

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat

263 Boulevard Voltaire – RDC – 75011 Paris

Téléphone : 09 54 49 00 80

cftcfae@free.fr - <http://www.cftc-fae.fr> - facebook.com/groups/CftcFAE

N° 529 – 9 avril 2020

RAPPEL DES MESURES DISCIPLINAIRES UNE PRIORITE EN TEMPS DE COVID-19 ?

Par fiche DGAFF - COVID-19 du 31 mars 2020, il est « rappelé » aux employeurs publics les mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du Plan de continuité de l'activité ou d'un recours abusif au droit de retrait. Si on peut souvent regretter que l'administration soit longue à réagir sur certains sujets, on remarque sa diligence pour d'autres thématiques jugées « essentielles » en période de pandémie...

La désignation d'un agent jugé indispensable aux missions de service public en présentiel dans le cadre d'un plan de continuité d'activité (PCA) relève du [seul] pouvoir d'organisation du chef de service en cas de crise. Le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait expose l'agent à des mesures de sanction de la part de son autorité hiérarchique.

Pour leur part, les employeurs publics doivent s'assurer [garantir] de la mise en œuvre des mesures de protection nécessaires à l'égard de ces agents mobilisés.

Les PCA relèvent du pouvoir du chef de service à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service placé sous son autorité.

Dès lors qu'il a trait à l'organisation et au fonctionnement du service, le PCA doit être soumis au comité technique au moment de son élaboration. En revanche, son déclenchement n'obéit à aucun formalisme particulier. Le fait pour un agent d'être désigné par le chef de service vaut instruction de se rendre au travail.

L'agent sollicité dans le cadre d'un PCA est donc présumé disposer de l'ensemble des moyens et de mesures de protection pour travailler dans de bonnes conditions. Cela n'exonère pas l'employeur de mettre en place des mesures de protection adaptées sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait dans les conditions déterminées et encadrées par la jurisprudence et dont le recours abusif peut être sanctionné. En cas de manquement à l'obligation de se rendre au travail ou de recours abusif au droit de retrait, plusieurs mesures peuvent être envisagées :

- La mise en œuvre de mesures disciplinaires
- Une retenue sur salaire
- La radiation des cadres pour abandon de poste.

Sauf à saisir le juge, les agents ne sont pas fondés à arguer qu'ils ne font pas partie des personnels indispensables au titre du PCA pour ne pas se rendre sur leur lieu de travail. Il s'agirait d'une méconnaissance de leur devoir d'obéissance hiérarchique.

La menace de sanction ou pire d'une possible radiation des cadres est-elle le seul moyen de motivation pour inciter les agents publics à venir remplir leurs missions ? Sur quels arguments le juge pourrait se baser pour décider qu'un agent ne devrait pas être intégré au PCA ?

Quelles sont les mesures concrètes prises pour contrôler que les PCA sont cohérents et justifiés ?

Le chef de service est-il l'unique responsable dans cette organisation ?