

L'accroissement du nombre de cas covid positifs et les nouvelles consignes de la Direction Générale en la période, nous ont conduits à solliciter du Directeur une visioconférence pour décliner le contexte local et la mise en œuvre de ces mesures.

Situation sanitaire et télétravail

La crise sanitaire porte désormais à 76 le nombre de collègues déclarés positifs au covid depuis le début de la pandémie ; dont 24, pour les seuls quinze derniers jours (12, dernière semaine de décembre et 12 autres première semaine de janvier). 143 cas contacts ont, quant à eux, été recensés par la direction depuis le début de la pandémie. Mais de l'aveu même de Patrice Guerineau, cette information est sans doute parcellaire, tous ne sont pas portés à la connaissance de la division RH (23 cas contacts sur les quinze derniers jours).

La Direction indique avoir gardé la même réactivité vis-à-vis du médecin de prévention, systématiquement prévenu dès qu'est porté à sa connaissance le cas de collègue positif. Elle indique que c'est ensuite le médecin de prévention qui détermine qui est cas contact et les conditions de désinfection des locaux (en fonction de la date d'apparition des symptômes).

Après le rappel de ces éléments de contexte, Solidaires Finances Publiques est intervenu pour réaffirmer plusieurs points, en particulier sur le télétravail.

- ◆ Les dernières consignes posées par le Directeur Général en termes clairs doivent être mises en œuvre, sans réserve, par l'ensemble des chefs de service.
Aussi, c'est le principe de télétravail 3 jours/semaine qui doit être décliné, par principe.
Par exception, au cas par cas, pour tenir compte de la situation d'un agent, la possibilité de ne pas étendre ou de ne pas contraindre au télétravail doit pouvoir être appréhendée par le chef de service, de manière pragmatique.
Or, nous avons identifié des services pour lesquels il y avait une réserve manifeste à mettre en œuvre ce principe, sous couvert la plupart du temps de la difficulté à organiser le travail et le bon fonctionnement du service. Si cette difficulté n'est pas à ignorer totalement, il n'en demeure pas moins que la période exige une réactivité à la hauteur de la rapide propagation du virus et les consignes de la DG doivent être, dans ce cadre, respectées, pour la protection de toutes et tous.
De même, des cas de refus d'étendre le dispositif à 4 jours ont pu être identifiés : possibilité proposée par la DG, qui du point de vue de Monsieur Guerineau ne doit pas créer une situation de droit : C'est, selon lui, au chef de service qu'il revient d'apprécier sa mise en œuvre, compte tenu de la mission télétravaillable ou pas, de la capacité d'autonomie de l'agent et des circonstances d'organisation du service...
- ◆ Sur les conditions sanitaires, nous avons rappelé que le processus de désignation des cas contact pêchait, sans que la seule responsabilité du médecin de prévention, par interim, puisse être invoquée.
La surcharge de travail, que la reprise épidémique engendre, ne permet pas, dans le cadre d'un interim, une gestion approfondie de toutes les situations à examiner.
Nous avons requis de la Direction qu'elle rappelle le cadre administratif de la gestion de ces cas.
En particulier, que faire lorsqu'on est cas contact ?
Sur ce point, la Direction a indiqué que les procédures avaient été rappelées dans 2 messages du secrétariat général datés du 9/12 et du 5/01.

Elle rappelle ainsi que les personnes recensées cas contact ou dont l'enfant est cas contact bénéficient, pour aller se faire tester (ou faire tester leur enfant), d'une autorisation d'absence.

Pour mémoire :

Les personnes disposant d'un schéma vaccinal complet (2 doses, ou une 3^e avant l'expiration du pass sanitaire), doivent se faire tester immédiatement (PCR ou antigénique) et pratiquer deux auto-tests de contrôle, à J+2 et J+4. Dans ce cas l'isolement n'est pas requis mais le télétravail reste à privilégier (et évidemment les gestes barrières doivent être respectés)

Pour les personnes non vaccinées ou dont le schéma vaccinal n'est pas complet.

