

Les cas de COVID chez les agents : où en est-on ?

Le jeudi 18 février, lors d'une réunion de l'administration avec les syndicats, un point COVID sur la situation dans nos collectivités a été fait. **Dans le périscolaire, une quarantaine de cas positifs parmi le personnel avait été décompté en janvier. Au 18 février, ils étaient déjà plus d'une soixantaine.** Sur un effectif d'environ 300 agents, cela est conséquent. Mais pour la direction, cela est tout à fait acceptable. D'ailleurs, selon elle, de manière générale, les contaminations se font dans la sphère privée. Avec les gestes barrières et les masques, il n'y aurait pas moyen de se contaminer au travail.

Cela revient à fermer les yeux sur ce qui se passe en milieu scolaire et périscolaire, où le virus et ses variants circulent, ici comme ailleurs en France – de nombreuses classes et plusieurs établissements scolaires ont été fermés avant les vacances de février à Mulhouse, Kingersheim, Rixheim... Cela revient à ignorer que les protocoles sanitaires qui se succèdent sont difficilement applicables : locaux non adaptés, temps de désinfection supplémentaire, personnel insuffisant, etc... A défaut de mettre des moyens pour pouvoir appliquer le protocole sanitaire, on rejette la responsabilité des contaminations sur la sphère privée, sur les agents individuellement. Ce n'est pas nouveau et la direction ne fait que prendre modèle sur le gouvernement.

Depuis un an, la direction communique avec parcimonie sur les chiffres de la circulation du virus parmi les agents. Le secret médical sert de prétexte pour éviter de communiquer sur le nombre de cas positifs au Covid. Pourtant, depuis plus d'un an, les référents RH de chaque service sont chargés de faire remonter des données sur le nombre d'agents malades ou placés en isolement. Les syndicats n'en ont qu'un aperçu ponctuel et sans mise en perspectives.

Une vraie campagne de prévention pourrait s'appuyer sur les chiffres précis sur les contaminations et les cas contacts en milieu professionnel, afin d'étudier plus précisément quelles sont les services et les situations les plus risquées et mettre les moyens nécessaires à la prévention des contaminations. Mais la prévention est-elle encore une priorité, locale et nationale, à l'heure où le gouvernement ne cesse de se satisfaire de la situation, du couvre-feu qui dure depuis des mois, des hôpitaux surchargés, et des 300 à 400 morts quotidiens du COVID ?

De même, la direction ne donne que peu d'éléments sur les agents des services fermés mis à disposition dans d'autres services et sur leurs conditions de travail. **La question sera posée par la CGT au prochain CHSCT.**

La CGT revendique la transparence sur la situation épidémique au sein des équipes, et des moyens supplémentaires pour assurer correctement la protection des agents et l'application des protocoles sanitaires notamment en milieu scolaire et périscolaire.

Afin de mieux vous défendre, si vous avez des retours d'expérience, des difficultés, des questions, n'hésitez pas à nous interpeller.

Risques Psycho-Sociaux : et si on agissait sur les causes ?

Au sein de nos collectivités, il existe un dispositif de prévention et de signalement des risques psycho-sociaux, au sein de la DRH. La procédure a été récemment mise à jour et présentée au Comité Technique du 16 décembre dernier.

Concrètement, quand un agent est confronté à des difficultés de ce type dans son travail, cette cellule peut être alertée par l'agent lui-même, la médecine de prévention ou les organisations syndicales.

Ce dispositif a le mérite d'exister, mais de fait, étant donné la situation dégradée, il est loin d'être en mesure de pouvoir traiter tous les cas individuels concernés.

Cela ne peut constituer qu'un sparadrap sur une plaie ouverte.

Bien sûr, derrière les agents en souffrance, il y a une multitude de facteurs, parfois individuels.

Mais la question centrale des risques psycho-sociaux au travail, c'est l'organisation du travail.

Et dans de nombreux secteurs de la collectivité, ne devrait-on pas plutôt parler de *désorganisation* du travail ?

Comment planifier son travail quand on est soumis à de multiples injonctions contradictoires, ou, à l'inverse, à l'absence de consignes ? A des directives venues d'en haut impossibles à mettre en œuvre sur le terrain ?

