

	NOTE D'INFORMATION	
	Objet : Fonction Publique et crise sanitaire	Date : 08/04/2020 Mise à jour 05/05/2020

Synthèse des recommandations

Dans le contexte d'épidémie liée au coronavirus, un vide juridique en matière de gestion des ressources humaines demeure.

Dans l'attente de la publication des textes adaptant le cadre juridique relatif à l'activité des agents publics, les ministères compétents formulent des recommandations pour résoudre les problèmes, nouveaux et concrets, que rencontrent les employeurs publics dans la gestion de leur personnel.

Cette note a pour but de regrouper de façon synthétique les principales informations diffusées par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et la Direction Générales des Collectivités Locales (DGCL). (A jour au 7 avril 2020).

ORGANISATION DU TRAVAIL :

Le télétravail :

C'est la règle impérative pour tous les postes de travail qui le permettent. En cas d'impossibilité, une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) est délivrée par l'employeur jusqu'au 1^{er} juin 2020.

A compter du 2 juin 2020, l'ASA sera limitée à ceux n'ayant pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de l'impossibilité de les scolariser. L'appréciation de la possibilité ou impossibilité de confier les enfants aux établissements scolaires sera réalisée sur la base d'une attestation délivrée par l'établissement scolaire attestant que l'établissement est fermé ou n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant (par exemple du fait de l'accueil par groupe d'enfants en nombre limité).

Le plan de continuité d'activité (PCA) :

Visant à maintenir les activités indispensables, le PCA détermine les agents impérativement mobilisés, soit en présentiel, soit en télétravail actif avec un matériel adapté fourni par la collectivité ou personnel.

Les personnes les plus vulnérables, telles que définies par le Haut Conseil de la santé publique le 14 mars 2020 dans la liste des 11 critères pathologiques, peuvent, quelque soit leur régime de sécurité sociale (fonctionnaires et contractuels) bénéficier, en l'absence de solution de télétravail et à titre préventif, d'une procédure d'arrêt de travail simplifié (déclaration en ligne sur le site de l'assurance maladie).

Les gestions barrières et de distanciation entre collègue au travail en cas de PCA en présentiel doivent être respectées.

L'employeur peut solliciter des agents sur des activités différentes de celles prévues par le statut particulier de leur cadre d'emploi dans le cas où il s'agit d'assurer « des missions de continuité de services essentiels ».

Si un agent refuse de prendre son service dans le cadre d'un PCA, la DGAFP recommande de pratiquer une retenue sur salaire pour service non fait et d'enclencher, éventuellement, des sanctions disciplinaires, voire une procédure d'abandon de poste après mise en demeure.

DROIT DE RETRAIT :

Le droit de retrait doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité sur service public et de préservation de l'ordre public. Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaire sont visés par une limitation du droit de retrait : policiers municipaux, sapeurs pompier ...etc.

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus.

TELETRAVAIL OCCASIONNEL :

La mise en œuvre du télétravail ponctuel est juridiquement possible selon les modalités définies par la DGAFP : suivi à posteriori des agents placé en télétravail, respect des horaires de travail et de repos, bonnes pratiques en matière de déconnexion, conseils ergonomique en matière de poste de travail, protection en cas d'accident de service, révision d'exigences en terme d'attendu et de suivi du travail compte tenu des situations parfois difficiles de télétravail (confinement de la famille par exemple).

TEMPS DE TRAVAIL :

Compte tenu des circonstances exceptionnelles de crise sanitaire et pour une durée limitée le Maire ou le Président peut autoriser des dérogations du temps de travail :

- Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures,
- Dérogation de la durée maximale quotidienne de 8 heures de travail de nuit,
- Dérogation de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures,
- Dérogation de la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés. La durée de travail peut donc évoluer en fonction des changements habituels de planning (exemple des agents dont le temps de travail est annualisé).

CHOMAGE :

Il convient d'adapter les modalités du report d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits durant la période de confinement. Ainsi pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 1^{er} mars et jusqu'à une date fixée par arrêté, leur droit aux allocations, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les demandeurs d'emploi arrivant au terme de leur indemnisation, entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020, percevant un revenu de remplacement, (Allocation Retour à l'Emploi, Allocation Retour à l'Emploi Formation, Allocation Spécifique de Solidarité...)

Les allocataires épuisant leur droit, susceptibles de bénéficier d'une prise en charge ultérieure dans le cadre d'un rechargement de leurs droits, ou toutes autres prestations, allocation de solidarité...

