

	<p style="text-align: center;">SERVICES PUBLICS CFE – CGC 15-17 rue Beccaria 75012 Paris</p> <p style="text-align: center;">☎ 01.44.70.65.90</p> <p style="text-align: center;">fonctions publiques@cfccgcfp.org http://cfccgcfp.org/</p>
---	--

Fiches DGAFP – dispositifs COVID-19

Déclinaison pour chaque versant de la Fonction publique

Fonction publique de l'Etat

Déplafonnement HS

Rappel pour la fonction publique :

L'article 17 de la directive Temps de travail (2003/88 du 4 novembre 2003) permet de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (soins dans les hôpitaux...), sous réserve de l'octroi, aux agents concernés, de périodes au moins équivalentes de repos compensateur. Dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée doit être accordée aux travailleurs concernés.

Le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000 ouvre la possibilité de **déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail** (durée maximale de travail quotidien de 10 heures, durée maximale hebdomadaire de 48 heures, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures 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."**

Une **décision du chef de service** est donc nécessaire dans la FPE **pour appliquer cet article**

Télétravail occasionnel

Il est rappelé que le télétravail constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

L'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique. Un projet de décret modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail et prévoyant notamment le recours au télétravail ponctuel doit être prochainement publié. Ce projet de décret prévoit qu'une autorisation temporaire de télétravail peut être délivrée lorsqu'une circonstance inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site et que, dans cette situation :

- il est possible de déroger à la règle de présence sur site qui s'impose aux télétravailleurs ;
- il est possible d'autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

La date d'examen de ce projet de décret en séance au conseil d'Etat était initialement fixée au 24 mars. Ce projet de décret a été signalé au SGG (le 19/03) comme étant un projet de décret prioritaire.

Toutefois, il est juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel sans attendre la publication de ce décret. En effet, dans son arrêt n° 389598 du 25 novembre 2015 le Conseil d'État a considéré que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 prévoyant que les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions en télétravail peuvent s'appliquer même en l'absence de mesures réglementaires (le décret télétravail a été publié en 2016).

Dans la situation actuelle, le télétravail occasionnel peut ainsi être mise en œuvre selon les modalités prévues par le décret n°2016-151 avec certains aménagements liés à la particularité de la situation :

✓ **Formalisation de la demande**

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation. Cette autorisation n'est pas normée par le décret et ne doit pas nécessairement prendre la forme d'un arrêté individuel ou d'une convention. La demande et l'autorisation peuvent être transmises par courriel.

Dans le cadre des circonstances actuelles, un suivi a posteriori des agents placés en télétravail suffit mais, même allégée, cette formalité peut s'avérer nécessaire pour les services dotés d'un outil de gestion des temps (régularisation de la situation des agents dans l'outil).

✓ **Modalités d'organisation du télétravail occasionnel**

Il est utile de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail, et ce d'autant plus que la durée de la situation actuelle n'est pas connue.

En principe, le télétravail suppose la production par les agents d'une attestation de conformité des installations électriques. Cela relève actuellement de la formalité impossible mais quelques conseils peuvent être délivrés, avec l'aide des préventeurs ministériels ou de services techniques, quant aux précautions techniques à prendre (pas de prises en cascade...).

Il peut également être utilement rappelé aux agents que les règles du droit public relatives à la **responsabilité de l'administration du fait des agents** ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail et que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

Enfin, il convient de préciser que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent télétravailler dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membre de leur foyer.

Il n'est pas utile de demander une attestation d'assurance de leur domicile aux agents en télétravail. Le décret n°2016-151 ne fixe en effet aucune exigence en matière d'assurance du domicile d'exercice de l'activité en télétravail et ne prévoit de subdélégations en ce sens à ses actes de déclinations.

Le recours à une assurance par l'agent qui demande le télétravail, sous réserve des obligations d'assurance obligatoire prescrites par loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, relève de sa liberté contractuelle (note de la direction des affaires juridiques du 21 janvier 2019).

Dérogation 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."*

Qui définit l'urgence ? et quels en sont les critères ?

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 (sujet évoqué au GT présidé par le SGDSN en 2017, sur l'organisation du travail en cas de circonstances exceptionnelles). Une décision du chef de service dans la FPE, du ministre de la santé dans la FPH ou de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour la FPT est nécessaire pour autoriser les dérogations.

Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation	Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3)
Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation	Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3)
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation	Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3)
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation	Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3)

Report de l'indemnisation chômage dans le cadre de la gestion du COVID-19

Le principe selon lequel l'allocation chômage est versée pour une durée limitée est actuellement fixé par la loi, à l'article L. 5422-2 du code du travail.

Cette disposition est applicable à l'allocation chômage due par les employeurs publics, quelles que soient les modalités de gestion du risque chômage (adhésion au régime d'assurance chômage, auto-assurance avec délégation de la gestion à Pôle emploi ou auto-assurance totale avec gestion par l'employeur public).

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour adapter les modalités de détermination de cette durée. L'objectif est de préserver la situation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits au cours de la période de confinement.