Comment trouver sa place et avoir une reconnaissance de son travail à sa juste valeur quand l'organigramme de certains services fait apparaître 8 ou 9 niveaux hiérarchiques, et que nombreux sont les agents qui n'ont pas eu d'entretien professionnel depuis des années ?

Comment construire des relations professionnelles dans l'instabilité permanente de la Direction Générale et de certains services qui s'éternise depuis plusieurs années, sans compter les incertitudes incessantes concernant le maintien de la mutualisation Ville/m2A et le projet de Maison du Territoire à Sausheim ?

Quelles perspectives professionnelles imaginer entre les salaires bloqués par le gel de la valeur du point d'indice et la disparition en 2021 des CAP susceptibles de rendre plus arbitraires les avancements et promotions ?

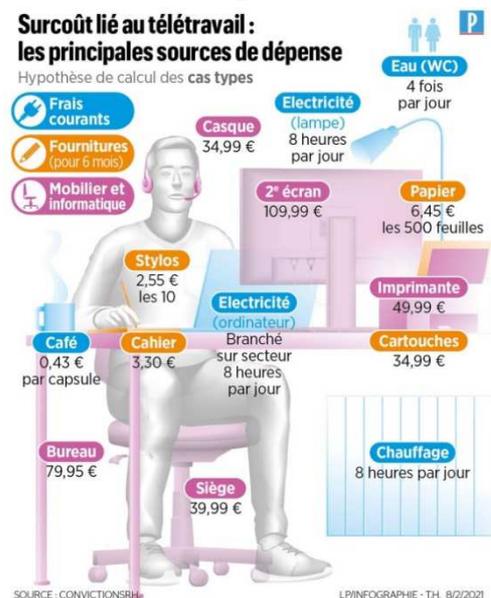
Comment assurer la qualité du service public dont l'ambition devrait être redoublée en ces temps de crise, alors que le quotidien est absorbé par la gestion de la pénurie de moyens ?

Pour tout cela, une cellule RPS est loin de suffire, il ne s'agit pas de questions individuelles, mais de problèmes généraux d'organisation. Nous restons persuadés qu'il ne s'agit pas d'une fatalité.

Contre la désorganisation du travail, il est indispensable d'associer les agents à la réflexion collective sur les difficultés rencontrées. Rien ne pourra se faire sans libérer la parole.

N'hésitez pas à nous contacter pour partager votre ressenti ou demander une aide extérieure.

Télétravail : quelles difficultés, quelle prise en charge des frais ?



Le télétravail généralisé a été imposé par la crise sanitaire à plusieurs centaines d'agents, et à juste titre afin de limiter les risques de Covid. Il faut saluer le travail de nos collègues de la DSI qui permet d'offrir une solution technique par Guacamole qui globalement fonctionne très bien.

Cependant, c'est aussi source de surcoût pour les télétravailleurs concernés, comme en témoigne des articles de presse (cf « *Le Point* » du 2 février 2021 – voir schéma ci-contre), qui ne sont pas pris en compte dans le contexte actuel. Ne sont pas non plus pris en compte les risques de piratage et de perte de données personnelles (cela a été le cas pour une de nos collègues) ou encore l'usure du matériel informatique. Des questions de responsabilité individuelle et d'assurance restent sans réponse.

Des interrogations voient également le jour sur l'augmentation des troubles musculosquelettiques, liées à un environnement de travail souvent moins ergonomique à la maison qu'au bureau.

Face au télétravail, chaque situation individuelle est différente. Venez-nous en parler.

Nous restons toujours en attente du bilan du télétravail réalisé par la direction en 2020.

Partir des situations individuelles pour défendre l'intérêt général de tou.te.s les agents

Contactez-nous : nous sommes à votre écoute !

Syndicat CGT Mulhouse Alsace Agglomération - 13 rue de Pfastatt 68200 MULHOUSE

Courriel : cgtmulhouseagglo68@gmail.com - Téléphone : 07 88 52 15 83

Nous rejoindre sur : [facebook.com/CGTM2A](https://www.facebook.com/CGTM2A)