

INFO CORONAVIRUS

CFDT-CAPB - 06 avril 2020 - N°2



INFO RAPIDE



INTERCO 64
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT de la CAPB - cfdt.capb@gmail.com - www.cfdtcapb.fr

Bayonne le 06 avril 2020,

➤ n°46 – COVID-19

FOCUS sur le Plan de Continuité d'Activité – Kézako ?

Plan de Continuité d'Activité

Dans le cadre d'une crise sanitaire, comment aborder le plan de continuité d'activité de l'administration ? Le Plan de continuité d'activité (PCA) est un dispositif qui peut se mettre en place dans l'entreprise ou l'administration dès lors qu'une crise majeure naturelle ou accidentelle met en danger la pérennité de celle-ci. Les premiers PCA ont été élaborés dans les années 70-80 et leur développement s'est effectué à la suite d'évènements tels les catastrophes de Tchernobyl ou Fukushima, l'explosion AZF, l'épidémie H1N1 ou bien encore des attentats....

Dans le cadre d'une crise sanitaire telle que celle due au COVID 19, le PCA doit être articulé avec les consignes gouvernementales.

Pour qu'il soit opérant, le PCA doit se concrétiser dans un document prévoyant des annexes explicatives sur les dispositifs, procédures ou sujets le nécessitant.

Le PCA doit à la fois permettre d'anticiper la survenue d'une situation dégradée, permettre de la gérer mais aussi de prévoir les éléments indispensables qui favoriseront le « retour à la normale » à la suite de la situation de crise.

Quelques repères pour un PCA avec un contenu opérationnel et opérant :

- Avoir une vision d'ensemble de l'administration avec un focus spécifique pour chacun des sites, des services ;

- Procéder à la détermination des activités essentielles à l'administration et de celles qui le sont moins en utilisant une gradation de priorité cohérente ;
- Prévoir l'organisation des circuits de communication et la mise en place éventuelle d'une cellule de crise ;
- Envisager les conditions d'une mise en sécurité des matériels, machines et outils de production en fonction de la détermination des activités essentielles, tout en appréciant les conditions de leur opérationnalité à maintenir pour le retour à la normale ;
- Concevoir les modifications de l'organisation du travail garantissant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Dans ce cadre, prévoir la modification éventuelle des équipes de travail, des circuits de circulation au sein de l'entreprise ou de l'administration, la mise à disposition pour les travailleurs d'équipements de protection adaptés, et si nécessaire la réglementation de l'accès aux locaux ;
- Actualiser le document unique de l'évaluation des risques (DUER) avec une adaptation des mesures de prévention et de protection qui découlent de l'application du PCA ;
- Associer le management, les conseillers de préventions et assistants de préventions pour faciliter l'information en direction des travailleurs et la mise en œuvre des procédures en mode dégradé ;
- Recenser les acteurs externes (services de santé au travail ou de médecine de prévention) en capacité d'aider, de conseiller et d'accompagner l'administration durant la période de crise.

Pour la CFDT, le PCA est un objet de dialogue social qui appelle certaines pratiques syndicales pour impliquer les travailleurs et leurs représentants dans son élaboration, sa mise en œuvre et son suivi.

En Pratique

Bien que l'élaboration du PCA de l'administration soit du rôle de l'employeur, les représentants du personnel ne doivent pas s'en désintéresser. En effet, toute crise majeure, qu'elle soit sanitaire comme dans le cas de la pandémie du COVID19 ou qu'elle soit autre, a un impact important sur la vie des agents.e.s dans leur activité travail et dans l'articulation de celle-ci avec leur vie privée.

Le PCA doit faire l'objet d'une procédure d'information/consultation du CSE a minima, présenté aux instances représentatives du personnel dans le secteur public (CT et CHSCT).

Pour la CFDT, les équipes syndicales, au plus près des travailleurs, doivent s'emparer du PCA en interrogeant l'employeur sur les priorisations effectuées, les procédures et processus envisagés, les modifications de l'organisation et des conditions de travail ainsi que leurs conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs, l'actualisation du document unique, et en étant force de propositions.

En aucun cas, **l'employeur ne doit pouvoir envisager l'amoindrissement du dialogue social ou de l'information/consultation des instances représentatives du personnel.** Si les modalités qui entourent le dialogue social peuvent être modifiées pour faire face à la situation de crise (par exemple, interdiction des réunions physiques), celles-ci ne doivent l'être qu'avec la validation collective des membres de l'instance et en permettant que les prérogatives de celle-ci soient maintenues.

Entre outre, les équipes syndicales doivent s'assurer que **la communication de l'employeur en direction des travailleurs en matière de consignes sur les procédures, de droit individuel (par exemple, sur l'arrêt de travail pour garde d'enfant ou pour les personnes vulnérables ne pouvant faire de télétravail dans le cadre des mesures gouvernementales COVID 19) et de mesures de prévention des risques soient effectives et efficaces. De la compréhension et de l'appropriation de ces éléments par les travailleurs dépend pour partie l'efficacité du PCA. Cela concerne également les travailleurs externes à l'entreprise ou l'administration et intervenant en son sein (sous-traitants, prestataires) ou se rendant sur le site (les clients, visiteurs ou fournisseurs).**

Par ailleurs, les remontées de terrain par les représentants du personnel doivent permettre de palier les dysfonctionnements qui doivent être portés devant l'employeur notamment si ceux-ci mettent en danger la santé et la sécurité des travailleurs. **L'interpellation et la mobilisation du médecin du travail ou de prévention, des services de santé au travail, des services de médecine de prévention, des préventeurs internes voire externes quant aux problèmes de conditions de travail rencontrés par les agents doit être effectuée.**

Les conditions de travail des agents télétravailleurs doivent être également observées notamment au regard de l'isolement potentiel que peut générer une telle organisation de travail sur une période longue.

