



**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**

COVID, la Foire aux Questions n°1 du SUPAP de la DAC

La situation sanitaire, les multiples décisions gouvernementales (qui ne cessent de changer), les pratiques de l'administration suscitent beaucoup de perplexité et d'interrogations.

Quelques réponses à des questions qui nous sont posées.

Une ASA pour la vaccination et même un jour supplémentaire d'ASA en cas d'effets secondaires ?

Les agent.es bénéficient d'une Autorisation Spéciale d'Absence le temps de leur vaccination ou de celle de leur enfant mineur. Ils.elles bénéficient aussi d'une journée d'ASA supplémentaire en attestant sur l'honneur qu'avec les effets secondaires ils.elles ne sont pas en mesure de travailler (FAQ de la DRH du 6 janvier)

Une ASA pour se faire tester si on a des symptômes ou si on est cas contact ?

Les agent.es bénéficient d'une ASA pour se faire tester (si symptômes ou cas contact, pas dans d'autres cas). Idem si ils.elles doivent faire tester son enfant symptomatique ou cas contact

Cas avérés, désinfection ou pas ?

Les protocoles de 2020 et 2021 n'ont pas été modifiés. Lorsque qu'il y a un ou des cas avérés de contamination, les locaux doivent être désinfectés. L'administration limite souvent celle-ci au bureau de l'agent.e concerné.e et à la tisanerie.

Ne pas hésiter à demander cette désinfection et à ce qu'elle soit effective dans le maximum d'espaces (aérosolisation du virus dans les espaces via la VMC).

Comment assurer la distanciation en particulier lors de la pause méridienne ?

Le variant Omicron est très contagieux.

Dans sa note le SG de la Ville dit que "le respect d'une distance de 2 mètres est impératif lorsque le masque est retiré, notamment lors des pauses ou sur les temps de restauration".

A la DAC, l'administration refuse de systématiser des mesures équivalentes à 2020 / 2021 (prendre sur les espaces publics pour se restaurer ou même travailler) et se contente d'inviter les chefs d'établissements à leur signaler les difficultés.

Nous invitons les équipes à utiliser les **cahiers SST** (Santé Sécurité au Travail) pour :

- signaler l'impossibilité éventuelle de respecter ces distanciations (tisanerie exigüe, temps hivernal qui interdit de manger en extérieur, réduction ou fin des temps de trajet qui contraint à renoncer aux restaurants administratifs...)
 - demander de reprendre une partie des espaces publics comme l'an dernier.
 - demander un temps de trajet additionnel pour se rendre dans un restau de la Ville
- Etc...

Les fiches du cahier SST doivent être transmises par le supérieur hiérarchique à l'administration (vous pouvez nous en faire suivre une copie).

Les équipes peuvent aussi faire la même démarche en exerçant leur **droit de retrait** (en expliquant la situation de danger (impossibilité de se distancier) et en proposant des solutions).

L'exercice du droit de retrait contraint l'administration à répondre rapidement (voir les précisions dans cette FAQ sur le droit de retrait).

Des masques FFP2 à disposition ?

Au printemps dernier, la DAC avait donné son accord pour mettre des masques FFP2 à disposition des équipes d'établissements accueillant des mineurs non masqués et des agents vulnérables.

Si les plus de 6 ans doivent désormais être masqués, ce n'est (heureusement) pas le cas pour les plus jeunes. Et alors que le variant Omicron est très contagieux le SUPAP-FSU revendique la mise à disposition de masques FFP2 partout et pour tous.

D'autant que dans sa dernière note le SG de la Ville dit que "le port du masque FFP2 pourra être étendu à l'ensemble des agents travaillant en intérieur et dont l'activité impose un contact important avec le public " !

En attendant, les agents vulnérables (les collègues que le décret de septembre et l'administration ont contraint à revenir au travail) doivent pouvoir disposer immédiatement des masques FFP2 (le décret parle bien de "protections renforcées").

Et les collègues vulnérables ou vivant avec des proches vulnérables ?

Les collègues immunodéprimés restent en ASA.

Mais les collègues vulnérables ont été contraints de revenir travailler depuis septembre et sont légitimement inquiets.

Ils/elles peuvent être placés en ASA si leur médecin traitant leur délivre un certificat médical attestant de leur vulnérabilité (catégorie 1.2 : non sévèrement immunodéprimés) et de leur exposition à de fortes densités virales (ou attestant une contre-indication à la vaccination).

Soit l'administration accepte soit elle conteste cette ASA. Dans ce cas c'est la médecine préventive qui prend la décision, et l'agent reste en ASA le temps de la décision.

