



A l'attention de Mme la Vice-Présidente en charge de l'Administration générale, Affaires juridiques, simplification administrative, personnel et dialogue avec les syndicats

Mme la Vice-Présidente,

La reprise progressive des agents placés en télétravail exceptionnel du fait du Covid a été discutée lors du CHSCT Central du 2 juin ; Ces dispositions de retour progressif sur le lieu de travail, faisant suite à la circulaire ministérielle du 26 mai en respectant les dispositions sanitaires applicables, ont fait l'objet d'une communication aux agents sur l'intranet régional.

Le rapport du CHSCT indiquant à partir du 1er juillet et jusqu'au 1^{er} septembre, le « passage de 3 jours de télétravail à 2 jours par semaine ».

Comme plusieurs agents en ont alerté la CGT, **il apparaît que certaines directions interprètent l'application de ces mesures de retour sur site progressif comme une exigence de présence sur site de 3 jours minimum par semaine à partir de juillet.**

Cette lecture donne lieu à des positionnements qui vont à rebours des mesures de précaution sanitaire :

- Des agents qui posent une journée d'absence au cours d'une semaine se voient ainsi demander d'annuler une des deux journées de télétravail exceptionnel/covid et de revenir sur site une journée de plus pour atteindre 3 jours de présence sur site.
- Les agents en temps partiel ne se voient pas appliquer la possibilité de 2 jours de télétravail exceptionnel/covid.

Par ailleurs, les agents qui font l'objet d'un arrêté de télétravail ordinaire sur deux ou trois jours prédéfinis dans la semaine peuvent se voir demander dans cette logique, lorsqu'ils posent un congé ou une RTT, de revenir davantage sur site qu'en dehors de la période Covid .

Au vu de ces situations rencontrées dans certains services, la CGT demande :

- que l'application pratique des mesures de reprise progressive des agents placés en télétravail exceptionnel soit précisée dans la communication interne, sur l'intranet et au sein des directions, en confirmant le principe de deux jours de télétravail exceptionnels/covid par semaine jusqu'au 1^{er} septembre énoncé par la circulaire ministérielle du 26 mai dernier, ceux-ci ne pouvant être réduits.
- Pour éviter toute confusion, nous souhaitons que la communication interne et les informations données aux agents précisent systématiquement si on parle de télétravail exceptionnel/Covid, ou de télétravail ordinaire (sur la base d'un arrêté individuel). La confusion entre les deux donnant lieu à des situations anormales dans la période de reprise, où des agents faisant l'objet d'un arrêté de télétravail ordinaire se voient contraints de revenir davantage sur site qu'en dehors de la crise sanitaire en cas de dépôt de congé ou de RTT.
- Conformément à la faq de la DGCL (mise à jour du 1er juin) et aux interventions de nos représentants en CHSCT : que les personnes vivant avec une personne vulnérable soient explicitement informées et accompagnées sur la possibilité de maintien en télétravail

ou sur l'aménagement de poste obligatoire en cas de travail en présentiel (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée ...). Cette information n'est en effet pas donnée dans notre communication interne. Même si ce cas de figure concerne un nombre limité d'agents, il serait regrettable que ce manque d'information puisse entraîner des risques accrus pour des personnes vulnérables.

Convaincus de votre vigilance sur l'application des mesures sanitaires, nous vous remercions de votre réponse sur ces questions.

Veillez agréer, Mme la Vice-présidente, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour la CGT Région
Les secrétaires généraux adjoints

Xavier DECROCK, Joseph DEMEULEMEESTER, Francis PESANT