Une ordonnance est en cours de préparation pour prolonger la durée d'indemnisation chômage de tous les demandeurs d'emploi dont les droits à indemnisation sont épuisés au cours d'une période donnée.

Pour les employeurs publics qui ont adhéré au régime d'assurance chômage, ce sont l'Unedic et Pôle emploi qui se chargeront de la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif.

Pour les employeurs publics qui sont en auto-assurance, deux possibilités existent :

- s'ils ont délégué la gestion de l'indemnisation chômage à Pôle emploi, Pôle emploi devrait se charger de la mise en œuvre opérationnelle de cette prolongation. Les employeurs devront continuer de régler les factures que Pôle emploi leur adresse dans ce cadre conventionnel, au titre de la gestion de l'indemnisation chômage ;

- s'ils n'ont pas délégué la gestion de l'indemnisation chômage à Pôle emploi, ils versent donc par eux-mêmes l'allocation chômage à leurs anciens agents. Il leur reviendra ainsi de mettre en œuvre dès que possible les mesures visant à prolonger la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits sur la période qui sera fixée par ordonnance.

Mise en œuvre des dispositifs secteur public

Il est présenté de manière synthétique la conduite à tenir, par les employeurs publics, au regard de la situation des agents susceptibles d'être concernés par l'épidémie de Coronavirus COVID-19. Elle présente pour information la situation applicable aux salariés relevant du code du travail et assurés du régime général.

Il est précisé que certains agents publics (contractuels de droit public ou encore fonctionnaires à temps non complet) sont affiliés au régime général et peuvent bénéficier des dispositifs exceptionnels mis en place pour les salariés relevant du code du travail et assurés du régime général. Il apparaît cependant, eu égard à la situation exceptionnelle et par nécessité d'une protection adéquate des agents, que les employeurs publics appliquent à ces personnels les mêmes modalités de gestion que celles recommandées pour les autres agents, notamment les titulaires. Il appartient en conséquence aux employeurs publics de ne pas utiliser le site « declare.ameli.fr ».

Il est rappelé qu'en cas de menace sanitaire grave, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre en charge de la santé est compétent pour déterminer les mesures d'urgence nécessaires en application de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique. Il appartient donc aux seules autorités sanitaires de notifier, le cas échéant et dans le cadre défini par le ministre de la santé, les éventuelles mesures individuelles d'isolement des personnes susceptibles de présenter un risque au regard de la propagation de la maladie. Il n'appartient pas aux employeurs publics de prendre des mesures coercitives à destination des agents publics potentiellement concernés. Ils sont, en revanche, tenus de

faciliter, par leur coopération, la mise en place des mesures de prévention et de placer, le cas échéant, les agents publics concernés dans une situation régulière en cas d'absence au travail.

Le tableau ci-après synthétise les situations pouvant se présenter la conduite à tenir afin d'accompagner dans de bonnes conditions les préconisations des autorités sanitaires en vue de la gestion de la menace sanitaire en cours tout en assurant la continuité du service public.

Des recommandations spécifiques peuvent être formulées à destination des employeurs publics de personnels de la fonction publique hospitalière compte tenu de leur implication particulière dans la gestion de la menace sanitaire en cours.

Tableau recommandations secteur public

Situation	Situation vis-à-vis de l'employeur	Prise en charge financière	Application du délai de carence
Personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement par l'ARS – cas contact à haut risque (Durée de l'isolement 14 jours)	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
Personne vulnérable	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
Personne malade du COVID-19 (Durée de l'arrêt de travail)	Placement en congé de maladie ordinaire	Maintien du traitement et, le cas échéant, des primes et indemnités	Pas de jour de carence
Personnel d'un service public ou établissement fermé (Durée correspondant au plus de fermeture)	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
Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires (Durée correspondant au plus à la durée de fermeture de	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

l'établissement)			
------------------	--	--	--

Tableau comparatif secteur privé

Situation	Situation vis-à-vis de l'employeur	Prise en charge financière	Application du délai de carence
Personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement par l'ARS – cas contact à haut risque (Durée de l'isolement 14 jours)	Favoriser le télétravail	Maintien du salaire	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, arrêt de travail délivré par l'assurance maladie pour cause d'isolement	Perception des IJ maladie + Le cas échéant, complément de salaire de l'employeur	Non
Personne vulnérable	/		
Personne malade du 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 + Le cas échéant, complément de salaire de l'employeur	Pas de jour de carence
Personnel d'un service public ou établissement fermé (Durée correspondant au plus de fermeture)	Sans objet		
Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires (Durée correspondant au plus à la durée de fermeture de l'établissement)	En priorité favoriser le télétravail	Maintien du salaire	Sans objet
	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 + Le cas échéant, complément de salaire de l'employeur	Non

Effets du placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est un pouvoir du chef de service pour assurer le bon fonctionnement du service. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public.

L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions. L'ASA constitue donc une dérogation à l'article 20 de la loi n° 83-634 selon lequel : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels.

En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

Principaux textes applicables

Secteur public

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence

Secteur privé

- Article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale
- 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
- Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé médecine pour les personnes exposées au covid-19