principe fondamental : « Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. » (art. 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), censé se décliner dans chacune des politiques de l'Union. Ainsi, depuis 45 ans, un certain nombre de législations et de jurisprudences ont constitué un cadre juridique européen en faveur de l'égalité femme-homme (voir ci-contre).

Les premières directives voient le jour en 1975 (Directive contre la discrimination salariale) puis la base juridique se renforce dans le traité de Lisbonne en 2007, qui rend contraignante la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Dans la décennie 2010, l'arsenal de mesures s'étoffe via une directive sur le congé parental en 2010 et la directive équilibre vie personnelle-vie professionnelle en 2019. Actuellement, nos confédération et fédérations syndicales européennes se mobilisent fortement pour qu'une directive sur la transparence des salaires, annoncée par la nouvelle Commission, ne soit pas édulcorée ou remise à plus tard.

Afin de favoriser un meilleur **équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse**, une directive européenne a été proposée en 2012 – elle n'a toujours pas été adoptée – qui vise à assurer la présence de 40% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Elle prévoit qu'à qualifications égales, priorité doit être accordée au candidat du sexe sous-représenté. En 2019, le Parlement européen issu des dernières



Drapeau pour revendiquer l'égalité de salaire entre femmes et hommes, placé par la CES devant les bureaux de la Commission européenne

élections affiche un record de femmes élues (39%). La Finlande et la Suède sont les seuls pays à y envoyer plus de 50% de femmes. Si la parité est atteinte dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest, elle reste encore éloignée dans de nombreux pays d'Europe centrale. Première femme élue présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen avait émis lors de son élection le souhait de composer une Commission paritaire pour la mandature 2014-2024. Le collège se compose finalement de douze femmes pour quinze hommes, ce qui représente tout de même un record.

### **Une stratégie de l'UE qui s'inscrit dans des objectifs internationaux**

La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui vient d'être réactualisée<sup>2</sup>, définit les travaux que la Commission européenne entend mener dans ce domaine. Elle décrit les objectifs stratégiques à atteindre et les mesures ciblées à prendre, qui se combinent avec une intégration renforcée de la dimension hommes-femmes dans toutes les politiques. La mise en œuvre de cette stratégie donne lieu tous les ans à un suivi précis avec des objectifs et des indicateurs, tant au niveau européen que national. Dans cette nouvelle stratégie, la notion d'intersectionnalité – la combinaison du genre et d'autres caractéristiques ou identités personnelles et la manière dont elle contribue à des expériences de discrimination uniques – est considérée comme un principe transversal. Cette stratégie européenne s'inscrit dans des objectifs internationaux :

- elle répond à l'objectif de développement durable de l'ONU<sup>4</sup> relatif à l'égalité des sexes (ODD n°5) et montre la volonté de faire de cette égalité une priorité transversale de tous les ODD ;
- elle s'inspire et décline pour l'Europe le programme d'action de Pékin, adopté en 1995<sup>5</sup>, premier engagement et plan d'action universel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **HISTORIQUE DES LÉGISLATIONS ET ACTIONS DE L'UE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME**

### **1975 • Directive européenne contre la discrimination salariale**

Cette directive oblige les États membres (EM) à transposer dans leurs législations des dispositions « relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins » et offre des possibilités de recours contre la discrimination salariale.

### **1984 • Mise en place d'une Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres**

Cette commission est l'une des 22 commissions permanentes du Parlement européen. Elle est chargée de tout ce qui touche aux droits des femmes.

### **2000 • Adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**

Juridiquement contraignante depuis le traité de Lisbonne (2007), la Charte des droits fondamentaux de l'UE offre une nouvelle base aux revendications féministes en Europe : son article 23 proclame que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

### **2005 • Charte européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale<sup>3</sup>**

Rédigée par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), cette charte pose six principes fondamentaux que les collectivités territoriales signataires s'engagent à mettre en œuvre.

### **2010 • Entrée en vigueur de la Directive instaurant un congé parental minimum**

Cette directive encourage, dans tous les pays de l'EU, davantage de pères à utiliser ce congé, majoritairement pris par les mères.

### **2019 • Adoption de la Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

Grâce à cette directive, les pères sont incités à prendre des congés parentaux autant que les mères, et les États membres devront proposer aux parents qui s'arrêtent une rémunération « adéquate ». La transposition à venir de cette directive en droit national, et notamment l'interprétation du terme « adéquate », représente une opportunité pour renforcer les droits citoyens en France où le montant de la compensation des congés parentaux reste faible.

### **2020 • Renouveau de la stratégie quinquennale en faveur de l'égalité femme-homme**

Cette stratégie européenne dévoilée le 5 mars dernier par la Commission européenne (CE) déclare « veiller à ce que la Commission intègre une perspective d'égalité dans tous les domaines d'action de l'UE ». Plusieurs mesures concrètes sont annoncées, parmi lesquelles l'extension des domaines de criminalité aux violences sexistes et sexuelles (harcèlement, maltraitance, mutilations génitales...).

