



Intervention Ministre :

Point sur l'agenda Social :

- Télétravail et PSC.

Les dates ont été transmises par la DGAFP, pour les prochaines semaines.

Un planning très précis sera envoyé la semaine prochaine pour que les travaux sur ces deux sujets puissent s'intensifier. Les résultats pour ces deux questions devront être fait avant l'été.

- Télétravail :

Suite aux réunions de février, certaines organisations ont demandé un accord trois versants. Je vous propose la méthode suivante :

- Envoi d'un courrier dans les prochains jours, qui proposera l'ouverture d'une négociation sur la place et le rôle du télétravail dans les trois versants.

- Cette proposition commencera par un accord de méthode, qui sera transmis très rapidement et qui fera l'objet d'un échange lors d'un groupe de travail au mois d'avril. Une première version de projet d'accord qui sera une base de travail vous sera adressée à ce moment-là en tenant compte des travaux qui ont eu lieu sur le guide du télétravail.

- Les temps d'échanges se poursuivront, avec l'objectif d'aboutir à un accord en juin.

Tout sera précisé avec un calendrier, afin que tout le monde puisse s'organiser.

Pour la FPE, nous aurons un calendrier dédié qui permettra d'aller un peu plus loin. Sur ce point, j'aimerais préciser que certains ministères sont en train de signer des accords et donc la manière dont nous allons organiser nos travaux.

C'est un sujet du quotidien très important et j'ai proposé que nous ne bloquions pas les ministères qui ont commencé à entamer les échanges avec leurs organisations syndicales. La DGAFP suit les choses de très près avec les DRH ministérielles pour s'assurer que, même s'ils peuvent être un peu différents, les accords restent cohérents. Le but est de renforcer ce dialogue social de proximité, mais nous voyons l'importance d'avoir un socle commun, parce qu'il faut que dans le temps, nous ayons un plancher commun qui puisse être adapté dans chacun des ministères.

- **PSC** : Le dialogue que nous avons jusqu'à maintenant est de très grande qualité et je vous en remercie.

Sur la base de notre feuille de route, je souhaite que nous ayons une négociation avec un accord de méthode.

La DGAFP a planifié un groupe de travail le 18 mars, pour un échange avec vous. L'accord de méthode sera l'occasion de vous donner de la visibilité et de la lisibilité sur l'ensemble des travaux sur la prévoyance, le statutaire, la partie décès, ...

Nous réfléchissons également sur ce que sera le décret qui permettra ensuite la négociation d'accords collectifs dans chaque ministère.

Cet accord de méthode sera vraiment là pour qu'en 2021, nous voyions bien les différents chantiers, à la fois menés en parallèle mais qui ne sont pas les mêmes. Il y a l'enjeu du régime transitoire. Il y a l'enjeu du régime prévoyance et puis il y a l'enjeu de la négociation de ce que sera la base pour ensuite construire des accords collectifs (avec accords majoritaires). Le panier de soins ne sera pas négocié en 2021 ! En revanche, on peut déjà négocier en méthode ce que seront les points d'exigence ministères par ministères ou périmètres par périmètres. Je pense qu'il est très important que nous soyons au clair sur ce que nous négocions et quand.

Le suivi de la situation sanitaire :

La situation demeure compliquée avec deux types d'indicateurs :

- Les indicateurs hospitaliers, je remercie l'engagement quotidien et sans relâche de tous les personnels dans nos centres de soins et nos hôpitaux.
- Les indicateurs d'incidences des variants.

Quand nous regardons ces deux éléments, les mesures à prendre, au vu des indicateurs hospitaliers ne sont pas les mêmes au vu des indicateurs d'incidences.

Nous avons décliné un certain nombre de mesures territorialisées avec des confinements le week-end.

Nous avons 23 départements sous surveillance renforcée.

Retour sur les points discutés lors des précédentes réunions ou qui m'ont été relatés par messages.

VACCINATION :

La FAQ a été actualisée et mise en ligne le 1er mars. Elle rappelle les modalités de vaccination dans la FPE, clarifie un certain nombre de points dont le fait que la vaccination se fait sur le temps de travail. Un lien sur le protocole relatif à la vaccination d'entreprise.

On ne vaccine pas massivement sur le lieu de travail. Il ne s'agit pas de mettre en place une campagne de vaccination auprès de personnels présélectionnés sur des critères professionnels. Il s'agit d'initiatives que les agents peuvent prendre, s'ils remplissent les critères fixés par la stratégie vaccinale. C'est-à-dire des personnels avec des facteurs de risques renforcés – les comorbidités et de plus de 50 ans (nous avons peu de personnels de plus de 75 ans).

