



## **Covid-19 : le point sur les mesures pour les fonctionnaires**

Samedi 18 avril 2020

**Comment assurer la continuité du service public pendant le Covid-19 tout en protégeant les salariés et les citoyens, c'est la redoutable question à laquelle ont dû répondre les autorités. Depuis l'annonce du Président de la République, le 16 mars, des mesures exceptionnelles ont été prises pour redéfinir les modalités d'application du cadre juridique relatif à l'activité des agents publics. Dans tous les ministères des plans de continuité de l'activité (PNA) sont mis en œuvre. Ils définissent les agents qui doivent être présents. Pour le reste, en dehors de la fonction publique hospitalière, les modes de travail à distance sont devenus la norme. Enfin, une prime exceptionnelle sera versée aux fonctionnaires mobilisés pour des actions spécifiques au Covid-19.**

### **Le plan de continuité d'activité (PCA)**

Préparés et adoptés avant la pandémie par tous les ministères, les PCA ont montré leur utilité. Depuis le 15 mars, ils sont mis en place dans chaque ministère et/ou structure publique. L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et bien sûr les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Le plan de continuité détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement sur leur lieu de travail, soit en télétravail actif avec un matériel adapté. Tout agent nominativement désigné par son supérieur hiérarchique comme relevant d'un PCA en présentiel est contraint de se rendre physiquement sur son lieu de travail. S'il ne se présente pas, alors même que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, il peut être sanctionné pour service non fait.

### **Le télétravail devient la règle de base pour les autres agents**

Depuis le lundi 16 mars – à la double condition que les activités puissent être télétravaillées et que les agents ne soient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA) – le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun et ce à tous les niveaux de la hiérarchie, en imposant de fait à celle-ci le management à distance. L'agent utilise le matériel attribué par son employeur, ou le cas échéant son matériel personnel. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA).

La région Grand Est, qui paie un lourd tribut lors de cette crise, a réalisé en un temps record un « Guide du management à distance en situation exceptionnelle ». Les auteurs de ce travail collaboratif se sont fixés pour objectif de fournir très rapidement des réponses pratiques aux encadrants et aux agents. Le guide insiste notamment sur l'importance de la communication entre managers et collaborateurs, la gestion des priorités, et des méthodes de travail à repenser, à l'heure où le quotidien de chacun est bousculé.

### **L'organisation du travail a été revue**

Dans ce contexte, les employeurs publics ont repensé leur organisation du travail en limitant au strict nécessaire les réunions ou en les programmant sous forme de conférences téléphoniques. Tous les déplacements, rassemblements, séminaires et colloques ont été reportés.

## **Les agents les plus vulnérables ont été invités à rester chez eux**

Se basant sur une liste de 11 critères pathologiques définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) le 14 mars 2020, les personnes au profil suivant restent chez eux :

- Les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Les malades atteints de cancer sous traitement ;
- Les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;
- Les malades de cirrhose au stade B au moins ;
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle >40kg/m<sup>2</sup>) ;
- Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse.

S'agissant des femmes enceintes, un travail à distance est systématiquement proposé par l'employeur dès la connaissance de la grossesse. À défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est délivrée par le chef de service.

## **Mises en place d'aides particulières**

Un système de garde a été organisé exclusivement pour les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise, et notamment le personnel soignant, dans l'école où sont scolarisés leurs enfants ou dans une école à proximité.

De même pour les enfants de moins de trois ans, les crèches hospitalières ou d'autres structures d'accueil de la petite enfance bénéficient d'un régime dérogatoire de façon à rester ouvertes et à accueillir les enfants, en appliquant les mesures de sécurité sanitaire adaptées.

## **Mesures pour les agents malades et leurs collègues**

Comme pour tout autre malade, l'agent malade doit rentrer à son domicile, en appliquant les mesures barrières de façon stricte et en respectant les consignes aux malades. S'il présente des signes graves il doit joindre le 15. L'employeur demande ensuite à l'ensemble des agents ayant été en contact étroit et prolongé avec l'agent porteur de rester strictement confinés à leur domicile en quatorzaine en appliquant des mesures barrières strictes. Enfin, l'environnement de travail de l'agent contaminé doit être traité, le coronavirus pouvant probablement survivre plusieurs heures, voire plus, sur des surfaces sèches.

L'employeur informe le CHSCT de façon dématérialisée.

## **Comment se perfectionner durant cette période ?**

Pour ceux qui souhaitent (et qui le peuvent) mettre à profit cette période pour s'informer, se perfectionner, se former, l'administration met à disposition des guides pédagogiques, des outils collaboratifs, de la documentation et des bonnes pratiques, des e-formations... pour les agents et encadrants de la fonction publique (Voir dans les sources).

## **Nouvelles modalités pour les congés, RTT et concours**

L'employeur, privé comme public, peut désormais via un accord d'entreprise ou de branche « imposer ou modifier 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 (...) ».

Il est également permis à l'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 ».

Enfin, les autorités compétentes peuvent modifier les modalités de déroulement des concours ou examens d'accès à la fonction publique « pour garantir la continuité de leur mise en œuvre, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats ».

### **Une prime exceptionnelle sera versée**

Le ministre des Comptes et de l'Action publique vient d'annoncer le versement d'une prime exceptionnelle aux agents de la fonction publique d'état et a précisé les modalités particulières pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Cette prime, qui pourra s'élever à 1 000 €, sera exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Elle concernera, pour la fonction publique d'État, près de 400 000 agents, soit un sur cinq. Elle bénéficiera par exemple aux surveillants pénitentiaires, aux douaniers, ou aux enseignants qui se mobilisent pour faire classe sept jours sur sept, même pendant les vacances, aux enfants de soignants. Elle représentera « un peu plus de 300 M€ ».

Un plan spécifique sera décidé pour les soignants, notamment grâce aux 2 Mds€ supplémentaires versés dans les caisses de l'Ondam, un compte au sein de la loi de financement pour la Sécurité sociale. « Il appartient au ministère de la Santé de les déployer au mieux », a confirmé Gérald Darmanin.

Et pour la fonction publique territoriale, le ministre a indiqué laisser la possibilité aux maires et présidents des conseils départementaux et régionaux de verser cette prime qui sera aussi déchargée des cotisations sociales.

### **Une forme de dialogue social inédite**

Le secrétaire d'État à la Fonction publique se réunit en audioconférence avec les neuf syndicats représentatifs toutes les semaines. Ces réunions ont permis de progresser sur la suppression du jour de carence, d'alerter sur le droit de retrait, sur le nécessaire élargissement du nombre d'enfants accueillis au-delà des enfants du personnel soignant dans les crèches et les écoles, sur une prime éventuelle, sur les garanties et encadrement du télétravail, la reconnaissance d'office du caractère professionnel de la contamination par le Covid-19 et de la maladie éventuelle déjà acquise pour les personnels soignants et que les syndicats demandent pour tous les agents de la fonction publique...

Cependant, les syndicats sont en désaccord avec le caractère unilatéral de décision des 2 dernières mesures (congés imposés et prime), décidées sans dialogue social et mises en œuvre au bon vouloir des administrations.