

Covid-19 : situation administrative des agents publics¹

Le 17 mars 2020 a débuté une période de confinement au cours de laquelle les règles d'organisation du service public ont dû brutalement être ajustées afin de lutter contre la propagation du Covid-19. Beaucoup d'agents publics se sont inquiétés de savoir s'ils devaient être rémunérés au cours de cette période difficile. Oui, ils ont dû l'être sur cette période et celle qui a suivi. En effet, aussi bien durant la période de confinement que de celle du déconfinement, les agents publics ont dû être placés dans une situation administrative adaptée qui ne doit pas être confondue avec la position administrative².

Compte tenu des risques pour la santé des agents publics en raison de la propagation de l'épidémie, les employeurs publics ont dû placer les agents publics dans une situation administrative régulière. Comme dans le secteur privé, ces employeurs sont tenus de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité³, que ce soit dans la fonction publique de l'État (FPE) ou dans la fonction publique territoriale (FPT). Tou-

tefois, au nom du principe de continuité des services publics, ces mêmes employeurs doivent toujours assurer le maintien des activités indispensables⁴. Dans le cadre du **plan de continuité de l'activité (PCA)** ou dans celui du **plan de reprise d'activité (PRA)**, ils ont dû veiller au respect des règles de sécurité et de protection de la santé des agents en adaptant leur situation administrative durant la période de confinement puis celle du déconfinement.

LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS PUBLICS AU COURS DU CONFINEMENT

Au cours du confinement, des PCA ont dû être élaborés et appliqués. Ces plans visent à assurer, en cas de crise, le maintien de missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents dont les activités sont jugées indispensables⁵. Ainsi, certains



¹ À jour au 15 mai 2020.

² Les agents publics sont obligatoirement et toujours placés dans l'une des quatre positions suivantes : activité, détachement, disponibilité ou congé parental (cf. article 12 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1982 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée).

³ Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié et du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié.

⁴ Communiqué de presse du 16 mars 2020 d'Olivier Dussopt relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique.

⁵ Directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015 n°320/SGDSN/PSE/PSN.

⁶ *Se laver les mains régulièrement, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique et saluer sans se serrer la main. Une distance d'un mètre doit être respectée entre les agents et avec les usagers.*

⁷ *Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.*

⁸ *Communiqué de presse du 16 mars 2020 précité.*

⁹ *En se fondant sur le communiqué du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.*

¹² *Communiqué de presse du 16 mars 2020 précité.*

¹³ *Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.*

¹⁴ *Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et article 57 - 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

¹⁵ *Selon la situation de l'agent au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, il percevra son plein traitement ou son demi-traitement.*

¹⁶ *Note DGAFP, Épidémie Coronavirus Covid-19, Situation des agents publics, Comparatif public-privé, 23 mars 2020.*

¹⁷ *Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, « Continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire », 21 mars 2020.*

¹⁸ *« Guide pratique du déconfinement », FNCDG - ANDCDG, pp. 30 et 31.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *« Préconisations pour les plans de reprise d'activité », Association des DRH des grandes collectivités, 30 avril 2020.*

agents publics ont été concernés par le PCA alors que d'autres ne l'ont pas été.

La situation administrative des agents publics concernés par le PCA

- **Le télétravail** devait impérativement être privilégié. L'employeur public devait en faciliter l'accès.
- **La présence physique**, si elle était impérative, devait être réalisée en respectant strictement les consignes sanitaires (distanciation physique, gestes barrières⁶, masque, gel hydroalcoolique...). L'agent public a dû se rendre au travail en bénéficiant de mesures de protection adaptées et en respectant les gestes barrières. Dans le cadre d'un PCA, un agent pouvait également être affecté temporairement à d'autres missions, sous réserve que :
 - celles-ci correspondent à son corps ou cadre d'emplois ou, *a minima*, à celles d'un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable ;
 - il soit apte physiquement à exercer les missions qui lui sont dévolues ;
 - cette affectation fasse l'objet d'une décision individuelle notifiée à l'intéressé et mentionnant le caractère exceptionnel et provisoire de la mesure.

En outre, dans le contexte de pandémie, les agents atteints de pathologies à risque ainsi que les femmes enceintes⁷ étaient exclus de ce PCA⁸.

La situation administrative des agents non concernés par le PCA

Au moment du confinement, les agents publics dont les activités n'ont pas été jugées indispensables dans le cadre du PCA ont, en principe, dû continuer de travailler dans la mesure du possible sauf lorsque cela leur était compliqué voire impossible.

Les nouvelles règles d'organisation du travail

Le télétravail est devenu la règle de fonctionnement des services publics. L'employeur public devait octroyer des **autorisations spéciales d'absences (ASA)** pour les missions pour lesquelles le télétravail était impossible⁹ au cours du confinement (par

exemple celles du personnel des cantines scolaires dès lors qu'elles étaient fermées) ou les missions qui n'étaient pas considérées comme indispensables (par exemple, le ménage dans des locaux inoccupés).

