

## **Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs**

**07 mai 2020**

- **Télétravail**

Publication du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, pris pour l'application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel. L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Le décret facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. **Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, il permet de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Ce décret s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur (07 mai). Cf. ég. note FNCDG sur ce décret.**

**A la fin du déconfinement, le Gouvernement a préconisé le maintien du télétravail pour l'ensemble des postes le permettant.**

Ainsi que l'indique la FAQ en date du 6 mai dernier du ministère de l'Action et des Comptes publics, « *Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler, cette position étant maintenant facilitée par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 portant sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et instaurant le télétravail de manière ponctuelle.* »

**Observation FNCDG** : Dans le cadre du PRA, sont listés les services et leur date de reprise qui sera progressive pour tenir compte des besoins et des ressources disponibles. La réaffectation pourra être envisagée également dans les premiers temps de la reprise. **L'autorité territoriale décide de l'organisation de la reprise ; le caractère progressif de celle-ci et le pouvoir d'organisation du service s'articulant avec l'obligation du chef de service en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents peuvent**

conduire à limiter l'accès en présentiel et privilégier, voire imposer comme l'a souligné le Secrétaire d'Etat, le télétravail.

- **Orientations concernant les agents ayant été placés en ASA jusqu'au déconfinement et relatives aux deux dispositifs exceptionnels conçus notamment pour alléger la charge des collectivités territoriales**
- **Garde d'enfant(s) et ASA**

La FAQ du ministère de l'Action et des Comptes publics, en date du 6 mai dernier, précise :

« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :

- les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1<sup>er</sup> juin ;

- dans un contexte de réouverture progressive des crèches et écoles, les agents n'ayant pas la possibilité de scolariser leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans et n'ayant pas d'autres moyens de garde, restent en autorisation spéciale d'absence si elles ne peuvent pas télé-travailler,

*A partir du 1<sup>er</sup> juin, les agents qui souhaitent garder leurs enfants de moins de 16 ans devront poser des congés annuels. Le régime des autorisations spéciales d'absence sera réservé uniquement aux agents qui fourniront une attestation justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école. »*

Au sujet de cette attestation, la FAQ précitée précise : « Les agents en ASA pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans doivent transmettre à leurs employeurs l'attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile disponible sur le site du ministère du travail. » Cette attestation mentionne notamment le fait que l'établissement dans lequel est scolarisé l'enfant est fermé dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

Deux périodes sont ainsi distinguées pour le traitement de la situation administrative des agents, contractuels et fonctionnaires, potentiellement concernés par l'ASA pour garde d'enfant.

**Le Secrétaire d'Etat a invoqué le principe de libre administration des collectivités territoriales pour signifier en toutes hypothèses que les précisions intégrées dans la FAQ à la suite de l'audioconférence constituent des recommandations.**

### **Observations FNCDG :**

Selon ces recommandations, à partir du 1<sup>er</sup> juin, ces agents publics, lorsqu'ils ne peuvent télétravailler, continuent d'être placés en **ASA sous la condition** de fournir à l'autorité territoriale l'attestation sur l'honneur justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école ; à défaut des congés devront être posés.

Du 11 mai au 1<sup>er</sup> juin, une certaine liberté d'appréciation de l'autorité territoriale pourrait être mise en œuvre pour ces agents. Pendant cette période, le sujet du volontariat des parents pour remettre leurs enfants à l'école vient compliquer la détermination de la position administrative des agents pour lesquels le télétravail

n'est pas possible et qui décideront de ne pas scolariser leur(s) enfant(s) alors même que des établissements peuvent les accueillir. Se pose également la question du motif justifiant le placement de l'agent en ASA sachant par hypothèse qu'il ne peut fournir d'attestation.

**La distinction de deux périodes, l'invocation du principe de libre administration et la référence aux « agents qui souhaitent garder leurs enfants » semblent ainsi ouvrir la possibilité d'un placement en ASA, pour la période du 11 mai au 1<sup>er</sup> juin, dans des conditions moins rigoureuses que celles préconisées à compter du 1<sup>er</sup> juin.**

**Cependant, il importe d'observer que :**

**- le Secrétaire d'Etat recommande, à l'instar de la FPE, de resserrer l'accès à l'ASA pour garde d'enfant,**

- les conditions de l'ASA, recommandées dans la FAQ, pour cette première période, sont énumérées de façon limitative : du fait de la réouverture progressive des crèches et écoles / lorsque les agents n'ont pas la possibilité de scolariser leur(s) enfants(s) et qu'ils n'ont pas d'autres moyens de garde / et ne peuvent pas télétravailler.

- dans la période de confinement, l'agent était placé en ASA en cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans ; autorisation spéciale d'absence valable le temps de la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.