La durée de la prolongation est de :

- 91 jours calendaires pour les droits épuisés entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020
- 60 jours calendaires pour les droits épuisés entre le 1^{er} avril 2020 et le 30 avril 2020
- 30 jours calendaires pour les droits épuisés entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mai 2020

Sous réserve de l'actualisation de l'inscription comme demandeur d'emploi et des jours non indemnisables (*maladie, absence d'actualisation, reprise d'emploi...*) sur les mois de mars, avril et mai 2020.

REUNION A DISTANCE DES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL :

Concernant les réunions des comités techniques (CT), comités d'hygiène et de sécurité (CHSCT), commission administrative paritaire (CAP), commission consultative paritaire (CCP), la DGAFP préconise le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles et le report, dans la mesure du possible, de la tenue des instances disciplinaires

POSITION ET RÉMUNÉRATION DES AGENTS :

Les collectivités territoriales sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire atteint du coronavirus, une délibération ultérieure en ce sens pouvant, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1^{er} février 2020.

Le maintien de la rémunération de l'ensemble des agents est garanti quelle que soit leur situation de travail : agent participant au PCA, agent en télétravail ou en autorisation d'absence.

Il est également préconisé de :

- renouveler les contrats arrivant à échéance durant la période de confinement,
- rémunérer les vacataires comme si le travail avait été fait,
- de maintenir le contrat ou la convention des apprentis ou des étudiants en stage, et de les rémunérer dans les conditions habituelles.

Le RIFSEEP peut être mobilisé pour accorder une prime exceptionnelle aux agents sollicités durant la crise sanitaire pour valoriser leur engagement, de manière individuelle ou collective. Cette prime, versée en 2020 d'un montant maximum de 1000 €, sera exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que du prélèvement à la source pour l'impôt sur le revenu. Une délibération devra être prise pour l'instauration de

cette prime en invoquant le surcroît significatif d'activité durant cette période, y compris pour les collectivités n'ayant pas mis en place le RIFSEEP.

Deux dispositifs sont mis en place par l'assurance maladie susceptibles d'alléger la charge financière des collectivités (subrogation ou récupération des indemnités journalières) :

- pour les agents publics relevant du régime général placé en ASA pour garder leur enfant de moins de 16 ans,
- pour les agents contractuels ou fonctionnaires considérés comme personne vulnérable par le haut conseil de la santé publique (HCSP).

L'autorité territoriale peut également rembourser les frais de restaurations en l'absence de restauration collective ou à emporter pour les agents présents dans le cadre du PCA ;

CONGÉS DES AGENTS :

L'employeur peut :

- modifier des congés posés et imposés des périodes, pour des motifs tirés de l'intérêt du service,
- repousser la limite de consommation des congés annuels de 2019.

L'employeur n'a pas l'obligation d'annuler des congés posés et validés pour les transformer en ASA. Un agent en télétravail, qui n'a plus d'activité, peut, éventuellement, être placé en ASA.

Par ailleurs, l'ordonnance du 16 avril 2020 relative à la prise des jours de réduction du temps de travail ou de congé au titre de la période d'urgence sanitaire permet aux collectivités qui le souhaiteraient d'imposer un certain nombre de jours de congé (pour les agents en ASA : 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 et 5 jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement. Pour les agents en télétravail : 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 et 5 jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement).

Aucun avis du comité technique n'est requis, mais un échange avec les membres du comité technique est recommandé. La mise en œuvre de ces dispositions nécessitera la prise d'un arrêté et que le nombre de jours imposés peut être modulé par l'employeur. Par exemple, l'employeur peut choisir de ne pas imposer un effet rétroactif ou en imposant moins de 5 jours comme prévu dans l'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020

TITULARISATION DES AGENTS :

Par principe, la titularisation des agents, qui n'ont pas pu achever leur formation d'intégration du fait de la période de confinement, ne peut pas être différée. Par contre, un régime dérogatoire pour la filière sécurité ne pourrait pas s'appliquer (policiers municipaux, sapeur-pompier professionnels ..)

Report du suivi de la formation initiale obligatoire jusqu'au 30 juin 2021 (sauf les policiers et les A+).

SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE :

L'application des délais de carence pour l'indemnisation des périodes de congé maladie est supprimée dans l'ensemble des régimes de sécurité sociale (fonction publique et régime général) pour tous les arrêts de travail quelle qu'en soit la cause débutant à compter du 24 mars 2020 et ce jusqu'à la fin du confinement.

BILAN SOCIAL :

L'autorité territoriale présente, avant le 30 juin de chaque année, au comité technique le bilan social.

Compte tenu de la crise sanitaire et de la période de confinement, il est préconisé de présenter ce bilan le plus tôt possible et au plus tard le **30 septembre 2020**.