Le but est d'avoir une facilité supplémentaire dans la stratégie vaccinale, mais il ne faut pas qu'il y ait une impression de favoritisme.

L'enjeu, c'est le nombre de doses qui nous sont livrées et la bonne adéquation entre les comorbidités et la situation de santé des uns et des autres et le vaccin qu'on leur propose.

Évidemment, nous attendons tous que d'autres vaccins soient validés. Le but est que progressivement, de plus en plus de Français aient accès à un vaccin qui corresponde à leur

situation.

Dans la mesure où il s'agit des personnes de plus de 50 ans avec comorbidités, on retrouve dans ces personnes des personnes dites vulnérables, au sens du décret du 10/11/2020, qui sont pour la plupart en télétravail ou en ASA. Ce sont donc des personnes qui vont se faire vacciner près de chez eux, plutôt que de se déplacer dans les locaux de la médecine du travail. Pour autant le but est que les administrations facilitent la proposition de vaccination en fonction de la disponibilité des doses.

UN AGENT VULNÉRABLE VACCINE DOIT-IL RETOURNER EN PRÉSENTIEL ?

Très formellement, à ce stade, les recommandations n'ont pas changé puisque nous n'avons pas encore tous les éléments indiquant la baisse de contagiosité liée à la vaccination. Nous savons que le vaccin protège des formes graves, mais nous ne savons pas si parce que vous êtes vaccinés, vous n'êtes plus porteurs.

Dès que nous en saurons plus, nous pourrons faire évoluer le régime juridique. Nous vous en tiendrons informés.

Pour le grand public, cela aura une incidence sur les cas contacts.

DIFFICULTÉS DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL :

Nous sommes intervenus auprès du ministère des Outre-Mers et de l'Écologie pour les DREALS Ultra Marines, auprès des préfetures pour certains départements pour que certaines collectivités locales puissent renforcer leur application des règles.

Nous sommes également intervenus auprès d'Alain Griset pour la chambre des métiers et de l'artisanat et auprès de Florence Parly pour la situation au ministère des Armées.

TÉLÉTRAVAIL :

Entre le 22 et le 26 février :

51,5 % des agents de l'État ont télé-travaillé au moins un jour par semaine.

Entre le 1er et le 5 mars :

53 % des agents de l'État ont télé-travaillé au moins un jour par semaine.

70 à 75 % des agents des administrations centrales ont télé-travaillé au moins 1 jour/semaine, dont 35% ont travaillé de 4 à 5 jours.

44% des agents des services déconcentrés ont télé-travaillé au moins 1 jour/semaine, dont 12% ont télé-travaillé 4 à 5 jours.

67% des agents des établissements publics ont télé-travaillé au moins 1 jour /semaine, dont 50% 4 jours sur 5.

Les consignes sont appliquées et se traduisent bien dans les chiffres. Néanmoins, il y a encore quelques difficultés, pour ceux qui télé-travaillent beaucoup de continuer, mais aussi dans certains services déconcentrés où l'on télé-travaille moins que ce que l'on devrait.

Une instruction va être signée avec Elisabeth Borne à destination des préfets des 23 départements sous surveillance renforcée, pour qu'ils mettent en place un plan d'action de renforcement de l'effectivité du télétravail dans leurs administrations dé-concentrées, mais aussi dans le périmètre de la FPT (qu'ils soient ou non dans leur périmètre), mais également qu'ils le suivent dans les entreprises.

La DITP vient de finaliser un nouveau recueil de bonnes pratiques concernant l'adaptation des bonnes pratiques concernant l'adaptation des modalités de travail suite à la crise sanitaire. Un premier guide avait été fait sur le télétravail, un second pour l'animation managériale. L'objectif de ce troisième recueil est de faire connaître et de valoriser les améliorations qui se sont mises en place face à la crise et qui ont été remontées dans le cadre de la consultation « Argent de la relance », sur les attentes que les agents publics notaient pour l'après crise.

Ce document vous sera transmis car il est aussi bien à destination des agents que des managers. Vous pourrez, si vous le souhaitez, le diffuser via vos canaux.

../.. suite à télécharger

fichiers:



[Télécharger 2021-03-21-reunion_visio_du_11_mars_2021-orgas_mfp.pdf](#) (353.42 Ko)

Public: [Fonction publique](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