### **2020 • Travail en cours sur une directive Transparence des rémunérations entre femmes et hommes**

## Des progrès restent à faire

Si l'intention et les actions sont fortes au niveau de l'Union européenne, avec le soutien de la majorité des citoyens des États membres, les inégalités perdurent. Au sein de l'UE, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 15,7% à celle des hommes, avec une grande disparité entre les pays (voir ci-dessous).

Il reste de nombreux progrès à faire aussi pour protéger les femmes des violences dont elles sont encore trop souvent victimes. En Europe, 55% des femmes déclarent avoir été victimes

de harcèlements sexuels et 33% de violences physiques ou sexuelles. Les stéréotypes ont aussi la vie dure : 44% des Européens pensent que le rôle le plus important d'une femme est de s'occuper de sa famille et de son foyer.

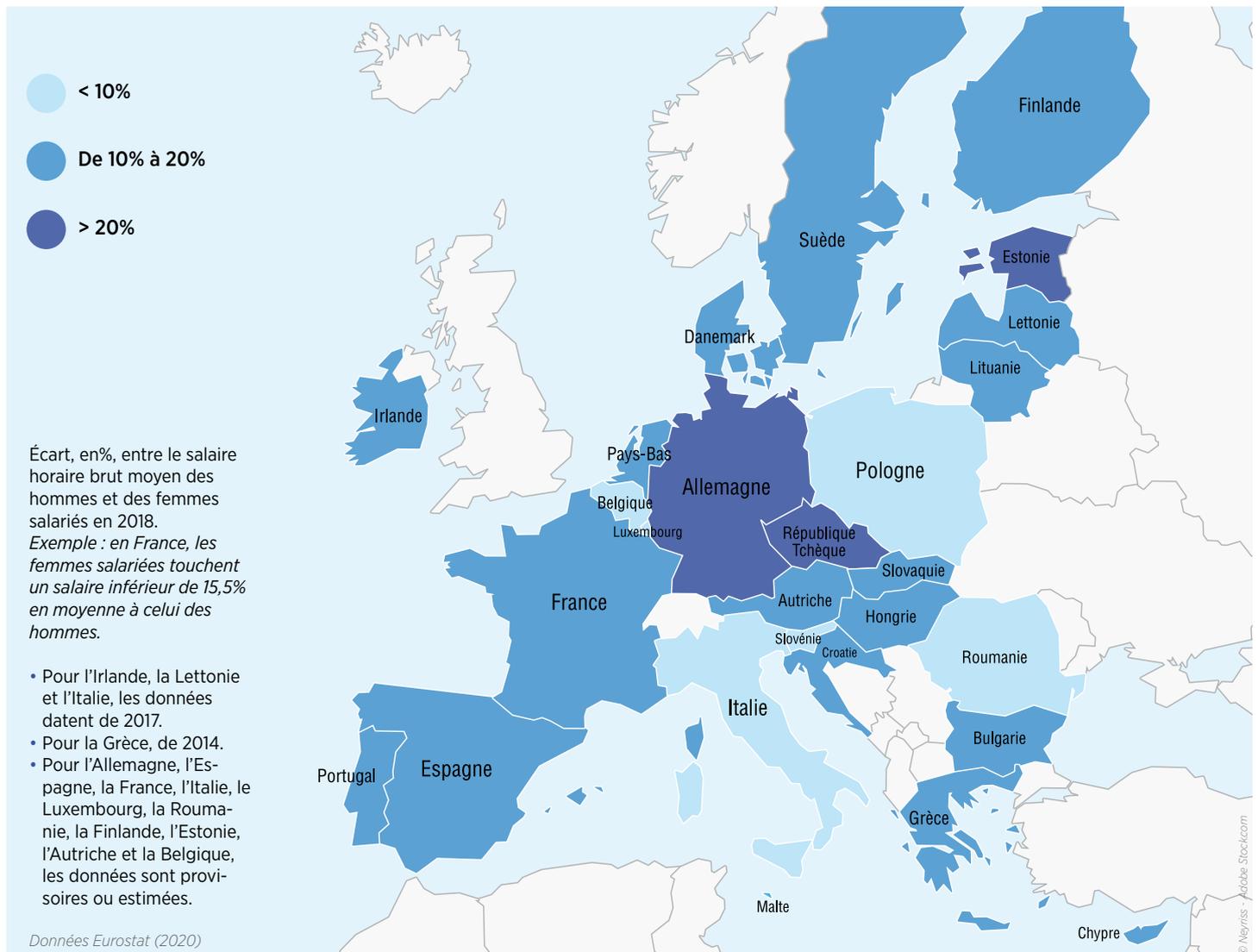
## L'égalité de genres, une bataille que mènent les syndicalismes européens et mondiaux

La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES), ainsi que leurs fédérations sectorielles - auxquelles Interco CFTD est affiliée - la Fédération syndicale européenne

des services publics (FSESP) et l'Internationale des services publics (ISP), ont toujours lutté pour l'égalité de genre. Ces organisations sont toujours très actives à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre). Cette année, le Comité des femmes et de l'égalité des sexes de la FSESP a adopté un plan de travail qui met l'accent sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les secteurs où prédominent les femmes. La FSESP est vigilante et active en matière de droit à l'avortement quand ce droit continue d'être

## Les écarts de salaire femme/homme en Europe

Source : Commission Européenne



menacé dans certains pays européens. Ainsi un soutien fort a été apporté en 2019 lors des manifestations organisées un peu partout en Europe à l'occasion de la Journée internationale pour des services d'avortement sûrs et légaux (28 septembre). Au registre du bilan récent de la FSESP, nous pouvons relever aussi la signature, en septembre, d'un nouvel accord sur l'égalité des sexes au sein de l'entreprise transnationale de service public Suez, basée en France.

