

Information-consultation sur les plans de continuité d'activité et de reprise d'activité nationaux : échanges puis recueil d'avis.

# Avis de la délégation CGT lors du CSEC du 12 mai 2020



La délégation CGT remercie la Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail Centrale pour le travail fourni à destination des élus du CSEC. Notre avis prend en compte un certain nombre de ces préconisations.

---

## 1 - Remarques générales

La délégation CGT tient à rappeler que dans le contexte actuel sa priorité absolue est la protection de la santé et des conditions de travail des salariés et des stagiaires. Le risque auquel nous sommes exposés est un risque mortel qui peut toucher chacun d'entre nous et qui nous impose une extrême vigilance ainsi que la mise en place de mesures de prévention et de protection à la hauteur. L'enjeu est bien de ralentir voire de stopper la propagation de l'épidémie.

« **Pas de protection, pas de travail !** » : c'est un principe incontournable pour la CGT, et nous veillerons à ce qu'aucune entorse ne soit faite à ce principe. La direction doit en effet prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, et si tel n'était pas le cas, la CGT ne manquera pas de mettre en œuvre tous les moyens pour faire respecter ses obligations légales (DGI, droit de retrait, justice...).

Le déconfinement, pour qu'il ait des chances de réussir, doit se mettre en œuvre avec la plus extrême prudence. Le fonctionnement actuel, en mode dégradé, va se poursuivre pendant plusieurs semaines (voire plusieurs mois...). Tant que le virus continue à circuler, et en l'absence de traitement à ce jour, le risque est grand qu'une seconde vague de contamination nous frappe. L'AFPA, de par ses activités et en tant qu'établissement recevant du public (ERP), expose les salariés — et par conséquent leur entourage — à un

risque accru de contamination.

Pour la délégation CGT, il est utile de rappeler que conformément à l'article L. 4121-2, la direction de l'AFPA doit mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- 3° Combattre les risques à la source
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Ces principes généraux sont le fil conducteur qui ont guidé et guideront la délégation CGT en particulier pour cette reprise d'activité.

---

Un risque réel de décalage entre les consignes nationales et leur application sur le terrain.

Nous avons pu constater à de nombreuses reprises que même lorsque des directives nationales claires existent, elles sont parfois diversement appliquées sur le terrain, pour différentes raisons (organisation de l'AFPA, manque de moyens, de compétences, voire résistance aux ordres venus « d'en haut » ...).

Pour la CGT, il s'agit là d'un risque important pour la sécurité, la santé et les conditions de travail. D'autant que la réorganisation et les licenciements toujours en cours accentuent les risques de rupture dans la connaissance des processus de travail (beaucoup d'anciens connaissant le terrain sont partis emmenant leurs connaissances avec eux, sans que les nouveaux n'aient pu appréhender leurs nouvelles fonctions, en raison du confinement).

On constate d'ores et déjà des décalages entre des consignes nationales et leurs traductions locales : par exemple sur les salariés qui seront en télétravail ou sur site et qui pourtant font les mêmes activités, sur le port du masque, les essuie-mains, etc. Autant de points que la direction doit absolument clarifier.

---

## Pression sur les élus / Pressions sur les directions

Nous tenons également à souligner la pression mise sur les directions régionales, locales, mais aussi sur les élus. Le DRH invoque l'urgence de la situation... La seule urgence « acceptable » était celle du confinement. Le déconfinement doit être mené via une approche de la prévention guidée non par l'urgence, mais par une analyse objective, standardisée et temporisée. Sinon le risque d'erreur devient nécessairement plus grand et l'évaluation biaisée !

La date de réouverture ne doit pas être l'objectif premier, le seul objectif valable du point de vue de la CGT, c'est que toutes les conditions de reprise de l'activité, en premier lieu les mesures de protection de la santé des salariés et des stagiaires soient réunies. Quitte à décaler le calendrier. Nous serons extrêmement vigilants sur ce point.

La délégation CGT dénonce la déréglementation en cours du droit du travail : prenant le prétexte de la crise, le gouvernement a en effet décidé de réduire les délais d'information et de consultations des IRP, notamment les délais pour recourir à une expertise, générant de fait une quasi-impossibilité de recourir à un expert, et surtout de faire un travail de qualité !

---

Pour un déconfinement réussi et une reprise d'activité pérenne.

Pour la délégation CGT, seule une reprise progressive, avec évaluation régulière et programmée des moyens de prévention mis en œuvre, peut tendre à cette réussite.

