

Synthèse des mesures d'organisation et de gestion des ressources humaines prises dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité

Le Plan de Continuité d'Activité a été activé le 17 mars et est en vigueur depuis. Il s'agit du Plan de Continuité d'Activité élaboré en 2009 dans contexte H1N1, et adapté à la situation sanitaire covid-19. Le document reprend la liste des missions à maintenir durant toute la durée de la pandémie et les missions nouvelles liées à la gestion de la crise sanitaire (document en annexe).

Les représentants du personnel au CTP et au CHSCT ont été informés des modalités d'organisation et de fonctionnement des services durant toute la période (9 messages entre le 17 mars et le 28 avril). Une synthèse des mesures prises durant le confinement est présentée ci-dessous pour échanges et éventuelles questions des membres de l'instance.

Organisation et fonctionnement des services

Les consignes édictées par les autorités sanitaires ont été respectées dans l'organisation et le fonctionnement des services, avec l'objectif de permettre la continuité des missions essentielles auprès de la population dans des conditions sanitaires satisfaisantes pour les agents et le public

Situation des agents

Rémunération

Les rémunérations ont été versées sans changement aux agents permanents titulaires ou non, aux personnes en insertion (CDDI, apprentis...) et aux agents intérimaires.

Pour les agents intérimaires rémunérés sur état d'heures, c'est-à-dire au vu des heures effectivement travaillées, la rémunération a été versée, à hauteur de la moyenne des rémunérations versées en janvier-février (hors période de vacances scolaires quand cela a une incidence sur le temps de travail et donc sur la rémunération).

Maintien des rémunérations des titulaires ou non durant la totalité de la période l'état d'urgence sanitaire (jusqu'au 24 juillet 2020)

Versement des indemnités liées aux fonctions (Assistants maternelles et autres ...)

Sensible auprès de ces agents, une solution trouvée. L'engagement de Mme Le Maire sera favorable durant la période de confinement, mais néanmoins Mr Rabaud déclare de fixer une date de reprise. La CGT demande l'inscription au PV de l'engagement.

Versement d'une indemnité liée au consommation électrique des agents en télétravail

La prime exceptionnelle permise par les dispositions nationales sera mise en œuvre. Un projet est soumis par ailleurs à l'avis du CTP.

Positions administratives

Au cours de la période de confinement, les agents ont été placés dans l'une de ces positions administratives : (1 seule position par ½ journée ; l'agent-e peut être successivement dans différentes situations administratives au cours d'une période)

- Travail en présentiel : agents exerçant des missions reprises dans le Plan de Continuité d'Activité nécessitant une présence sur site (locaux de travail, voie publique)
- **Mettre à disposition des moyens en masques, gels, gants et produit désinfectant pour les locaux syndicaux pour recevoir ou visiter les services !**

En CHSCT (en séance du 7 mai) : les masques en tissu, entretien pris en charge par la Ville (proposition de housse dans certains cas). Pour les locaux des syndicats, soucis d'accès, disposer des moyens de désinfection, gérer le flux des visites et entretien sur rdv et respect des gestes barrières de chacun.

- Travail à distance : agents exerçant des missions qui peuvent être réalisées à domicile
- Autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant(s) : agents déclarant devoir assurer la garde d'enfant(s), sans autre solution de garde. Est distinct des jours d'autorisation exceptionnelle d'absence pour enfant malade ou défaut de garde (6 ou 12 jours par an). La déclaration est à renouveler chaque semaine en précisant la demande par ½ journée.
- Autorisation spéciale d'absence quand aucune activité professionnelle n'a pu être organisée par la hiérarchie : agents qui ont des missions qui ne peuvent être exercées à domicile, et qui ne sont pas mobilisés sur site. Ces agents restent disponibles en cas de besoin pour le Plan de Continuité d'Activité, dans leur service d'affectation ou autre poste correspondant à leur cadre d'emplois.
- Autorisation spéciale d'absence pour quatorzaine : agents qui sans être malades doivent respecter une période d'isolement suite à contact avec une ou des personnes infectée(s)
- Arrêt de maladie ordinaire : arrêt de travail prescrit par un médecin traitant ou par la plateforme de télédéclaration declare.ameli. A noter que l'application du jour de carence a été suspendue pendant la période d'état d'urgence sanitaire, soit du 24 mars au 24 mai 2020 (loi n°2020-290 du 23 mars 2020). **Suspension du jour de carence dès le 17 mars car nombreux agent.es ont été avertis de se mettre en AR avant la période de confinement (dès le 17 mars) .Application défini, mais va être réexaminer par la direction en fonction des raisons personnelles.**

REMARQUE : sur le dépassement des 90 jours, la direction va se poser sur la question et prendre conscient du problème.