### La directive vie professionnelle-vie personnelle

En avril 2019, la FSESP s'est félicitée du

vote final, à une écrasante majorité, par le Parlement européen de la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui introduit **un congé de paternité européen, un congé d'aidant européen et la consolidation des droits au congé parental**. Elle devrait faire progresser les droits sociaux aussi en France.

### Et son application en France

Les États membres ont trois ans pour transposer dans les lois nationales cette directive qui stipule que le congé parental doit être payé « adéquatement ». Il n'est pas indiqué de montant spécifique ou de pourcentage mais

peut-on considérer les 396 euros par mois payés en France comme un paiement « adéquat » pour la survie d'une famille ? La FSESP incite les affiliés français à faire pression pour la transposition de la directive, et utiliser cette occasion pour relever les normes.

### La Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail

La Commission européenne a publié dernièrement une « proposition de décision du Conseil sur la ratification par les États membres » concernant la convention 190 de l'OIT<sup>6</sup>. En théorie le Conseil, qui rassemble les chefs des États membres, traite



la proposition et l'adopte. Il s'agit en effet d'un processus standard où le Conseil dit qu'il est acceptable pour les États membres de signer. Les syndicats européens sont vigilants afin que le texte de la convention qui sera adopté par le Conseil ne soit pas ou peu modifié par rapport au texte initial soumis par la Commission. En novembre dernier, la FSESP a publié une déclaration dans le contexte de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, appelant les gouvernements à signer et à ratifier cette convention.

## Le combat en cours en faveur d'une directive sur la transparence des salaires

La Commission européenne a déclaré qu'elle publierait une proposition de directive sur la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes en novembre 2020. À cette fin, elle a lancé l'année dernière une consultation à

laquelle la CES et la FSESP ont pris part en participant notamment à un séminaire destiné aux partenaires sociaux en mai 2019. Mais des rumeurs ont couru selon lesquelles la Commission reporterait cette proposition du fait que « *les entreprises ne seraient pas en mesure d'y faire face* ». Pour contrer un éventuel recul, la CES et la FSESP ont envoyé plusieurs lettres et organisé des manifestations en face du bâtiment de la Commission auxquelles Interco CFDT a participé. Dans un dernier courrier envoyé début mai 2020 à Ursula Von der Leyen, le secrétaire général de la FSESP, Jan Willem Goudriaan, lui rappelle qu'elle a fait de l'égalité des sexes une pierre angulaire de sa présidence et que la transparence salariale contraignante était l'un de ses engagements des cent premiers jours. Ce courrier souligne que la crise du Covid-19 a mis en lumière l'inadéquation entre la valeur d'un certain nombre d'emplois principalement occupés par des femmes (secteurs du soin ou du

nettoyage par exemple) et les salaires qui sont versés aux travailleur-euse-s qui les exercent. La lettre de la FSESP conclue que nous ne pouvons pas répéter ce qui s'est passé après la crise de 2008, où le traitement des travailleurs modestes et l'égalité des sexes ont été sacrifiés sur l'autel du rebond économique. La période particulière que nous vivons nous invite à redoubler d'efforts pour faire progresser l'égalité de genre. Il ne s'agit certainement pas de mettre en *standby* les objectifs et les programmes en cours. ●

**Matthieu Fayolle**  
Secrétaire fédéral

<sup>1</sup> ▶ Source : site de la commission européenne.

<sup>2</sup> ▶ <https://bit.ly/3fPeZcc>

<sup>3</sup> ▶ <http://www.afccre.org/mailling/Charte-%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf>

<sup>4</sup> ▶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

<sup>5</sup> ▶ <https://bit.ly/2yYv4M1>

<sup>6</sup> ▶ <https://bit.ly/2Z2iiXz>



Monique Gresset, secrétaire fédérale « Égalité professionnelle », lors de la manifestation des syndicats devant le bâtiment de la Commission européenne, le 25 février 2020

# Deux arrivées pour un départ

Il fallait au moins deux personnes pour succéder à **Michel Leclerc**, secrétaire fédéral depuis 2012, et qui a pris sa retraite cette année, le jour même de la fête du travail, comme un clin d'œil !

**Jacqueline Fiorentino** lui succède sur le poste de secrétaire fédérale pour le secteur travail social. Elle a donc en charge les dossiers liés aux personnels travaillant dans les EHPAD et les services d'aides aux personnes âgées, l'aide sociale à l'enfance, les assistants familiaux et, plus généralement, l'ensemble des travailleurs sociaux, en coordination avec le secteur justice pour les éducateurs de la PJJ.

