

## Délibération au CHSCT du 9 septembre 2021 concernant l'obligation vaccinale des agents de la trésorerie des hôpitaux de Toulouse

Les mandatés Solidaires, CGT et FO au CHSCT 31 soumettent au président du CHSCT et aux acteurs de prévention, la délibération suivante, qui s'adresse à Monsieur le directeur des Finances publiques de la région Occitanie et du département de la Haute-Garonne :

« Lors de la réunion téléphonique du 2 septembre 2021, nous sommes intervenus au sujet de l'obligation vaccinale des personnels de la trésorerie des hôpitaux de Toulouse.

Au cours des échanges, nous vous avons demandé "de prendre toutes les dispositions pour ne pas pénaliser financièrement les agents de cette trésorerie qui ne souhaiteraient pas être vaccinés. Nous avons notamment proposé que vous appliquiez les dispositions de la circulaire Fonction publique du 10 août 2021, qui prévoit qu'un entretien ait lieu avec l'agent **« en vue d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation de présentation du passe ou le télétravail le cas échéant si les missions le permettent.»**. Nous vous avons également demandé, d'ores et déjà, de prévoir le déplacement de l'agent ou le positionnement en télétravail, dès le 15 septembre, des agents concernés (sans attendre la suspension), si vous avez connaissance d'agents qui ne souhaitent définitivement pas être vaccinés. **Vous avez affirmé que l'humain serait au centre de votre réflexion.**

Saisi par des collègues, nous avons contacté le 7 septembre M. Lorand afin d'avoir une idée précise des solutions que vous envisagez de mettre en œuvre en faveur de nos collègues. Quelle n'a pas été notre stupéfaction d'apprendre que la direction générale n'entendait pas appliquer la circulaire du 10 août 2021 en la matière !!!

### **3. Recommandations à l'égard des employeurs**

#### **3.2.1 Faire preuve de pédagogie, notamment dans le dialogue avec l'agent, et mobiliser tous les outils disponibles, la suspension devant intervenir en dernier ressort**

L'employeur dispose de plusieurs outils à sa disposition afin d'inciter les agents concernés par l'exigence de présentation du passe sanitaire à se mettre rapidement en conformité avec son obligation.

L'employeur propose à l'agent de **mobiliser les jours de congés** annuels ou d'absences ordinaires dont il dispose.

**Dans le cas de l'obligation de présentation du passe, l'entretien** avec l'agent doit être l'occasion pour l'employeur :

- d'inviter l'agent à se conformer à ces obligations ;
- de lui rappeler l'existence de barnums ou créneaux dédiés aux agents publics dans les centres de vaccination ;
- d'examiner les possibilités d'affecter l'agent sur un autre poste non-soumis à l'obligation de passe. Dans le cas de l'obligation de présentation du passe, l'employeur examine, dans toute la mesure du possible, avec l'agent s'il est envisageable de lui proposer une **autre affectation ou emploi, temporaire le cas échéant**, dans le périmètre de la même collectivité publique comportant l'exercice d'autres fonctions qui ne sont pas soumises à l'obligation du passe sanitaire. La possibilité d'une autre affectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement. Toutefois, il est demandé aux employeurs publics d'examiner et de rechercher toutes les alternatives possibles. Avec l'accord de l'employeur et si les missions le permettent, le télétravail peut également être envisagé, le cas échéant.

mais se référer uniquement à la loi du 5 août 2021.

**Nous tenons à souligner que rien dans cette loi ne s'oppose à ce qu'un agent non vacciné soit déplacé (avec son consentement) dans un service situé hors de l'établissement public de santé.**

Nous ne comprenons pas que la circulaire fonction publique « *portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'État* » ne soit pas mise en œuvre.

Nous ne comprenons pas que la souplesse évoquée dans la circulaire ne puisse pas être effective, de surcroît lorsque celle-ci prévoit que « *l'attention des employeurs publics concernés est également appelée sur la nécessité d'entretenir un dialogue social régulier avec les organisations syndicales représentatives* ».

**En conséquence, nous vous demandons de prendre l'engagement de réellement mettre l'humain au centre de votre décision et de faire en sorte qu'il n'y ait aucune suspension entraînant une interruption de rémunération. Nous demandons également que les dispositions de la circulaire Fonction publique précitée en son paragraphe 3.2.1 soient appliquées en matière de télétravail ou de réaffectation temporaire des agents. »**