



Coronavirus : Informations du 20/03/2020

Mise à jour le 24/03/2020

❖ Précisions apportées suite à l'intervention de Monsieur Olivier DUSSOPT, secrétaire d'état auprès du ministre de l'action et des comptes publics :

Suite à l'intervention du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, certaines précisions ont été apportées quant à la gestion de la continuité du service public dans le cadre du confinement lié à l'épidémie de Covid-19.

❖ Continuité du service public : Présence des agents sur leur lieu de travail

En complément de nos flashs des 13 et 16 mars (gestion des absences du personnel directement ou indirectement liées au Coronavirus, et renforcement des consignes de confinement), des précisions ont été apportées sur les agents devant se trouver impérativement sur leur lieu de travail.

Il est confirmé que seuls les agents participant aux plans de continuité de l'activité (PCA) en présentiel peuvent se rendre effectivement sur leur lieu de travail pour assurer le maintien des activités indispensables. Cela concerne uniquement les services publics locaux essentiels.

Dès lors, les plans de continuité d'activité déterminent les agents devant être impérativement présents physiquement (ou en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel), à l'exception des agents présentant les pathologies listées. Voir flash du 18 mars 2020,

Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA).

S'il appartient à chaque autorité d'apprécier les modalités d'exercice de son service public et notamment les services ou missions de chaque service strictement nécessaires, dans le respect des exigences de recommandations de distanciation sociale et de confinement (fermeture au public), il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents assurant, notamment :

- ✓ Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
- ✓ La police municipale
- ✓ Les services eaux, assainissements, électricité
- ✓ Les services assurant la gestion de la propreté urbaine
- ✓ Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...).
- ✓ Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...

❖ Agents contraints de demeurer à domicile pour garder un enfant et le télétravail : Rappel et précisions

L'employeur peut autoriser l'agent devant garder son enfant (âgé de moins de 16 ans) à domicile à télétravailler si une délibération a institué ce dispositif dans la collectivité ou à travailler à distance à défaut d'instauration préalable.

Si l'agent ne peut pas travailler à distance, l'autorité territoriale doit le placer dans ce que la jurisprudence appelle « une position régulière », c'est-à-dire en autorisation d'absence ou en congé maladie, selon les cas.

Les fonctionnaires bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant.

Ces ASA sont mises en œuvre même si la collectivité n'avait pas délibéré après passage en CT pour les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade.

Le communiqué de presse du Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics du 16 mars dernier indiquait :

- « (...) En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et **valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.** »

Il est précisé que le fonctionnaire bénéficiant d'une ASA pour garde d'enfant ne prive pas invariablement cet agent de la faculté de télétravailler, pour tous les postes qui le permettent. L'absence de solution de garde n'établit pas a priori l'incapacité de télétravailler.

Pour mémoire, cette autorisation est accordée à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de la transmission à l'employeur d'une attestation sur l'honneur de l'absence de solution de garde.

❖ Conditions de réaffectation (pour les agents concernés par le PCA)

Pour les services publics locaux essentiels, les postes peuvent être aménagés et les agents réaffectés en fonction de leurs missions.

Par exemple, pour l'accueil des enfants des personnels soignants :

- ✓ les personnels des crèches et écoles fermées pourront être sollicités pour nettoyer et désinfecter les classes et locaux ayant accueillis des enfants, ainsi que sur les temps périscolaires ;
 - ✓ des agents de la collectivité peuvent être mobilisés pour assister les enseignants dans les écoles maternelles ou dans toutes les écoles pour le nettoyage des locaux, l'accueil périscolaire ou la restauration si ces deux services sont mis en œuvre (décision relevant de la collectivité territoriale).
- *Selon la jurisprudence, le changement d'affectation doit intervenir en principe dans un emploi correspondant au grade du fonctionnaire. Le juge administratif vérifie l'adéquation des fonctions exercées avec le grade détenu (CAA Paris, 9 mai 2005, n° 01PA02126).*

Rigoureusement, les nouvelles tâches confiées aux agents devraient correspondre aux missions prévues dans leur cadre d'emplois. Cependant, s'agissant **notamment des ATSEM** (mais aussi, par exemple, des adjoints d'animation), les réaffectations temporaires peuvent être difficiles du fait de la fermeture des établissements scolaires depuis le 16 mars et jusqu'à nouvel ordre.

Dans ce cadre, il est précisé qu'un agent **ATSEM pourrait être mobilisé par l'autorité territoriale réaffectant temporairement sur d'autres missions qui ne relèvent pas directement de son cadre d'emploi. Dans ces conditions, dès lors que le PCA de la collectivité le prévoit, sa présence sur son lieu de travail peut être exigée.**

Il convient toutefois de veiller à ce que les missions en cause ne soient pas sans aucun rapport avec le cadre d'emploi

❖ Accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire

Le service d'accueil, destiné exclusivement aux enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, est un dispositif exceptionnel. Pour organiser cet accueil, seuls les personnels volontaires sont mobilisés. Les personnels fragiles face au virus ne peuvent pas participer à cet accueil.