**Philippe Scarfogliero** prend en charge, en tant que chargé de mission à mi-temps, les dossiers de la petite enfance : problématiques liées aux métiers, évolution statutaire et formation (auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles et assistantes maternelles), évolution des missions de la protection maternelle et infantile (PMI) et des modes d'accueil de la petite enfance. Tous deux ont débuté leur mission le 1<sup>er</sup> avril, confinés

et donc en non présentiel, avec visioconférences et conférences téléphoniques. Certes, l'autonomie est une compétence essentielle pour ce type de poste, mais on a connu plus simple pour une prise de fonction !

Quoiqu'il en soit, un énorme merci à Michel pour son investissement sans faille à la fédération (et avant !) pour faire avancer la cause des travailleurs sociaux, son métier de cœur. ●

**Catherine Blanc**  
Secrétaire nationale



Jacqueline Fiorentino



Michel Leclerc



Philippe Scarfogliero

## SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

► <https://bit.ly/2xsuo0p>

opposées. Le texte est très clair : « l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit » ce qui empêche l'employeur de refuser ces congés.

► <https://bit.ly/2FOnbok>

## RECRUTEMENT DIRECT DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION DE LA FPT

Le décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale fixe les conditions d'emploi et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT :

Suite au protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique <https://bit.ly/3auXc7g> et en application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique <http://bit.ly/2MQzvy7> ce décret détaille le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans toutes les administrations et collectivités depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Il précise les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif. À noter qu'il peut être confié aux centres de gestion pour les collectivités locales. En complément du décret, la DGAFP a publié une charte de fonctionnement <https://bit.ly/3dBkYQT> qui sera utile aux militants dans leurs échanges avec les employeurs. Illustrée d'exemples issus des trois versants de la fonction publique, elle vise à accompagner les employeurs dans la mise en place de ce dispositif. Elle précise les attendus en termes opérationnels, les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer le traitement de ces situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT :

La loi de transformation de la fonction publique a élargi la possibilité de recruter des agents contractuels pour pourvoir des emplois fonctionnels. Ce sont des contrats à durée déterminée de trois ans maximum, renouvelables, qui ne donnent pas droit à CDI ou à titularisation. Le recrutement doit cependant se faire selon les modalités du décret pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique. Très contesté, ce décret a été rejeté à l'unanimité au CSFPT. Il restera à observer l'usage qu'en feront les employeurs.

## ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES D'UTILISATION DU CET

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics prévoit enfin le droit d'utiliser le CET à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale et retour d'un congé de proche aidant. Cette disposition jusque-là applicable à la fonction publique hospitalière est étendue aux fonctions publiques territoriale et d'État. Les droits épargnés sur le CET peuvent être pris sans que les nécessités de service soient

## FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 modifie le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour transférer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) du Code du travail vers le statut des fonctionnaires. Dorénavant, l'effectif de l'employeur pour le calcul du taux d'emploi des personnes handicapées est calculé au 31 décembre de l'année écoulée comme dans le privé. Les employeurs devront déposer auprès du comptable public leur déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution au plus tard le 30 avril. Cette date est reportée cette année au 30 juin en raison du confinement. Le texte a reçu un avis favorable de la CFDT au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 19 décembre 2019. Au comité national du fonds, la CFDT est représentée<sup>1</sup>. En 2018, la fonction publique comptait 5,61% de travailleurs handicapés et 250 760 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Seul le versant territorial atteint l'objectif des 6%, avec 6,76% de travailleurs handicapés contre 5,67% dans la fonction publique hospitalière et 4,65% parmi les fonctionnaires d'État.

► <https://bit.ly/2SdxJ15>

<sup>1</sup> [https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vie-au-travail/handicap-prod\\_160529](https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vie-au-travail/handicap-prod_160529)

## ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS ET ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

Enfin ! Ont été publiés au JO du 25 mars 2020 les décrets n° 2020-300 et 2020-301 du 23 mars 2020 fixant les règles d'organisation générale et les épreuves des examens professionnels d'accès aux grades d'éducateur de jeunes enfants (EJE) de classe exceptionnelle et d'assistant socio-éducatif (ASE) de classe exceptionnelle.

► <https://bit.ly/2WROsGO>

► <https://bit.ly/2WROyxm>

Ces deux grades ont été créés par le décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 en application du protocole Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR). L'accès par examen professionnel est une nouveauté dans cette filière, que nous avons portée lors de la négociation. Nous avons partiellement obtenu satisfaction sur les fonctions exercées. La CFDT a permis de mieux prendre en compte les aspects métiers plutôt que managériaux dans les critères. Nous avons voté favorablement pour ne pas retarder la possibilité que soient organisés ces examens permettant d'accéder plus rapidement au grade supérieur pour les ASE et EJE.



## CUMUL DU TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ ET DU CONGÉ MATERNITÉ

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant autorise les agents élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, leur permettant ainsi de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans voir leur rémunération suspendue.