- Autres positions administratives : congés annuels, CLM, CLD, etc. Les dispositions et procédures habituelles s'appliquent.
- **Maintien en ASA pour garde et entretien / soin d'un parent**

Les directions ont établi à l'issue de chaque quinzaine un tableau indiquant pour chaque agent-e le nombre de jours passés dans les différentes positions administratives au cours de la période.

Congés annuels

La collectivité a diffusé le 8 avril une note de service fixant les règles en matière de congés annuels durant la période de confinement. Cette note prévoit que les agents ne sont pas obligés de poser des congés qu'ils n'avaient pas prévu de poser. Des dispositions y sont également prévues pour les situations particulières ou exceptionnelles. Les termes de l'ordonnance 2020-430 du 15 avril 2020 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041801063&categorieLien=id> concernant « la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire » sont plus contraignants pour les agents. Les dispositions de la note de service ont donc été conservées comme l'article 7 de l'ordonnance en donnait la possibilité.

L'ordonnance ne comprend que la prise obligatoire des RTT, donc retrait de la note de service qui est illégale et injuste.

Repousser le délai de prise de congés au 31 décembre 2021

Mise en place de Compte Epargne Temps pour les agents ayant perdu des CA durant le confinement (annualisés / en ASA ou télétravail)

La RH répond : si les agents n'avaient pas soldé ou planifié avant le 31 mars leurs droits à congés 2019, la période de confinement ne change pas la donne : c'était le versement sur le CET ou le don, ou la perte des droits.

La Ville n'a pas imposé "la pause de congés" les propos de Mr Rabaud, une vérification de la direction et un point à faire sur ce sujet avec notre syndicat, car fréquemment sollicité par des agent.es qui ont été obligé de maintenir leurs CA sans aucune possibilité de d'annulation.

NOTES pour intervention lors des instances représentatives des personnels :

Sur l'atteinte au principe d'égalité :

Différence de traitement entre les agents qui travaillent en présentiel et ceux en télétravail à qui sont imposés des jours de RTT ou de congés, différence de traitement concernant les agents placés d'office en autorisation spéciale d'absence **alors même que l'impossibilité de télétravailler** n'est pas de leur fait et qu'ils **ne sont pas absents pour convenances personnelles**.

· Sur l'atteinte au droit au congé annuel Confinement//Repos

Affaire portée devant le Conseil d'État pour un référé suspension et un recours en annulation et un recours pour excès de pouvoir devant la haute juridiction.

L'argument principal retenu et le suivant :

o Selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, vise en effet à **permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail**, d'une part, **et de disposer d'une période de détente et de loisirs**, d'autre part (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée) » (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-569/16 et C-570/16).

Or, l'ordonnance impose aux agents en autorisation spéciale d'absence de prendre des jours de congés, aux dates unilatéralement fixées par le chef de service, pendant la période de confinement, **qu'on ne saurait assimiler à une période de détente et de loisirs**.

Le confinement ne peut être considéré comme du repos ou du congé annuel en se fondant sur le droit au repos et à la protection de la santé.

Après le 1^{er} juin :

Les agents publics, seront confronté à une fermeture des établissements scolaires, à une absence de prise en charge de son enfant qui sera certifiée ou attestée par une forme de bon refus"; il pourra bénéficier d'une ASA, a précisé jeudi, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Cette position statutaire permet à l'agent de garder ses enfants de moins de 16 ans à son domicile et de conserver intégralement sa rémunération.

À partir du 2 juin, dans le cas où les agents refuseraient que leur enfant aille à l'école ou à la crèche, alors qu'une solution est proposée et qu'elle est respectueuse des préconisations sanitaires, ils devront poser des congés, a dit Olivier Dussopt devant des députés qui l'auditionnaient.