En tout état de cause, les équipes syndicales Cfdt de la CAPB doivent continuer d'apporter aide et accompagnement aux agent.e.s impactés par la crise sanitaire en cours.

Si les conditions le permettent ou le nécessitent, la négociation d'un accord relatif à la modification de l'organisation et des conditions de travail peut être envisagée.

➤ **A ce jour à la suite des questionnements des organisations syndicales, nous n'avons pas reçu de réponses aux questions posées aux responsables de la CAPB.**



→ **Je suis en autorisation spéciale d'absence, ça veut dire quoi ?** L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est la position administrative dans laquelle est placé un agent qui ne peut plus travailler. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public. L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions.

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'est pas un congé. En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

→ **Quelles sont les différentes positions administratives possibles ?**

- Agent se rendant à son travail en présentiel dans le cadre d'un plan de continuité ;
- Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement (cas contact à haut risque) : il sera placé en télétravail et si ce n'est pas possible, il sera placé en ASA.
- Agent identifié comme personne vulnérable (voir question relative aux critères HAS) : il sera placé en télétravail et si ce n'est pas possible, il sera placé en ASA.
- Agent malade du Covid 19 : il sera placé en congés de maladie ordinaire par son médecin le temps de son arrêt de travail
- Agent d'un service public fermé : il sera placé en télétravail et si ce n'est pas possible, il sera placé en ASA.
- Agent contraint d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans : il sera placé en télétravail et si ce n'est pas possible, il sera placé en ASA.

→ **La collectivité peut-elle arrêter de me verser mon traitement ou mes primes durant le confinement ?** Qu'ils soient sur leur lieu de travail ou en télétravail, les agents titulaires et les contractuels de droit public conservent l'intégralité de leur rémunération, primes et indemnités

comprises, sauf celles liées par exemple à des frais ou des sujétions de service public qui auraient disparu à la suite des mesures de confinement.

→ **Mon employeur peut-il baisser mes primes lors du confinement ?** Pour les agents placés en ASA (autorisation spéciale d'absence) le traitement est maintenu, ainsi que les indemnités.

→ **Qu'est-ce que la continuité de services publics, le plan de continuité de l'activité (PCA) ?** Depuis le 15 mars, des plans de continuité de l'activité (PCA) sont mis en place dans chaque ministère et/ou structure publique. L'objectif du PCA est d'organiser les activités indispensables. Il détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel. Attention : dans le contexte de pandémie de Covid19, les agents atteints de pathologies à risque (cf. Suis-je considéré comme une personne vulnérable et quels sont mes droits ?) ainsi que les femmes enceintes sont exclues de ce PCA (ces dernières peuvent faire du télétravail).

→ **J'ai un CDD, mon contrat est en cours. Est-ce que je peux bénéficier de l'autorisation spéciale d'absence ?** Les contractuels de droit public sont des agents comme les autres et à ce titre, ils bénéficient des mêmes règles de position administrative que les titulaires. Les contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis...) bénéficient par extension des mêmes règles que les agents titulaires. S'ils ne font pas partie du Plan de Continuité de l'Activité, ils bénéficient, lorsque le télétravail n'est pas possible, d'une ASA et du versement de leur salaire.

→ **Mon contrat doit être renouvelé durant la période de confinement, quels sont mes droits ?** Les droits sont les mêmes qu'habituellement. L'employeur n'est pas obligé de renouveler les contrats. Néanmoins, vous pouvez vous rapprocher de votre syndicat afin d'intercéder auprès de l'employeur. Les recommandations de la DGAFP sont de maintenir sous contrat les agents qui seront nécessaires lors de la reprise d'activité et de les placer en ASA ceci afin de ne pas ajouter de la précarité à la crise sanitaire.

→ **Qui dois-je contacter si les mesures de protection ne sont pas respectées ?** Le premier interlocuteur est le chef de service. Un écrit doit être privilégié lorsqu'un agent souhaite faire part d'une situation qu'il estime dangereuse. Ensuite, il peut prévenir les représentants du personnel du CHSCT, sa section ou son syndicat CFDT qui saura l'orienter.

La CFDT CAPB reste à votre écoute pour toutes questions que vous auriez à nous soumettre sur notre téléphone : 05 59 25 37 14



Vous souhaitez nous rencontrer ?

- Vous voulez nous transmettre vos remarques ?
- Vous voulez vous syndiquer et rejoindre notre collectif ?
- Vous souhaitez une heure d'info syndicale dans votre pôle ou service ?

... Contactez-nous ! Venez rejoindre notre collectif !

Notre permanence est ouverte à tous et à toutes.

Nos bureaux sont situés au Centre Technique de l'environnement - Bâtiment A - 17 Av. Marcel Dassault - Anglet.



Syndicat CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque
15 Av. Foch - 64100 Bayonne - Tel : 05 59 25 37 14 - Mail : cfdt.capb@gmail.com
Facebook : Cfdt Pays Basque Agglomération capb - www.cfdtcapb.fr

Pour votre information : La fédération nationale Interco regroupe l'ensemble des organisations syndicales CFDT de la fonction publique territoriale, des services publics concédés, des offices publics de l'habitat, des ministères de l'Intérieur, de la Justice des Solidarités et de la Santé, de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle fédère 108 syndicats totalisant 70 000 adhérents.