► <https://bit.ly/3aEkqH7>

### CE QU'EN PENSE LA CFDT :

Presque deux ans pour appliquer l'action 3-5 du protocole d'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle, et encore c'est un dispositif expérimental pour les demandes jusqu'au 30 juin 2022 qui fera l'objet d'une évaluation au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Tout en dénonçant son caractère expérimental, la CFDT a voté favorablement au CCFP du 19 décembre 2019 pour ne pas retarder encore sa mise en œuvre : il permet à certaines agentes de prolonger le congé de maternité sans subir de rupture de rémunération. Une petite avancée qui s'ajoute à d'autres, comme la non-application du jour de carence dès la déclaration de grossesse.

## TÉLÉTRAVAIL

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie le 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. Il détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives à son lieu d'exercice, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

► <https://bit.ly/3fWMDwS>



## TÉLÉTRAVAIL (suite)

### CE QU'EN PENSE LA CFDT :

Le recours possible en commission administrative paritaire en cas de refus de télétravail est mentionné dans ce décret. Il s'agit d'un amendement porté par la CFDT lors de l'élaboration de la loi de transformation de la fonction publique, sur les « nouvelles » attributions des CAP. La CFDT a bataillé en vain pour ne pas voir l'**attestation de conformité électrique** dans le décret. L'agent qui fait sa demande de télétravail doit fournir une telle attestation de conformité : pour dédouaner l'employeur en cas de problème ? Aux frais de qui ? Ce décret n'apporte pas vraiment aux agents : **rien sur les remboursements de frais** lorsqu'on utilise son matériel ou pour l'abonnement internet et **rien sur l'adaptation pour les personnes handicapées**.

## FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Dans la fonction publique, le **décret n° 2020-543 du 9 mai 2020** prévoit le versement du « forfait mobilités durables » aux agents publics de l'État. **Un arrêté du même jour fixe à 100 le nombre minimal de jours d'utilisation** d'un moyen de transport éligible au versement du forfait et **à 200 € son montant annuel maximum** (400 € pour le privé !). Ce forfait concerne les agents titulaires et contractuels qui utilisent **un vélo, qui peut être électrique**, ou qui pratiquent le **covoiturage**, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Il s'agit d'une copie pâle et tardive de l'indemnité kilométrique vélo (IKV), dont un projet de décret avait été approuvé à l'unanimité du CCFP en 2016, après une expérimentation réussie au ministère de l'Environnement, mais qui avait fini au fond d'un tiroir pendant quatre ans. Ce forfait n'est pas cumulable avec un abonnement aux transports en commun, excluant toute possibilité de prise en charge de l'intermodalité<sup>1</sup> par l'employeur. Et rien n'est prévu pour l'instant pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale alors que la mesure avait été annoncée lors du rendez-vous salarial du 2 juillet 2019, parmi quelques bricoles pour tenter de consoler les agents publics de la poursuite du gel de la valeur du point d'indice.

► <https://bit.ly/2WJ8XBb>

► <https://bit.ly/3bmDBFZ>

<sup>1</sup> L'intermodalité est un terme employé en géographie des transports et des mobilités pour désigner l'aptitude d'un système de transport à permettre l'utilisation successive d'au moins deux modes, intégrés dans une chaîne de déplacement.

## CENTRES DE GESTION ET CNFPT

Le décret n° 2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale apporte les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance des CDG de la FPT. Il définit les dispositions propres aux centres interdépartementaux de gestion et il actualise le décret pour prendre en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux.

► <https://bit.ly/3bsdzky>

Le décret n° 2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale apporte les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance du CNFPT et modifie les dispositions relatives au ressort territorial de ses délégations et à la faculté pour le président de son conseil d'administration de déléguer ses attributions. Il prend également en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux.

► <https://bit.ly/3cshqzi>

### CE QU'EN PENSE LA CFDT :

Le deuxième décret toilette certains aspects budgétaires du CNFPT et les deux décrets permettent l'organisation des élections, pour un peu plus d'autonomie.

La CFDT avait posé deux amendements :

- **Le premier a été accepté**, qui permet de maintenir la **présentation du budget national du CNFPT avec une ventilation par délégation**. Ça n'a l'air de rien, mais le CNFPT est en train de fusionner sur le modèle des grandes régions et il est important de voter un budget présentant une ventilation régionale.
- **Le deuxième devait permettre la création de « commissions de territoire »** pour que la réorganisation territoriale imposée au CNFPT évite les écueils de la fusion des conseils régionaux, notamment l'éloignement. Il est indispensable de permettre au CNFPT de proposer des relais à la nouvelle gouvernance qui va se mettre en place dans les délégations fusionnées. Cet amendement a été refusé par le Gouvernement mais, grâce à l'insistance de la CFDT, le CNFPT doit mettre en place un groupe de travail réunissant des élus et des organisations syndicales sur l'organisation et le dialogue social dans ces nouveaux conseils régionaux d'orientation (CRO). **Ce groupe de travail ne s'est pas encore tenu, du fait du confinement, mais il reste d'actualité et la CFDT y participera activement.**

