



# Note d'information COVID-19

## Avril 2020

### I – La notion de services essentiels

Les PCA, élaborés par chaque administration conformément à la directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015, visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents jugés indispensables tout en assurant la protection des agents amenés à poursuivre leur travail.

En cas de crise sanitaire, le principe de continuité du service public pour les missions jugées indispensables implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail. Le PCA décrit ainsi l'organisation choisie par le chef de service en cas de crise.

Dans le cadre de la gestion de l'épidémie liée au coronavirus, il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents assurant, principalement:

- 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...)
- Le service des pompes funèbres
- Les crèches et les écoles pour accueillir les enfants du personnel soignant indispensable à la gestion de la crise
- Le service public de l'action sociale en tant qu'il permet de maintenir le lien avec les personnes vulnérables
- Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...

Il a été rappelé que la conception des PCA a été adaptée, originellement, à des événements tels que des catastrophes naturelles, plutôt qu'à une crise sanitaire longue. Une réflexion ministérielle est en cours pour accompagner les collectivités dans la reprise d'activité, à des conditions sécurisées. Cependant, rigoureusement,

dès lors que les activités en cause ne sont pas visées dans le PCA, l'employeur qui demanderait à l'agent une reprise de son activité ne pourrait compter que sur la volonté de cet agent, sans possibilité de contrainte ni de sanction en cas de refus.

En toutes hypothèses, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur la mise en place des mesures de protection adaptées pour ne pas encourir le risque de voir sa responsabilité engagée.

## **II - La mise en œuvre du remboursement d'une partie de la charge du coût des arrêts maladie des fonctionnaires présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique**

Ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PCA 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 soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

## **III - Congés d'office**

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos autorise des dérogations au code du travail sans modifier les lois statutaires de la FP.

L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 d'urgence du 23 mars 2020 n'habilite pas le Gouvernement à prendre toute mesure pour permettre à un employeur public d'imposer les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés. L'habilitation ne porte que sur les jours de réduction du temps de travail : «... de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;... »

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, permettant à l'employeur d'imposer la prise de six jours de congés maximum, ne vise expressément que les entreprises. Il est précisé ainsi que cette possibilité ne peut être mise en œuvre que sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche.

Dans ces conditions, pour la FPT, seules les dispositions réglementaires du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, pourraient autoriser l'autorité territoriale à imposer des congés :

- La réglementation actuelle prévoit le refus de congés pour des motifs tirés de l'intérêt du service, elle autorise également, pour le même motif, l'encadrement des congés comme par exemple en cas de fermeture d'un service durant une période de l'année.

- Dans tous les cas, ces possibilités sont conçues pour empêcher une prise de congés dans l'intérêt du service, et le calendrier est fixé par l'autorité territoriale après consultation du fonctionnaire, ce qui pose également la question des modalités de consultation dans les circonstances actuelles.

- De plus, l'encadrement des congés s'organise dans le cadre d'un règlement des congés soumis à l'avis du comité technique, celui-ci étant consulté pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. D'ailleurs, dans le secteur privé, selon l'ordonnance, la mise en œuvre du « congé d'office » est soumise à un accord d'entreprise ou de branche autorisant l'employeur.

- La CAA de Versailles, 13 mars 2014, n°13VE00926, a ainsi jugé que « ni ces dispositions (du décret n°85-1250) ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service. »

En l'état actuel, il ne semble pas possible pour les collectivités territoriales de placer en congé d'office leurs agents.

L'employeur conserve toujours la possibilité : de ne pas annuler des congés posés et validés, de modifier des congés posés, et d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail.

#### **IV - Prime exceptionnelle en faveur des personnels soignants territoriaux et des agents territoriaux**

Olivier DUSSOPT, secrétaire d'état auprès du Ministre de l'Action et des comptes publics, a indiqué que le Gouvernement examinait la possibilité d'un dispositif qui permettrait d'attribuer une prime aux agents mobilisés dans le cadre de la crise sanitaire, défiscalisée et désocialisée, sur le modèle du privé. Le Gouvernement est attentif à ce que ne soient pas créées, par hypothèse, des différences de traitement entre les agents qui bénéficieraient d'une prime dans le cadre du CIA et ceux qui bénéficieraient d'une prime spécifique défiscalisée-désocialisée. Aussi, cette possibilité est actuellement envisagée en dehors du RIFSEEP.

Chaque collectivité serait libre de la mettre en œuvre, au profit des agents « éligibles » (par hypothèse, en fonction de la participation au PCA, de l'exposition

au risque, de la mobilisation demandée, ...) et en définirait le montant dont le plafond serait fixé par décret.

## **V – Période de préparation au reclassement**

La prorogation de la PPR en raison de l'état d'urgence va être examinée.

## **VI -Congés maladie, longue durée, longue maladie : agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale**

L'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 prend plusieurs dispositions adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, concernant notamment les règles relatives à la tenue des réunions dématérialisées ou le recours à la visioconférence.

Dans l'impossibilité de réunir en présentiel les instances paritaires et médicales (CAP, CCP, comité technique, CHSCT, commission de réforme, comité médical), ces instances peuvent procéder à des délibérations dans les conditions prévues par l'ordonnance du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

Les articles 17 et 37 du décret 87-602 du 30 janvier 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie fonctionnaires territoriaux, prévoient le maintien du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de la commission de réforme ou du comité médical.

Compte tenu de l'obligation faite à l'employeur de placer l'agent dans une situation régulière, la décision prise au terme de la procédure prend nécessairement effet à compter de la fin de la dernière période de congé. Dans une récente décision (CE, 9 novembre 2018, n° 412684), le Conseil d'Etat a considéré que le demi-traitement versé dans ces conditions est régulier et ne saurait donner lieu à un remboursement par le fonctionnaire, notamment s'il est finalement placé en disponibilité pour raison de santé. »

## **VII – Compte-épargne temps**

Un travail a été engagé, pour l'Etat et les collectivités, en vue de dé plafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET, dans le but que

l'agent puisse être autorisé à placer (a priori dans une certaine limite) le reliquat de jours accumulés en 2019 sur son CET.

## **VIII – Remboursement de frais**

Un travail sur un décret visant à donner la possibilité aux employeurs de prendre en charge le repas des agents désignés par le PCA, dont la présence physique est impérative, est en cours. Ce remboursement sera effectué au titre des frais de mission

### **Textes de référence**

- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, JO du 24 mars 2020
- Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- Ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire
-