



Lille, le 12 octobre 2009

MAINTIEN DE LA REMUNERATION EN CAS DE DECLENCHEMENT DE LA PANDEMIE GRIPPALE : LES PRECISIONS OBTENUES AU CTP CENTRAL

Un CHS Central avait été convoqué le 27 août dernier pour traiter du Plan Régional de Continuité de l'Activité (PRCA) en cas de pandémie grippale, en sa dimension de préservation de l'état de santé des agents régionaux. Ce CHS avait également abordé la question de l'impact du déclenchement éventuel de la pandémie sur l'organisation générale des services, mais de manière incomplète selon nous.

Sur ce point, en effet, le Plan Régional prévoyait qu'en cas de déclenchement du niveau 6 de la pandémie, l'Institution fonctionnerait alors en mode dégradé, sur décision du Préfet de Région et/ou du Président du Conseil Régional, selon 2 scénarios préservant les fonctions vitales de l'Institution au regard de sa place dans le circuit économique et financier du Nord-Pas de Calais :

- Scénario 1 (le plus resserré) : 180 agents du Siège et des Ports mobilisés et 600 agents des Lycées;
- Scénario 2 : 300 agents du Siège et des Ports et toujours 600 agents des Lycées (soit 3 par lycée).

Mais, à la question que nous avons posée de savoir ce qui se passerait au niveau de leur rémunération pour les agents non mobilisés (dans la fonction publique, pour que la rémunération soit versée, il faut que l'agent ait bien exercé son activité : c'est le principe du « service fait »), l'Employeur régional nous avait répondu qu'aucune décision n'avait encore été prise en la matière.

Après des recherches syndicales, nous avons obtenu communication d'une circulaire ministérielle traitant précisément de ce sujet. **Cette circulaire expose un certain nombre de conditions qui, si elles sont remplies par l'Employeur, permet de considérer que l'agent mobilisé exerce son activité en travail à distance, et que par conséquent, sa rémunération peut continuer de lui être versée.**

La CGT a donc demandé qu'un CTP Central extraordinaire se réunisse rapidement, afin de définir les modalités concrètes du travail à distance de ceux de nos collègues qui ne seraient pas mobilisés (et pour autant, en bonne santé). Ce fut chose faite le 8 octobre dernier. Voici ce qu'il en est ressorti.

LA CONSTITUTION D'UNE LISTE DES AGENTS MOBILISABLES

La constitution de cette liste nécessite au préalable l'identification des postes nécessaires au maintien des fonctions vitales au sein des EPLE : sécurité du bâtiment, courrier, accueil téléphonique,... . Un premier travail de recensement a donc été demandé à l'autorité fonctionnelle de chaque établissement scolaire, il doit encore être peaufiné.

Une fois que ce travail aura été stabilisé, l'autorité fonctionnelle en concertation avec les personnels TOS, établira la liste des agents mobilisables, 3 par EPLE, prioritairement ceux qui ont un logement de fonction, doublée d'une liste d'agents mobilisables remplaçants (il est possible que, certains d'entre vous aient déjà été contactés).

Par ailleurs, si l'Institution avait déjà annoncé des critères de mobilisation des agents tels que : lieu de domiciliation, nombre d'enfants, mode de transport ... , **la CGT a tenu à s'assurer que l'état de santé des agents (diabète, maladie pneumologique, fragilité immunitaire, ...) serait également pris en compte.** Il est prévu normalement que la Médecine du Travail contacte chacun des agents mobilisables

INFO SGPEN CGT

afin de s'assurer de la compatibilité de leur état de santé général avec la mobilisation et les risques accrus de contamination que celle-ci représente.

De même, au cas où, dans un EPLE plusieurs agents rempliraient les mêmes fonctions vitales, nous avons mis l'accent sur le principe du volontariat, principe qui a été reconnu.

Enfin, nous avons demandé qu'en cas de déclenchement de la pandémie, le principe d'une prime de risque exceptionnelle pour les agents mobilisés soit étudié, **ce qui a été refusé.**

Cas particuliers :

- en cas d'enfants malade : l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence et utiliser les jours enfants malade dont il dispose.
- en cas de conjoint atteint par la grippe A H1N1, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence mais devra prendre sur ses congés. La CGT a dénoncé cette situation en demandant que les agents mobilisés qui se trouveraient dans cette situation basculent alors temporairement dans la catégorie des agents mobilisés (voir après), **mais l'Administration l'a refusé!** La CGT ne comprend pas cette position qui désavantage paradoxalement les agents mobilisés par rapport aux collègues qui ne le seraient pas. **La CGT ne compte pas en rester là.**

LES CONDITIONS DU MAINTIEN DE LA REMUNERATION POUR LES AGENTS NON MOBILISES

Cette question se pose pour les agents qui, étant en bonne santé, ne figurent pas sur la liste des agents mobilisables.

L'Institution a donc décidé de reprendre le principe présenté dans la circulaire, à savoir que les agents non mobilisés doivent être « *en mesure de répondre, pendant leurs horaires habituels de travail, aux sollicitations téléphoniques ou télématiques de leur hiérarchie ou de leurs collègues* », et se tenir prêts, s'il leur est demandé, à rejoindre leur lieu de travail habituel ou un autre EPLE.

Cela signifie, que tous les agents « TOS » qui ne seraient pas mobilisés, se trouveraient en solution d'astreinte

La contrepartie de ce dispositif du maintien de la rémunération pour les agents non mobilisés en cas de déclenchement de la pandémie est la communication de leurs coordonnées téléphoniques (portable ou personnelle).

A NOTER CONCERNANT LA QUESTION DU DROIT DE RETRAIT

Le document relatif à la pandémie qui a été présenté lors du Séminaire des Directeurs de septembre a fait l'objet d'une diffusion assez large. Vous aurez peut-être remarqué, si vous l'avez eu entre les mains, qu'il indiquait que le droit de retrait ne pouvait s'appliquer à la pandémie grippale (cf. la 2e phrase du « positionnement administratif des agents »).

Circulaire à l'appui, la CGT a dénoncé cette lecture restrictive des textes : le droit de retrait s'examine au regard des circonstances et ne saurait être remis en cause a priori. Nous avons obtenu que cette formulation soit retirée.

Pour mémoire, le droit de retrait peut être invoqué par l'agent **en cas de danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé dès lors qu'il aura préalablement déclenché la procédure d'alerte.** Celle-ci consiste à informer sans délai le supérieur hiérarchique de toute situation de travail dont on a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour sa propre vie, sa santé ou celle d'autrui, ainsi que de tout défaut dans les systèmes de protection. **Par ailleurs, l'exercice du droit de retrait ne doit pas avoir pour conséquence d'augmenter le risque pour les autres personnes présentes.**

Ainsi, si le droit de retrait répond à des conditions très strictes, il ne peut être écarté d'office.