**Ont contribué :** Monique Gresset, Marie Mennella, Michel Leclerc et Thierry Duboc • Secrétaires fédéraux.

# Covid-19 : situation administrative des agents publics<sup>1</sup>

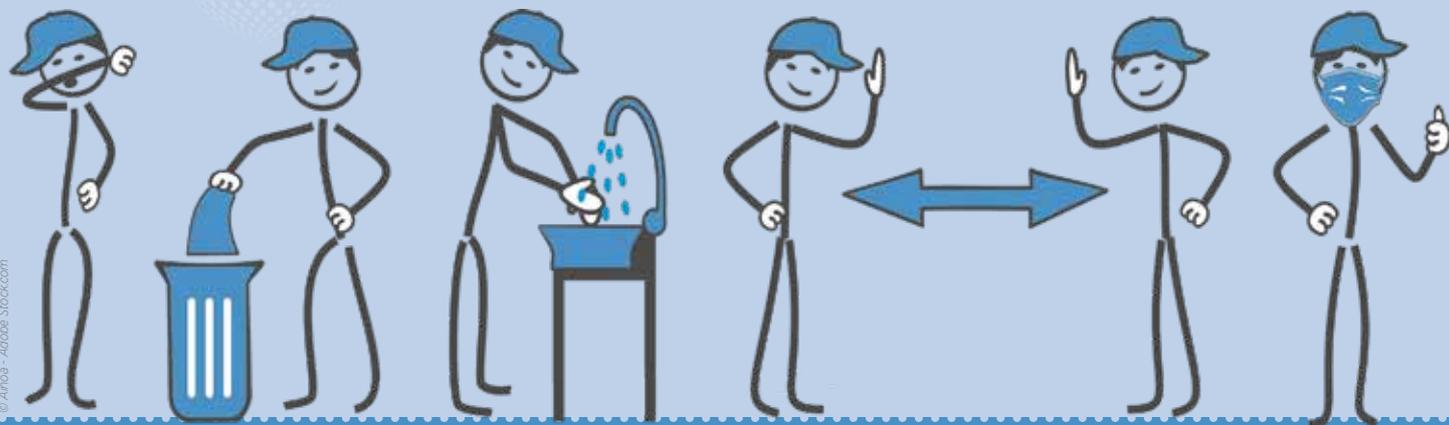
Le 17 mars 2020 a débuté une période de confinement au cours de laquelle les règles d'organisation du service public ont dû brutalement être ajustées afin de lutter contre la propagation du Covid-19. Beaucoup d'agents publics se sont inquiétés de savoir s'ils devaient être rémunérés au cours de cette période difficile. Oui, ils ont dû l'être sur cette période et celle qui a suivi. En effet, aussi bien durant la période de confinement que de celle du déconfinement, les agents publics ont dû être placés dans une situation administrative adaptée qui ne doit pas être confondue avec la position administrative<sup>2</sup>.

Compte tenu des risques pour la santé des agents publics en raison de la propagation de l'épidémie, les employeurs publics ont dû placer les agents publics dans une situation administrative régulière. Comme dans le secteur privé, ces employeurs sont tenus de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité<sup>3</sup>, que ce soit dans la fonction publique de l'État (FPE) ou dans la fonction publique territoriale (FPT). Tou-

tefois, au nom du principe de continuité des services publics, ces mêmes employeurs doivent toujours assurer le maintien des activités indispensables<sup>4</sup>. Dans le cadre du **plan de continuité de l'activité (PCA)** ou dans celui du **plan de reprise d'activité (PRA)**, ils ont dû veiller au respect des règles de sécurité et de protection de la santé des agents en adaptant leur situation administrative durant la période de confinement puis celle du déconfinement.

### LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS PUBLICS AU COURS DU CONFINEMENT

Au cours du confinement, des PCA ont dû être élaborés et appliqués. Ces plans visent à assurer, en cas de crise, le maintien de missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents dont les activités sont jugées indispensables<sup>5</sup>. Ainsi, certains



<sup>1</sup> À jour au 15 mai 2020.

<sup>2</sup> Les agents publics sont obligatoirement et toujours placés dans l'une des quatre positions suivantes : activité, détachement, disponibilité ou congé parental (cf. article 12 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1982 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée).

<sup>3</sup> Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié et du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié.

<sup>4</sup> Communiqué de presse du 16 mars 2020 d'Olivier Dussopt relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique.

<sup>5</sup> Directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015 n°320/SGDSN/PSE/PSN.

<sup>6</sup> *Se laver les mains régulièrement, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique et saluer sans se serrer la main. Une distance d'un mètre doit être respectée entre les agents et avec les usagers.*

<sup>7</sup> *Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.*

<sup>8</sup> *Communiqué de presse du 16 mars 2020 précité.*

<sup>9</sup> *En se fondant sur le communiqué du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique.*

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.*

<sup>12</sup> *Communiqué de presse du 16 mars 2020 précité.*

<sup>13</sup> *Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.*

<sup>14</sup> *Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et article 57 - 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

<sup>15</sup> *Selon la situation de l'agent au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, il percevra son plein traitement ou son demi-traitement.*

<sup>16</sup> *Note DGAFP, Épidémie Coronavirus Covid-19, Situation des agents publics, Comparatif public-privé, 23 mars 2020.*

<sup>17</sup> *Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, « Continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire », 21 mars 2020.*

<sup>18</sup> *« Guide pratique du déconfinement », FNCDG - ANDCDG, pp. 30 et 31.*

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *« Préconisations pour les plans de reprise d'activité », Association des DRH des grandes collectivités, 30 avril 2020.*

agents publics ont été concernés par le PCA alors que d'autres ne l'ont pas été.

