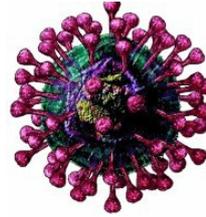




SECTION



PUY-DE-DOME



Coronavirus

Compte rendu de l'audioconférence avec Olivier DUSSOPT du 2 JUIN 2020

FO a rappelé en ce début de déconfinement la nécessité d'indiquer systématiquement par écrit le changement de situation administrative des agents.

Par exemple, un télétravailleur qui devrait être rappelé en présentiel doit recevoir un écrit de son administration.

Réponse: O. DUSSOPT a répondu favorablement à notre demande d'une trace écrite de la hiérarchie ou de l'employeur pour tout agent ayant un changement de situation administrative (Présentiel, télétravail et ASA)

De même, la situation des agents vivant avec un conjoint ou toute personne dite vulnérable, a été soulevée.

Réponse: O. DUSSOPT a répondu que les choses changent au 2 juin. Dans ce cas, l'agent doit aller voir son médecin traitant qui vérifiera si la personne vulnérable l'est au titre des maladies répertoriées par le haut conseil à la santé publique. Si c'est le cas, l'agent devra alors obtenir un certificat d'arrêt de travail par son médecin afin que son employeur le place en congé maladie.

Pour FO, cette solution n'est pas satisfaisante car certains agents ont déjà pris (y compris avant le Covid 19) des congés maladie pour soutenir des personnes vulnérables et risquent de dépasser les 3 mois de congé maladie, ce qui les ferait passer à demi-traitement. Nous saisissons par écrit le Secrétaire d'Etat sur ce point.

FO a, à nouveau, indiqué sa forte demande de stopper l'agenda social et particulièrement les réunions programmées sur la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction publique.

Pour FO, il est inacceptable de participer à des réunions supprimant les CHSCT, surtout quand on sait le rôle majeur qu'ils ont joué dans la crise sanitaire.

Réponse: O. DUSSOPT a maintenu sa position, coupé des réalités du terrain. Il va même plus loin indiquant que la formation spécialisée des futurs comités sociaux sera plus efficace qu'un CHSCT. On croit rêver...le vrai problème n'est pas seulement les représentants siégeant dans cette formation mais bien les compétences, très différentes entre une formation spécialisée du comité social et un véritable CHSCT.

FO se fera entendre lors de la 1ère réunion du 5 juin.

Pour FO, il est nécessaire de tirer les enseignements de la crise sanitaire et d'engager, à sa suite, un débat de fond sur les missions de service public, la nécessaire adéquation entre les besoins et les moyens humains et matériels, et l'attractivité de l'emploi public avec une rémunération et une carrière à la hauteur.

FO a évoqué le rapport sur la négociation collective qui servira de base pour la rédaction de l'ordonnance prévue par l'article 14 de la Loi de Transformation de la Fonction publique.

Même si nous n'en sommes qu'au stade du rapport, pour FO celui-ci prône clairement un changement radical de la négociation dans la Fonction publique avec des accords contraignants et opposables à l'employeur (comme dans le privé) qui incitent les organisations syndicales à accompagner l'employeur public dans une forme de cogestion, co-application de l'accord.

Réponse: O. DUSSOPT a confirmé partager la quasi-totalité des propositions des rapporteurs et indiqué que cela entraînerait un changement majeur en termes de dialogue social si l'ordonnance reprenait ce rapport. A ce stade, FO a rappelé son attachement à l'indépendance syndicale et tout rejet d'être intégrés à l'appareil d'État (1).

Pour tous les autres sujets (maladie professionnelle pour le Covid 19 par exemple) les arbitrages ne sont toujours pas rendus. Concernant les congés bonifiés, O. DUSSOPT a précisé que la campagne 2020 pourrait partiellement se tenir avec la réouverture des vols vers l'outre-mer mais également que les agents pourraient reporter leur congé 2020 sur l'année 2021. Une note devrait préciser ces points.

1 - Pour FO, ce rapport tente de parachever les accords de Bercy, un communiqué spécifique FO sera publié sur ce sujet