Ces dispositions s'adressent aux personnels du ministère de l'Éducation nationale, néanmoins, dans les mêmes circonstances, la présence d'agents des établissements d'accueil de la petite enfance des communes ou des groupements de communes restés ouverts sur décision du Préfet pour l'accueil des enfants des personnels soignants (ou du recteur, pour les écoles) est requise lorsque le PCA de la collectivité le prévoit (à l'exclusion des agents souffrant des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la sécurité publique qui ne relèvent pas d'un PCA).

Les agents concernés qui se désisteraient pourraient faire l'objet d'une retenue sur traitement.

❖ Dérogations au temps de travail

Dans la fonction publique de l'Etat, le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 ouvre la possibilité de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail (*durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives...*), "lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent."

En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence.

Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire.

Une décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour la FPT est nécessaire pour autoriser les dérogations. Dans la fonction publique territoriale, le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 renvoie, pour la fonction publique territoriale, aux dispositions du décret du 25 août 2000. »

Compte-tenu des circonstances, la délibération relative à la dérogation au temps de travail pourra avoir un effet rétroactif.

❖ Tableau de synthèse (mis à jour 24/03/2020)

[En page suivante nous vous proposons un tableau de synthèse.](#)

Ces préconisations sont un aperçu des consignes communiquées à ce jour et sont susceptibles d'évolution.

Le service de Conseil Statutaire du CDG48 reste mobilisé et à votre disposition pour tout complément d'informations.

SITUATIONS	Recommandations pour les agents du régime général (IRCANTEC) - agents contractuels (non-titulaires) - stagiaires et titulaires à moins de 28 h / sem			Recommandations pour les agents CNRACL -stagiaires et titulaires sur un emploi à 28h/semaine minimum		
	Lien avec l'employeur	Prise en charge financière	Délai de carence	Lien avec l'employeur	Prise en charge financière	Délai de carence
Recommandation de base	<p align="center">Etudier un plan de continuité d'activité des services avec recours le plus possible au télétravail</p> <p>Seuls les agents participant aux plans de continuité de l'activité (PCA) en présentiel peuvent se rendre effectivement sur leur lieu de travail pour assurer le maintien des activités indispensables.</p> <p>Dès lors, les plans de continuité d'activité déterminent les agents devant être impérativement présents physiquement (ou en télétravail actif), à l'exception des agents présentant les pathologies listées., Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien de rémunération et sans jour de carence.</p>					
Personnel des établissements fermés (écoles)	<p align="center">En priorité, favoriser le télétravail. Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence avec maintien de rémunération et sans carence</p> <p align="center">+ Sur la base du volontariat :</p> <p>> Possibilité de participer à la désinfection des locaux et à l'accueil des enfants des personnels soignants</p> <p>> Pour les titulaires et les contractuels en CDI possibilité d'être mis à disposition des écoles ouvertes pour ces accueils dans d'autres communes</p>					
Personnes vulnérables exclues d'un plan de continuité > Femmes enceintes > Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...); > Insuffisances respiratoires chroniques; > Mucoviscidose; > Insuffisances cardiaques toutes causes; > Maladies des coronaires; > Antécédents d'accident vasculaire cérébral; > Hypertension artérielle compliquée; > Insuffisance rénale chronique dialysée; > Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2; > Les personnes avec une immunodépression : - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, - personnes infectées par le VIH	Arrêt de travail pour cause d'isolement par déclaration de l'employeur sur le site declare.ameli.fr L'agent peut également faire la déclaration directement sur le même site et la déclaration fera l'objet d'un contrôle par l'Assurance Maladie	Perception des IJ maladie + Eventuel complément de salaire de l'employeur ou alors demande de subrogation	sans délai de carence	En priorité, favoriser le télétravail Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet Non
Garde d'enfant de moins de 16 ans : en raison de la fermeture des écoles (hors accueil des enfants de personnels soignants) ET si télétravail est impossible ET absence de solution de garde (1 parent concerné)	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, arrêt de travail pour cause d'isolement par déclaration de l'employeur sur le site declare.ameli.fr	Perception des IJ maladie + Eventuel complément de salaire de l'employeur ou alors demande de subrogation	sans délai de carence	l'agent peut demander une autorisation spéciale d'absence, valable le temps que sera fermée la structure d'accueil de l'enfant	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	sans délai de carence
Personne malade du Coronavirus COVID-19 (durée de l'arrêt de travail)	Arrêt maladie de droit commun, délivré par le médecin prenant en charge la personne	Perception des IJ maladie + Eventuel complément de salaire de l'employeur ou alors demande de subrogation	Sans délai de carence	Placement en congé de maladie ordinaire	Maintien du traitement (voir délibération pour primes et indemnités)	Sans délai de carence à partir du 24/03/2020
Personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement par l'ARS - cas contact à haut risque (durée de l'isolement de 14 jours)	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, arrêt de travail pour cause d'isolement par déclaration de l'employeur sur le site declare.ameli.fr	Perception des IJ maladie + Eventuel complément de salaire de l'employeur ou alors demande de subrogation	sans délai de carence	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	non