Dans un premier temps, la programmation ne doit pas dépasser 2 à 3 formations en présentiel par site sur une période de 15 jours avec adaptation du plan de prévention au quotidien.

Cette démarche ayant pour objectif de diminuer les risques liés aux écarts entre le prescrit et le réel.

---

## 2 – Le Plan de Continuité d'Activité (PCA)

Le 8 avril la Direction générale communiquait sur AGORA : "L'Afpa déploie son plan de continuité d'activités (PCA)".

Elle le remet aux élus du CSEC le 9/04 accompagné des premières fiches COVID-19, sans que ce dernier soit réellement abordé en réunion.

Nous nous interrogeons sur la pertinence de donner un avis a posteriori, de surcroît sur un document qui a été

créé en “faisant” ?

La délégation CGT précise que des remarques sur les fiches actions liées au PCA figurent dans le tableau qu'elle a transmis à la direction.

Ce document ne devrait-il pas faire partie d'une nouvelle information consultation qui prendrait en compte l'expérience que l'on vient de traverser, ce, en prévision d'une éventuelle situation de risque sanitaire à venir ?

La délégation CGT rappelle à la Direction Générale qu'en parallèle de l'affichage de ce PCA, des problématiques régionales, telles que la fermeture tardive du centre de Colmar dans une région particulièrement touchée dont le cluster était connu depuis plusieurs jours et pour laquelle un arrêté préfectoral avait été pris, sont restées sans réponses compréhensibles au vu de la situation.

---

## 3 – Le Plan de Reprise d'Activité (PRA)

Notre analyse porte sur la dernière version envoyée aux élus le 8 mai ! Et accompagnée des dernières versions des 23 fiches actions. Soit une somme importante de pages à lire, et d'informations à croiser et à recouper en très peu de temps, car beaucoup d'informations sont disséminées dans l'ensemble de ces documents, et les changements d'une version à l'autre pas toujours simples à identifier.

Même si de nombreuses questions et remarques ont été faites lors des réunions de CSSCTC, il reste pour la délégation CGT de nombreux points de désaccord ainsi que des points à clarifier.

En complément de cet avis circonstancié, la délégation CGT vous a transmis un tableau d'analyse des 23 Fiches Action.

La délégation CGT tient également à signaler que le guide du ministère du Travail pour les organismes de formation n'est toujours pas publié à ce jour (il avait pourtant été promis pour le 5 mai !). Même si ces guides n'ont pas de valeur juridique (les seuls documents juridiquement opposables étant les DUER qui seront soumis à la consultation des CSEE), il aurait été utile que ce guide soit publié avant la reprise de l'activité.

---

### 3.1 Les EPI

Le port du masque doit être obligatoire à l'AFPA. L'activité de l'AFPA et sa qualité d'ERP génèrent des contacts proches et prolongés (exemple des formateurs en face-à-face avec un groupe de stagiaires plus de 7 heures par jour, et un respect des distanciations sociales parfois impossibles en fonction de la nature de la formation). Dans l'éducation nationale les masques sont d'ailleurs obligatoires à partir du collège, dans les CFA également pour

les personnels en contact avec les élèves.

Or s'il est bien prévu de distribuer des masques (2/jour — ce qui est d'ailleurs insuffisant) dans aucun des documents, nous n'avons vu que le port du masque était obligatoire. Cette imprécision génère un sentiment d'anxiété auprès des salariés et des stagiaires.

Par ailleurs, les mensonges du gouvernement sur l'utilité du masque, pour tenter de cacher la pénurie, ont produit une multitude d'informations paradoxales, qui renforcent l'inquiétude.

Pour la CGT, les seuls masques véritablement protecteurs sont les masques FFP (2 et 3). Les masques chirurgicaux protègent les personnes en contact, pas le porteur. Quant aux masques grand public, ils n'offrent aucune garantie d'efficacité et sont donc à bannir dans le contexte professionnel de l'AFPA (i). Les salariés exposés devraient donc être équipés de masques FFP 2 au moins, à défaut de masques chirurgicaux (norme EN 14683) portés par tous.

Le personnel doit être formé au port du masque, tout comme les stagiaires (ii) et ce, avant le redémarrage de l'activité. Le webinaire prévu par la direction, dont on ne connaît pas le contenu à ce jour, sera-t-il suffisant ? Les visières et protections de type plexiglas sont insuffisantes pour se protéger du virus, compte tenu de la propagation sous forme aérosol, en plus des gouttelettes. Il convient d'en tenir compte.