En octobre l'administration refusait la prolongation des ASA en expliquant qu'aucun poste n'était exposé à de fortes densités virales. La contagiosité du variant Omicron rend contestable ce postulat. Les collègues sont légitimes à demander à être de nouveau placés en ASA.

Idem pour les collègues vivant avec des proches vulnérables qui peuvent s'adresser à la médecine préventive pour demander une protection renforcée (FFP2, bureau isolé, aménagement de poste / télétravail...) ou une ASA.

En cas de test positif, doit-on s'isoler 5, 7 ou 10 jours ?

La durée d'isolement dépend du schéma vaccinal, complet ou incomplet. En fonction des dates d'injection des deux premières doses, le schéma peut être dit "complet" avec deux doses. Ou encore complet quand on

a contracté précédemment la maladie Covid et reçu une dose... Il y a plusieurs cas de figure, nous vous recommandons de vous renseigner sur le site de l'Assurance Maladie qui fournit des informations claires à ce sujet (sans attendre un coup de fil ni même le SMS de l'Assurance maladie qui est débordée).

La durée minimale d'isolement est de 5 jours à compter du début des symptômes (pour les personnes ayant un schéma vaccinal complet). On peut revenir travailler mais avec un test négatif et si on ne présente pas/plus de symptômes. Au bout de 7 jours, on peut revenir sans obligatoirement faire un test (mais ce n'est pas pour autant interdit). Encore faut-il être réellement rétabli. Si on ne l'est pas, l'arrêt maladie peut être prolongé par un médecin (contacter votre médecin traitant ou à défaut la médecine du travail - le CMIE (Centre Lafayette 43 rue Lafayette 01 55 07 86 90))

Nous travaillons en contact avec le public, et avec de nombreux collègues qui peuvent être vulnérables. Le principe de précaution doit s'appliquer. Au moindre doute, et bien sûr en cas de symptômes persistants, n'hésitez pas à prolonger votre isolement. Ce n'est pas parce que les cas observés ces jours-ci sont souvent bénins que la maladie se déroule de la même façon pour tout le monde. Si vous êtes malade, vous avez droit au repos et au congé maladie.

Peut-on exercer son droit de retrait et comment ?

L'exercice du droit de retrait c'est un agent ou un groupe d'agents qui se retire d'une situation de travail considérée comme dangereuse.

Dans sa déclaration d'exercice de droit de retrait l'agent ou le groupe d'agents doit motiver sa décision en indiquant des situations concrètes du danger estimé : promiscuité des bureaux ou des espaces de restauration, ventilation à air recyclé (circuit interne qui peut renvoyer le virus dans tous les espaces y compris de restauration), manque de protections individuelles conséquentes face aux nouveaux variants (masques FFP2...),...

L'agent ou le groupe d'agents doit informer (texte manuscrit, mail) de son retrait son supérieur hiérarchique qui doit le transmettre à la DAC. Personne ne peut empêcher une personne d'exercer ce droit. C'est au BPRP (Bureau de Prévention des Risques Professionnels), c'est à dire à des professionnels de la prévention d'étudier les exercices du droit de retrait. Par son intermédiaire, l'administration confirme ou infirme la réalité du danger, et en cas de danger reconnu y apporte des réponses correctives. L'exercice du droit de retrait ne s'arrête que lorsque cette réponse a été apportée. L'administration informe le CHSCT de ses conclusions.

L'exercice du droit de retrait ne peut donner lieu à aucune sanction sauf abus manifeste (risque imaginaire). Le risque n'est pas une invention, l'aggravation de la situation sanitaire en atteste.

Les revendications du SUPAP-FSU

De nouveau, il faut temporairement décongestionner les sites de travail et les transports en commun.

Le SUPAP-FSU demande des mesures d'urgence :

- **La suspension de l'application de la réforme du temps de travail** en particulier le rétablissement des temps de trajet pour la pause méridienne
- Un accès facilité à la vaccination pour les agent.es, la mise à disposition de **masques FFP2**, l'installation de **capteurs de CO2 / purificateurs d'air** (en priorité là où existent des problèmes de ventilation)
- Un rendez-vous à la médecine préventive et une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) pour les agent.es vulnérables contraints de revenir au travail depuis septembre (et aux conjoint.es de personnes vulnérables),
- Contre toute suspension de salaire, la **réaffectation** des agent.es soumis au passe sanitaire qui en sont dépourvus (et en attendant, le remboursement des tests COVID)

- Le report de missions les moins prioritaires et des **jours d'ASA**
- Pour respecter la distanciation, **le droit pour les équipes de réorganiser les espaces de travail** : si nécessaire des espaces publics doivent pouvoir être repris pour le travail interne.

Contactez le SUPAP-FSU à la DAC : SYNDICAT-SUPAP-DAC@paris.fr