## La situation administrative des agents publics concernés par le PCA

- **Le télétravail** devait impérativement être privilégié. L'employeur public devait en faciliter l'accès.

- **La présence physique**, si elle était impérative, devait être réalisée en respectant strictement les consignes sanitaires (distanciation physique, gestes barrières<sup>6</sup>, masque, gel hydroalcoolique...). L'agent public a dû se rendre au travail en bénéficiant de mesures de protection adaptées et en respectant les gestes barrières. Dans le cadre d'un PCA, un agent pouvait également être affecté temporairement à d'autres missions, sous réserve que :

- celles-ci correspondent à son corps ou cadre d'emplois ou, *a minima*, à celles d'un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable ;
- il soit apte physiquement à exercer les missions qui lui sont dévolues ;
- cette affectation fasse l'objet d'une décision individuelle notifiée à l'intéressé et mentionnant le caractère exceptionnel et provisoire de la mesure.

En outre, dans le contexte de pandémie, les agents atteints de pathologies à risque ainsi que les femmes enceintes<sup>7</sup> étaient exclus de ce PCA<sup>8</sup>.

## La situation administrative des agents non concernés par le PCA

Au moment du confinement, les agents publics dont les activités n'ont pas été jugées indispensables dans le cadre du PCA ont, en principe, dû continuer de travailler dans la mesure du possible sauf lorsque cela leur était compliqué voire impossible.

## Les nouvelles règles d'organisation du travail

Le télétravail est devenu la règle de fonctionnement des services publics. L'employeur public devait octroyer des **autorisations spéciales d'absences (ASA)** pour les missions pour lesquelles le télétravail était impossible<sup>9</sup> au cours du confinement (par

exemple celles du personnel des cantines scolaires dès lors qu'elles étaient fermées) ou les missions qui n'étaient pas considérées comme indispensables (par exemple, le ménage dans des locaux inoccupés).

## L'impossibilité pour certains agents de les respecter

- **Les ASA pour garde d'enfants.** Les agents publics, parents d'un ou de plusieurs enfants de moins de seize ans dans l'impossibilité de télétravailler, pouvaient obtenir le bénéfice d'ASA, sans délai de carence, et valable le temps que durait la fermeture de la structure d'accueil de leur enfant<sup>10</sup>.

- **Les ASA pour personnes vulnérables.** Il s'agit des agents présentant une ou plusieurs pathologies arrêtées par le Haut Conseil de la santé publique ainsi que les femmes enceintes à partir du troisième trimestre<sup>11</sup>. En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public devait les placer en ASA<sup>12</sup>. De même, dans l'hypothèse où l'agent vivait avec une personne atteinte d'une pathologie à risque, il était possible de demander à télétravailler, et en cas d'impossibilité, à bénéficier d'ASA<sup>13</sup>.

- **Le congé maladie pour l'agent atteint du Covid-19.** Dès lors que la maladie était dûment constatée<sup>14</sup>, l'agent public a dû être placé en congé de maladie ordinaire : son traitement<sup>15</sup> et son régime indemnitaire étaient maintenus<sup>16</sup>. Pour les agents territoriaux, les employeurs publics étaient invités à maintenir le régime indemnitaire, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif<sup>17</sup>. Si l'agent a été contaminé par le coronavirus en service, pourra se poser la délicate question de la reconnaissance de sa maladie en **maladie professionnelle**. Question qui n'est, à l'heure de la rédaction de cette fiche, pas résolue. C'est pourquoi, pour préserver les droits de ces agents, nous préconisons qu'ils adressent à leur employeur une déclaration de maladie professionnelle.

Le confinement n'a pas modifié le **temps de travail** de l'agent puisque les heures que l'agent aurait dû effectuer sont considérées comme réalisées, qu'il soit placé en télétravail, en ASA ou en arrêt de maladie. Aucune récupération des heures n'est prévue, y compris pour les agents annualisés<sup>18</sup>. Seules des heures supplémentaires ont pu être effectuées dans la mise en œuvre du PCA<sup>19</sup>. Les agents publics ont donc tous été rémunérés.

## LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS PUBLICS DEPUIS LE 11 MAI 2020

Au moment du déconfinement, les employeurs publics ont engagé des réflexions pour accompagner et sécuriser la reprise progressive de l'activité<sup>20</sup>. C'est dans ce contexte qu'ont été élaborés des PRA qui consistent à trouver une organisation du travail la plus ajustée au respect des consignes sanitaires en fonction des mis-

sions, des territoires, des locaux, des habitudes des usagers etc. Chaque administration a dû déterminer, en fonction de ses capacités d'adaptation et en fonction de la situation sanitaire de son territoire, le calendrier de remise en route des activités. En fonction de ce PRA, les employeurs publics ont dû placer les agents dans des situations administratives adaptées et prévoir leur évolution au cours des semaines. Dans ce cadre, ils ont dû respecter certaines règles



<sup>21</sup> Ministère de l'Action et des Comptes publics, « Questions/Réponses Covid-19 – Sortie du confinement dans la fonction publique », 11 mai 2020.

