



**Syndicat Unitaire des Personnels
des Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél.: 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

ASA, télétravail, badgeage, CET, formation : Compte rendu du Comité Technique central du 19 juin 2020

Vous trouverez en pièces jointes l'ensemble des documents modifiés suite au CT central du 19 juin :

- Lignes directrices **temps de travail** (ASA, télétravail, badgeage)
- Extension du **CET à 70 jours**
- Reprise des **formations**

ASA

Garde d'enfant

Les ASA garde d'enfants sont toujours valables sur justificatif :

- Si l'enfant n'est pas totalement accueilli sur les temps scolaires ou périscolaires (ASA complète même en cas d'accueil partiel de l'enfant au cours de la journée).
- Si un certificat médical atteste d'une contre-indication de reprise en accueil collectif.

Le document présenté par la Ville, mal structuré, indique la fin des ASA garde d'enfant à partir du 22 juin...alors que rien ne change par rapport aux règles fixées le 4 juin.

L'accueil collectif des enfants redevenant obligatoire dès le 22 (sur le papier en tout cas), c'est juste le périmètre des collègues concernés qui est restreint.

Vulnérabilité

L'ASA pour les agents vulnérables ou cohabitant avec un proche vulnérable selon la liste établie par le HCSP est maintenue jusqu'au 10 juillet inclus, date de fin de l'état d'urgence sanitaire.

Notre syndicat a alerté sur les risques d'une reprise d'activité des agents vulnérables à compter du 11 juillet qui doit être conditionnée par l'évolution de la circulation du virus à cette date et pas par la fin de l'état d'urgence.

À compter du 11 juillet, les solutions envisagées par la Ville d'aménagement de postes pour les agents vulnérables semblent très difficiles à mettre en œuvre pour de nombreux collègues. Quel aménagement de poste possible pour une auxiliaire de puériculture, un animateur, un éboueur ??? Tous provisoirement reconvertis sur des postes administratifs ? Nous avons

également de gros doutes sur la capacité du SMP à gérer plusieurs centaines de demandes d'aménagement de postes compte tenu des moyens humains très insuffisants de ce service.

La solution la plus raisonnable serait de maintenir ces collègues en ASA jusqu'à retour à une situation normale.

Par ailleurs, Le SUPAP-FSU a obtenu un avis favorable à son amendement sur l'ASA pour les agents devant assurer la garde d'un proche atteint d'une maladie grave ou en situation de handicap, nécessitant une assistance continue, dès lors que le moyen habituel de prise en charge du proche n'est plus assuré en raison de l'épidémie de covid-19. Les collègues justifiant de ces situations seront eux aussi placés en ASA jusqu'au 10 juillet inclus.

Cas contact Covid-19

Les collègues ayant été en contact avec une personne atteinte du Covid-19 doivent contacter le service de médecine préventive au **01 44 97 86 40**, qui évaluera le degré de risque et pourra les placer en ASA pour une durée minimum de 14 jours.

Fin des autres ASA décidées par l'administration

Ces autorisations d'absences n'existent plus...ce qui signifie le retour sur site de tous les collègues dont le poste n'est pas « télétravaillable ». Une reprise partielle, et pas totale, de nombreux services aurait été bien plus raisonnable dans le contexte actuel.

Télétravail

La Ville indique que le télétravail, total ou partiel, doit être privilégié pendant la période estivale.

À compter du 1^{er} septembre, il pourra être autorisé jusqu'à 3 jours par semaine pour une période transitoire...non précisée...et ce sans signature de convention avec les agents !

En attente d'équipement fourni par la Ville, les agents pourront continuer à télétravailler avec leur matériel personnel...sans aucune compensation financière ! Et avec leur accès internet et leur électricité ! Ben voyons !

Au-delà des risques psycho-sociaux liés au télétravail, nous alertons sur les dérives rendues possibles par une telle absence de cadre...et ce pour une période indéterminée.

Nous serons extrêmement vigilants sur l'évolution du dispositif à l'avenir et demandons l'ouverture de discussions sur ce sujet dès la rentrée de septembre, pour que le transitoire ne devienne pas la norme !

Badgeage

Les collègues en horaires variables « badgeront » sur site et « télébadgeront » en télétravail dès le 29 juin. Un mode opératoire du « télébadgeage » doit être diffusé cette semaine.

Le temps de travail sera pris en compte au réel...dans la limite habituelle du plafond des 7h48.

CET étendu à 70 jours

En application du décret n°2020-723 du 12 juin 2020, et pour tenir compte des conséquences de l'état d'urgence sanitaire, **le plafond du Compte Épargne Temps (CET) passe pour l'année 2020 de 60 à 70 jours.**

Les collègues, après avoir consommé un minimum de 20 jours de congés annuels au cours de l'année 2020 pourront donc alimenter leur CET à hauteur de 70 jours maximum. Ils pourront conserver ces jours sur leur CET ou les utiliser au cours des prochaines années.

À noter, il s'agit bien d'un dispositif transitoire. Un collègue ayant 60 jours sur son CET début 2021, ne pourra pas l'alimenter au-delà de ce seuil durant les prochaines années.

Reprise des formations

Conséquence de la crise sanitaire, il est constaté une réduction de 70% de la capacité de la Ville à former des agents pour 2020 (près de 20 000 places de moins en formation).

Quelques formations jugées essentielles au fonctionnement des services (formations réglementaires, habilitantes, certifiantes ou indispensables à une prise de poste) ont repris depuis le 8 juin en présentiel, suivant les recommandations de la MISST (gestes barrières, effectifs réduits, port du masque...).

Parallèlement, la Ville entend développer la formation à distance qui constitue selon elle une opportunité pour continuer à former.

Notre syndicat y voit surtout une bonne occasion de former à moindre coût...et une dégradation de la qualité de la formation pour les agents de la collectivité parisienne.

Envisagée depuis plusieurs années, la crise sanitaire constitue un excellent prétexte au développement de la formation à distance, que nous considérons comme inadaptée pour beaucoup de collègues.

Nous serons là aussi vigilants et veillerons à ce que ce type de dispositif, qui peut-être une alternative ponctuelle à la formation en présentiel, ne devienne pas la norme.