---

### 3.2 - Le nettoyage

Un certain flou entoure cette question en l'absence d'informations sur les prestations complémentaires demandées aux sociétés de nettoyage, au niveau national et au niveau local, leur nature (nettoyage / désinfection) et leur fréquence.

Pour la délégation CGT, et en l'absence d'informations précises sur les contrats, il est nécessaire de redéfinir toutes les interventions avec les prestataires pour adapter méthode, matériel et fréquence.

Nous rappelons également que le nettoyage des locaux est du ressort de la direction. Les fréquences de nettoyage sont insuffisantes. Et faire porter sur les salariés et les stagiaires la responsabilité du nettoyage nous semble abusif, car cela les exposerait à une prise de risques (personnes non formées aux techniques de nettoyage). Le nettoyage de son matériel (ordinateur, clavier, outils, etc.) doit être un complément, certes important notamment pour réduire l'anxiété, mais ne peut se substituer aux obligations de l'employeur. Les sanitaires doivent faire l'objet de mesures spécifiques de nettoyage renforcées, car le virus survit plus longtemps en milieu humide, et le risque de transmission y est très important.

Pour la délégation CGT, le risque sur la réalisation effective du nettoyage dans les centres est important, car c'est ce que nous constatons dans de nombreux centres et ce, bien avant le confinement.

Les prestations de nettoyage doivent être suivies au jour le jour dans tous les centres.

---

### 3.3 – Risque “biologique environnemental” ?

La délégation CGT est en désaccord avec la qualification du risque utilisé par l'AFPA : le « risque biologique environnemental » est une appellation non contrôlée !!! En effet, le COVID-19 est un risque biologique tout court, identifié dans le Code du travail (voir R 4421-3 et R 4421-4).

Les agents pathogènes sont classés en 4 groupes, le COVID doit être classé a minima en groupe 3.

« Le groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace ».

Cela rejoint d'ailleurs une préconisation de la CSSCTC : « Le DUER doit indiquer que le coronavirus est un agent biologique pathogène appartenant au moins au groupe 3 et que le danger est mortel. »

De récentes décisions de justice ont d'ailleurs qualifié le COVID de risque biologique.

Par ailleurs la direction renvoie au dossier INRS sur le risque biologique dans sa FA20... ! Les virus sont bien identifiés comme des agents pathogènes.

La direction doit modifier ces informations dans l'ensemble des documents produits.

---

### 3.4 – La formation aux mesures de prévention

La masse d'information pour la reprise est telle qu'elle peut devenir inopérante, car triée et priorisée en fonction de chaque personne. Un webinaire d'une heure (dont nous ne connaissons pas le contenu) est prévu, pour la délégation CGT, c'est insuffisant.

Il faut une vraie formation (objectifs, programme, évaluation), préalable à toute reprise, afin que chacun maîtrise son environnement (aménagement des locaux, plan de circulation), la conduite à tenir et le port des EPI (notamment le port du masque).

---

### 3.5 – Télétravail

Pour la délégation CGT, le télétravail doit être maintenu autant que possible pendant les prochaines semaines et devra être adapté au regard de l'évolution de la pandémie. L'objectif de ce télétravail imposé est bien de participer à la limitation de la propagation de l'épidémie, pour soi et pour les autres.

À ce titre, nous avons demandé à la direction d'identifier les activités, pour chacun des emplois, qui pouvaient se poursuivre à distance. Ce travail n'a pas été fait.

Pour la délégation CGT, ce n'est pas au salarié de choisir de venir dans le centre, alors qu'il peut être en télétravail.

Nous ne sommes pas dans un cadre individuel, mais bien dans un cadre collectif : la direction doit poser un cadre clair et prendre les décisions. Imposer la présence des salariés dans l'entreprise alors que le télétravail est possible pourrait aussi caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Là aussi, les informations de la direction doivent être clarifiées.

La direction doit mettre en place des organisations adaptées (par exemple, en alternant travail sur site et à distance, ...) et analyser les risques que ces nouvelles organisations génèrent.

La délégation CGT tient à préciser qu'elle n'est pas favorable au développement à grande échelle du télétravail ni de la formation à distance, notamment dans les conditions actuelles, mais la priorité pour le moment est bien de limiter les contacts.

Le télétravail, et la formation à distance sont des sujets sur lesquels il faudra nécessairement revenir une fois l'épidémie passée, pour mettre en place des organisations adaptées.