<sup>22</sup> Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 a été adopté afin de modifier le 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.

<sup>23</sup> Article 6 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 modifié.

<sup>24</sup> Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.

<sup>25</sup> Ministère de l'Action et des Comptes publics, « Questions/Réponses Covid-19 – Sortie du confinement dans la fonction publique », 11 mai 2020.

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> AMF, Mission Fonction publique territoriale, 4 mai 2020.

<sup>28</sup> Ministère de l'Action et des Comptes publics, « Questions/Réponses Covid-19 – Sortie du confinement dans la fonction publique », 11 mai 2020.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> Ministère de l'Action et des Comptes publics, Foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.

<sup>32</sup> AMF, Mission Fonction publique territoriale, 4 mai 2020.

<sup>33</sup> Interprétation combinée de deux documents : ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020 et ministère des Solidarités et de la Santé, « Arrêts de travail Covid ».

d'organisation du service en privilégiant le télétravail, en adaptant le travail en présentiel pour les agents ne pouvant pas télétravailler, puis en accordant des ASA à certains agents publics <sup>21</sup>.

## L'organisation privilégiée du travail : le télétravail

Comme dans le cadre du confinement, au moment du déconfinement, le télétravail doit impérativement être privilégié. En outre, juste avant la fin du confinement, les règles relatives au télétravail ont été modifiées pour en faciliter les modalités <sup>22</sup>. Les agents publics exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur public doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci. L'employeur public peut mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires, sur le lieu de télétravail, pour les agents en situation de handicap <sup>23</sup>.

## La reprise du travail en présentiel

Dans les hypothèses où le télétravail n'est pas possible et dans le cadre d'une reprise progressive de l'activité, beaucoup d'agents reprennent leurs fonctions en présentiel. Toutefois, leur employeur est tenu d'assurer leur protection par le respect des consignes sanitaires et par la mise en place de nouvelles organisations nécessaires à une reprise du travail dans le cadre de la crise sanitaire (réorganisation des bureaux, horaires de travail décalés...). Il doit informer les agents de ces nouvelles modalités de travail. Les agents

publics dont le service d'affectation n'ouvre pas peuvent être affectés dans un autre service et réaliser d'autres missions <sup>24</sup>, comme dans le cadre du PCA. Les employeurs publics ont l'obligation d'équiper les agents avec des masques lorsque l'organisation du travail et/ou l'aménagement des postes ne permettent pas le respect de la distanciation physique d'un mètre <sup>25</sup>. Cependant, le contrôle systématique de la température des agents est exclu <sup>26</sup>.

## Le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence

Les agents publics dont le service d'affectation n'ouvre pas et qui ne peuvent être affectés dans un autre service, doivent bénéficier d'ASA jusqu'au 2 juin 2020 <sup>27</sup>.

Les ASA pour **garde d'enfants** : depuis le 11 mai et jusqu'au 1<sup>er</sup> juin, la situation ne change pas pour les agents publics <sup>28</sup>. Quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offrent aux parents (école ouverte ou non), ces ASA sont accordées si le télétravail est impossible et si l'agent public doit s'occuper d'au moins un enfant de moins de seize ans. À compter du 1<sup>er</sup> juin, ces ASA pour garde d'enfants ne pourront être accordées qu'aux seuls agents pour lesquels l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, aura remis une attestation de non prise en charge de l'enfant <sup>29</sup>. Pour les **personnes vulnérables**, rien ne change <sup>30</sup> y compris après le 1<sup>er</sup> juin <sup>31</sup>, de même que pour les **agents qui**

**vivent avec une personne atteinte d'une pathologie à risque** <sup>32</sup>, à condition de transmettre un certificat d'isolement réalisé par un médecin traitant <sup>33</sup> et pour les **agents atteints du Covid-19** ou l'ayant contracté en service. ●

**Myriam Boussoum**  
Juriste fédérale

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter ta section Intercos CFDT ou bien le syndicat Intercos CFDT de ton département, qui demeurent à ta disposition. Dans l'hypothèse où tu n'aurais pas été placé dans une situation administrative adaptée, il convient de te rapprocher de ta section ou de ton syndicat afin que nous puissions te conseiller sur tes droits et la procédure la plus adaptée.

## ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,  
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger  
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
c'est un engagement de tous les instants.**

C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre  
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés  
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.  
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.  
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

# LES AGENTS TERRITORIAUX NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

## -10%\*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres  
sur [gmf.fr/territoriaux](http://gmf.fr/territoriaux)

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Véronique,  
secrétaire de mairie.

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2019.

\*Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Fonction Publique Territoriale, la 1<sup>ère</sup> année, à la souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS jusqu'au 31/12/2020. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Les conditions, garanties et limites de notre contrat AUTO PASS ainsi que les conditions de nos offres sont disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

**GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.