Le maintien à l'isolement pendant 7 jours est prescrit. Sans symptôme, à l'issue de ces 7 jours après le dernier contact avec une personne positive, un test (PCR ou antigénique) doit être réalisé. Si des symptômes apparaissent le test doit être fait dès leur apparition.

Si le test est négatif, l'isolement peut être levé à l'issue des 7 jours.

Si le test est positif, le maintien à l'isolement se prolonge pendant les 10 jours qui suivent le test.

- ◆ Sur le plan sanitaire, toujours, nous avons souligné que dans certaines situations les lieux communs n'étaient pas désinfectés.
La Direction a pourtant assuré que le dispositif était rodé et que la règle établie était que tous les endroits fréquentés par une personne déclarée positive étaient identifiés et désinfectés. Elle inclut donc, les toilettes, les ascenseurs ou escaliers s'ils ont été empruntés ou les espaces de convivialité.
De même, s'agissant de l'absence de distributeur ou de gel ou de désinfectant dans les services, elle rappelle que les demandes sont toujours satisfaites sans délai, pour autant qu'elles remontent via les chefs de service ou gestionnaires de site.

Enfin, La direction, répondant à plusieurs questions, a apporté les précisions suivantes :

- ◆ Le nombre de PC déployés a permis d'équiper près de 85% d'agents.
Elle ne dispose plus, à l'exception d'un stock résiduel pour pallier à des urgences, de PC portables en réserve. Une faible dotation d'une quinzaine vient de lui parvenir mais ne permet de couvrir les 25 nouvelles demandes recensées, durant les 10 derniers jours.
- ◆ Sur l'accueil et l'affluence importante de la semaine dernière, en particulier à Angers, la direction a décidé de recourir au service d'un vigile, pour l'heure cette mesure n'est déclinée que pour l'accueil d'Angers. Les sites de Cholet et Saumur n'ayant pas fait l'objet du même niveau d'affluence (même si Saumur a semble-t-il connu une journée un peu exceptionnelle, la semaine dernière, Le directeur estime que le chef de service peut maîtriser le flux et le respect des jauges). Pour Baugé et Segré, le directeur indique qu'il n'y a pas de sujet !
- ◆ Une dotation de nouveaux masques a été sollicitée, par les représentants du personnel. Les derniers fournis (impraticables et déteignants) n'étant pas utilisés par les agents. Une demande a été faite de fournir des masques chirurgicaux (différents de la toute première dotation avec ficelle à nouer).
S'agissant d'une possible dotation de masque FFP2 à destination notamment des personnels d'accueil, la direction indique s'en tenir aux préconisations du médecin coordonnateur national sur ce sujet qui indique qu'ils sont principalement destinés à un usage médical et qu'ils s'avèrent contre-indiqués compte tenu des exigences de mise en place et de port (il ne peut être porté sur une durée trop longue et mal positionné il génère des fuites)
La direction a indiqué relancer la préfecture sur cette question ou en commander elle-même avec le concours des crédits du CHS-CT.
- ◆ Sur l'aménagement du temps de travail pour éviter les périodes d'affluence dans les transports, la direction indique que c'est une facilité qui doit pouvoir être mise en œuvre sans difficulté. Les agents et agents concernés doivent pouvoir débuter leur activité dès 7h et repartir avant 16h. Ce qui apparaît logique pour le directeur (un départ sur la plage fixe de l'après midi) doit néanmoins être vérifié par Monsieur Guerineau qui communiquera en ce sens dès que l'information lui sera confirmée par la DG.*

*Dans la fiche repère du renforcement des mesures sanitaires du bureau RH2C de la DG, actualisée le 7/12/2021 il est prévu :

« Afin d'éviter l'affluence dans les transports en commun, les règles d'aménagement des horaires peuvent utilement être mises en œuvre (aménagement ou décalage des horaires d'arrivée des agents avec un assouplissement des plages fixes dans le respect de la durée du temps de travail). »

- ◆ Le projet de recrutement d'un nouveau médecin de prévention est selon le directeur en cours. Une première piste n'a pas abouti. Une seconde est à l'étude.