- le volontariat pour remettre les enfants à l'école, lorsque cette possibilité existe, n'a pas vocation à impacter la reprise des services. L'autorité territoriale doit nécessairement tenir compte de la situation des agents vulnérables ou n'ayant pas de possibilité de « garde » par l'école (ou autre modalité de garde), pour ne pas désigner ces agents pour un travail en présentiel.

Dans le cadre du déconfinement mais toujours en période d'urgence sanitaire, la reprise d'activité implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail et de procéder dans les PRA à la désignation des agents en présentiel nécessaires à cette reprise progressive.

Dès lors que des activités sont visées dans le PRA, qui décrit l'organisation choisie par l'autorité territoriale à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service placé sous son autorité (CE, 7 février 1936 Jamart), les agents territoriaux ne peuvent pas invoquer le droit de retrait du seul fait du risque de contamination au COVID lorsque leur employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer. Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation du chef de service en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents, l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 disposant que « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».

*Par principe*, la désignation d'un agent en présentiel dans le cadre d'un PRA, ne pouvant par hypothèse télétravailler, vaut instruction de se rendre au travail : le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait l'exposerait à des mesures de sanction (retenue sur traitement, sanctions disciplinaires, voire abandon de poste), sauf à ce que cet agent, fonctionnaire ou contractuel, soit une personne vulnérable ou n'ayant pas d'autre choix que de garder son/ses enfant(s) du fait de l'impossibilité de les scolariser (ou de recourir à une autre modalité de garde) auxquels cas le régime de l'ASA persiste.

Ainsi, la FAQ du ministère de l'Action et des Comptes publics, en date du 6 mai dernier, précise : « Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler (...).

Les agents dont la présence est nécessaire pour la réouverture progressive des services peuvent être appelés à rejoindre leur poste, l'employeur devant garantir le respect des consignes sanitaires de protection.

Il convient cependant de tenir compte de la situation des agents fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de possibilité de télétravail. »

Enfin, s'agissant de la prise de jours de congés, le Cabinet du Ministre rappelait, le 24 avril « sur les modalités d'application des congés d'office pour l'intérêt du service, l'ordonnance du 16 avril 2020 pose un plafond. Mais l'employeur dispose toujours de la faculté de définir des périodes de congés durant toute l'année et dans le cadre posé par le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, il convient de convoquer le comité technique et de distinguer les deux dispositifs. »

**- Agents vulnérables au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique**

Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre : ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PCA/PRA en présentiel. Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail (I) soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, (II) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun. Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération est prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières.

Ce dispositif est maintenu et, dans le prolongement de l'audioconférence, la FAQ du 6 mai confirme :

**« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :**

**les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1er juin ; (...)** »

**« Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable au sens du Haut conseil de la santé publique, les employeurs publics proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics par les agents publics concernés. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur. »**

- **Sur les deux dispositifs exceptionnels et la prise en charge par la CNAM :**

Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de la rémunération des agents concernés est prise en charge par la CNAMTS, au titre des indemnités journalières<sup>1</sup>.

Concernant les personnes vulnérables, la FNCDG a signalé que le site Améli.fr mentionnait les agents publics (fonctionnaires ou contractuels) mais la déclaration était impossible ou non-indemnisable ces derniers jours.

Concernant les gardes d'enfants, la FNCDG a signalé que la possibilité pour les agents publics (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) ne figure plus sur le site Améli depuis le 1<sup>er</sup> mai et que les déclarations ne sont plus possibles, alors que le régime est maintenu pour le secteur public. En l'absence de déclaration, sans prise en charge financière, les collectivités supportent entièrement la charge de la rémunération.

**Le Secrétaire d'Etat a précisé que cette difficulté de l'interface Améli était identifiée et en cours de règlement.**

- **Prime exceptionnelle en faveur des agents publics**

L'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, peuvent décider le versement spécifique d'une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle ainsi que son montant sont déterminés dans des conditions fixées par décret, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire, aux termes de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

**Il est confirmé que ce décret sera publié très prochainement pour les trois versants de la fonction publique (à l'issue des discussions en cours concernant les agents des EHPAD) et pourra concerner les agents ayant travaillé en présentiel et en télétravail qui ont fait face à un surcroît d'activité durant l'état d'urgence sanitaire. Le décret préciserait qu'elle**

---

<sup>1</sup> Le décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus a mis fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative (précisant que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants : le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ; le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ; le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) : ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1er mai. Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle, parmi lesquels les agents non-titulaires de la fonction publique, pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

**est attribuable, « *notamment* » en cas surcroît de travail significatif, permettant aux employeurs de moduler ses conditions d'attribution.**

En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La prime sera financée par chaque employeur.