---

### 3.6 - Conditions du travail et charge de travail

La Direction doit clarifier ce qui relève du télétravail, donner les moyens de le faire, comme changer PC fixe en portable, fournir équipements adaptés pour les personnes en situation de handicap, smartphone et pas un vieux téléphone surtout pour les activités le nécessitant (recrutement, conseil, accompagnement...).

Sur la question du télétravail, il est nécessaire que soient déterminées les conditions matérielles, d'organisation des activités pour les télétravailleurs et des relations avec l'institution.

La délégation CGT rappelle également sa demande de mise en place de compensations par la direction, restée sans réponse à ce jour.

La charge de travail doit être évaluée pour être répartie, dans le cadre des organisations de travail découlant des mesures de prévention, ce qui n'a pas été fait. Le télétravail conduit par exemple à de la sur-activité et de la sur-connexion. Les nouvelles organisations ne peuvent être opérantes en ce contexte.

---

### 3.7 - PSE - mise en place des nouvelles organisations et mobilités

La délégation CGT souligne les importantes difficultés liées en particulier aux mobilités internes, qu'elles soient géographiques et professionnelles.

Les périodes d'adaptation n'ont pu se mettre en place dans des conditions acceptables.

Les mobilités géographiques n'ont pas pu se faire en raison du confinement.

À partir de quelle date l'Afpa considère-t-elle que ces mobilités pourront se mettre en place ? La direction a-t-elle prévu un report de ces périodes et prises de poste ?

L'envoi des lettres de licenciements a été reporté au 15 mai, la direction confirme-t-elle cette date ?

■ Pour la délégation CGT, la crise actuelle nécessite l'annulation des licenciements contraints toujours prévus.

---

### 3.8 – Anticiper une seconde vague, un foyer d'épidémie dans un centre

L'hypothèse de devoir, dans l'urgence, fermer un ou plusieurs sites, voire de faire face à un reconfinement national est à prendre en compte. On peut en effet constater que de nouveaux foyers d'épidémie ont vu le jour en France, et on constate une remontée des cas de COVID dans les pays qui nous ont précédés dans le déconfinement.

■ Pour la délégation CGT, la direction doit prévoir les conditions d'une fermeture partielle d'un centre, de plusieurs, voire de l'ensemble des centres en cas de reconfinement national.

Une FA spécifique devrait être créée, précisant les critères de fermeture partielle ou totale d'un site en cas de contamination ou reconfinement qu'il soit décidé par l'Afpa en concertation avec les services de l'État ou décidé par les autorités.

À cet effet, le suivi quotidien des cas suspectés et avérés de COVID doit être assuré et partagé avec les services de santé au travail et les autorités publiques.

Enfin concernant le budget prévisionnel nécessaire à la reprise d'activité (mesures de prévention, matériel de protection, nettoyage, etc.) vous nous avez indiqué ce matin qu'il n'y avait pas de budget dédié. À ce jour vous avez estimé le budget à 3 M€, "sans forcément de limites", nous en prenons note et vous demanderons régulièrement les informations nécessaires au suivi.

En complément à ces remarques d'ordre général, l'avis de la délégation CGT comprend également le tableau déjà cité reprenant notre analyse des 23 fiches actions, que nous vous demandons de joindre en annexe du PV de cette séance.



---

Cette déclaration vaut pour avis circonstancié de la délégation CGT.

---

(i) À ce jour, les masques « grand public » ne font l'objet d'aucune norme et d'aucune certification, mais d'une simple spécification de l'AFNOR. La seule étude randomisée comparant l'efficacité des masques tissus à celle des masques chirurgicaux, a été publiée dans le British Medical Journal en 2015. Elle concluait que « la pénétration des masques en tissu par des particules était de près de 97 % et [pour] les masques médicaux de 44 % ». La Société française des sciences de la stérilisation (SF2F) et la Société française d'hygiène hospitalière (SF2F1) ont publié le 21 mars une recommandation déconseillant formellement l'usage de masques en tissu comme « solutions palliatives pour couvrir les besoins des soignants et des usagers des établissements ». « Il n'existe pas de preuve scientifique de l'efficacité des masques en tissu », insiste cet avis.

(ii) Formation obligatoire : R. 4323-106 du code du travail : « L'employeur fait bénéficier les travailleurs devant utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement. Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation. »

---



[Fiches pratiques](#)

Partager sur Facebook

Twitter

•  
•