

## FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS : CONFINEMENT ET TÉLÉTRAVAIL

Depuis le 11 mai 2020, les premières phases de déconfinement sont entrées en vigueur sur l'ensemble du territoire. Cependant, dès lors que c'est possible et ce pour limiter la propagation du coronavirus, le télétravail doit rester le principe d'organisation du travail selon le gouvernement.

### COMMENT S'APPLIQUE LE CONFINEMENT ET LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Selon les dernières recommandations de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la Fonction publique) et pour limiter la propagation du Covid-19, voici les principes devant régir l'organisation du travail au sein des trois versants de la Fonction publique. **Le principe est désormais le télétravail** qui constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

Cependant, au regard des **spécificités des services publics nécessitant une continuité d'activité**, il revient à chaque employeur public de déterminer

quelles sont les activités nécessitant une continuité de services publics indispensables dans le cadre d'un plan de continuité d'activité (PCA) comme : l'enregistrement de l'état civil, la collecte des ordures ménagères, l'assainissement et le traitement de l'eau, les missions régaliennes de l'État comme la police, l'administration pénitentiaire et les personnels soignants. Il est à noter qu'un agent pourrait être mobilisé partiellement et ponctuellement.

La vigilance doit donc s'imposer aux agents et aux syndicats afin qu'aucun employeur public n'impose à des agents de travailler dans un service qui ne serait pas véritablement essentiel à la continuité de l'activité d'un service public. La difficulté étant de savoir qui détermine le caractère essentiel ou non de l'activité : cette question à ce jour n'est pas tranchée.

Dans le cadre de la continuité d'activité, les employeurs publics doivent prendre les mesures exceptionnelles afin d'assurer **la protection des agents et leur santé**. À défaut de quoi les agents pourraient faire jouer leur droit de retrait. Ainsi, les employeurs doivent impérativement mettre en place pour leurs agents assurant la continuité de l'activité les gestes barrières, les règles de distanciation au travail de façon impérative ainsi que la mise à disposition de matériel de protection adéquat.

De plus, en dehors des urgences, des astreintes techniques et administratives (en principe sur la base du volontariat) relatives à la continuité d'un ser-

vice public indispensable, les employeurs publics se doivent en principe de mettre en place le télétravail afin d'assurer le confinement des agents.

**Lorsque le télétravail est possible**, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès au maximum. Une modification du décret est en cours et pourrait être publié en avril. Il est cependant nécessaire que l'agent le demande et que l'employeur public l'autorise. Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération, totale et entière. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension. Elle n'aura aucun impact sur le versement du régime indemnitaire.

**Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail**, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position administrative régulière.

**Si l'agent est fonctionnaire ou contractuel**, il est alors possible de couvrir les agents par des **autorisations spéciales d'absences (ASA)** ou par « **ordre de mission** » : l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Il est également possible de demander d'avoir un **arrêt maladie** pour isolement, suspicion du coronavirus ou personnes vulnérables ou personnes infectées au Covid-19 : **congé maladie ordinaire (CMO)** pour les fonctionnaires et arrêt maladie du régime général pour les contractuels (cf. fiche DLAJ Fonction publique n°3 : CMO, ASA, IJ pour la Fonction publique).

**Si vous êtes contraints de garder vos enfants**, vous pouvez être positionné en autorisation spéciale d'absence (ASA) si vous êtes fonctionnaire ou contractuel de la Fonction publique (cf. fiche DLAJ Fonction publique n°3 : CMO ASA et IJ fonction publique).

**Enfin, si vous êtes contraint de travailler car le télétravail n'est pas possible et que votre poste de travail relève d'un service public dont la conti-**

**nuité est indispensable durant la crise sanitaire, il est possible que votre employeur vous impose de travailler (même si le volontariat devrait être la règle).**

Cependant, il ne peut le faire qu'à la condition en principe d'assurer la santé et la sécurité de ses agents, en mettant en application l'ensemble des consignes sanitaires et en mettant à disposition le matériel adéquat pour vous protéger et éviter la propagation du coronavirus.

L'employeur doit réorganiser le travail afin de permettre la réalisation des mesures « barrières » (lavage des mains très régulier, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir, saluer sans se serrer la main, utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter, éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts).

De plus, lorsque les contacts sont prolongés et proches, l'employeur doit compléter ces mesures par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre. L'employeur devrait faire en sorte que vous ne soyez pas en contact proche avec d'autres personnes.

Cependant, force est de constater que dans beaucoup de situations qui nous sont remontées, ces mesures de protection sanitaires ne sont pas respectées. **La question de faire jouer le droit de retrait se pose alors.**

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans la fonction publique sont celles prévues par le Code du travail, sauf quelques dispositions spécifiques (cf. Fiche DLAJ Fonction publique n° 4 à paraître : droit de retrait dans la Fonction publique).

**En fonction de votre situation spécifique et de la Fonction publique à laquelle vous appartenez (État, territoriale, hospitalière), nous vous invitons également à vous rapprocher de votre fédération, de votre syndicat et de leur site internet.**

*Note élaborée à partir des fiches juridiques des Fédérations CGT des Services public, Santé Action sociale et UFSE, que nous remercions.*

**Fiche mise à jour le 2 juin 2020**