L'impossibilité pour certains agents de les respecter

- **Les ASA pour garde d'enfants.** Les agents publics, parents d'un ou de plusieurs enfants de moins de seize ans dans l'impossibilité de télétravailler, pouvaient obtenir le bénéfice d'ASA, sans délai de carence, et valable le temps que durait la fermeture de la structure d'accueil de leur enfant¹⁰.
- **Les ASA pour personnes vulnérables.** Il s'agit des agents présentant une ou plusieurs pathologies arrêtées par le Haut Conseil de la santé publique ainsi que les femmes enceintes à partir du troisième trimestre¹¹. En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public devait les placer en ASA¹². De même, dans l'hypothèse où l'agent vivait avec une personne atteinte d'une pathologie à risque, il était possible de demander à télétravailler, et en cas d'impossibilité, à bénéficier d'ASA¹³.
- **Le congé maladie pour l'agent atteint du Covid-19.** Dès lors que la maladie était dûment constatée¹⁴, l'agent public a dû être placé en congé de maladie ordinaire : son traitement¹⁵ et son régime indemnitaire étaient maintenus¹⁶. Pour les agents territoriaux, les employeurs publics étaient invités à maintenir le régime indemnitaire, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif¹⁷. Si l'agent a été contaminé par le coronavirus en service, pourra se poser la délicate question de la reconnaissance de sa maladie en **maladie professionnelle**. Question qui n'est, à l'heure de la rédaction de cette fiche, pas résolue. C'est pourquoi, pour préserver les droits de ces agents, nous préconisons qu'ils adressent à leur employeur une déclaration de maladie professionnelle.

Le confinement n'a pas modifié le **temps de travail** de l'agent puisque les heures que l'agent aurait dû effectuer sont considérées comme réalisées, qu'il soit placé en télétravail, en ASA ou en arrêt de maladie. Aucune récupération des heures n'est prévue, y compris pour les agents annualisés¹⁸. Seules des heures supplémentaires ont pu être effectuées dans la mise en œuvre du PCA¹⁹. Les agents publics ont donc tous été rémunérés.

LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS PUBLICS DEPUIS LE 11 MAI 2020

Au moment du déconfinement, les employeurs publics ont engagé des réflexions pour accompagner et sécuriser la reprise progressive de l'activité²⁰. C'est dans ce contexte qu'ont été élaborés des PRA qui consistent à trouver une organisation du travail la plus ajustée au respect des consignes sanitaires en fonction des mis-

sions, des territoires, des locaux, des habitudes des usagers etc. Chaque administration a dû déterminer, en fonction de ses capacités d'adaptation et en fonction de la situation sanitaire de son territoire, le calendrier de remise en route des activités. En fonction de ce PRA, les employeurs publics ont dû placer les agents dans des situations administratives adaptées et prévoir leur évolution au cours des semaines. Dans ce cadre, ils ont dû respecter certaines règles



²¹ Ministère de l'Action et des Comptes publics, « Questions/Réponses Covid-19 – Sortie du confinement dans la fonction publique », 11 mai 2020.

²² Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 a été adopté afin de modifier le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

²³ Article 6 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature modifié.

²⁴ Ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.

²⁵ Ministère de l'Action et des Comptes publics, « Questions/Réponses Covid-19 – Sortie du confinement dans la fonction publique », 11 mai 2020.

²⁶ Ibid.

²⁷ AMF, Mission Fonction publique territoriale, 4 mai 2020.

²⁸ Ministère de l'Action et des Comptes publics, « Questions/Réponses Covid-19 – Sortie du confinement dans la fonction publique », 11 mai 2020.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Ministère de l'Action et des Comptes publics, Foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020.

³² AMF, Mission Fonction publique territoriale, 4 mai 2020.

³³ Interprétation combinée de deux documents : ministère de l'Action et des Comptes publics, foire aux questions (FAQ) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19, version du 6 mai 2020 et ministère des Solidarités et de la Santé, « Arrêts de travail Covid ».

d'organisation du service en privilégiant le télétravail, en adaptant le travail en présentiel pour les agents ne pouvant pas télétravailler, puis en accordant des ASA à certains agents publics ²¹.

L'organisation privilégiée du travail : le télétravail

Comme dans le cadre du confinement, au moment du déconfinement, le télétravail doit impérativement être privilégié. En outre, juste avant la fin du confinement, les règles relatives au télétravail ont été modifiées pour en faciliter les modalités ²². Les agents publics exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur public doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci. L'employeur public peut mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires, sur le lieu de télétravail, pour les agents en situation de handicap ²³.

La reprise du travail en présentiel

Dans les hypothèses où le télétravail n'est pas possible et dans le cadre d'une reprise progressive de l'activité, beaucoup d'agents reprennent leurs fonctions en présentiel. Toutefois, leur employeur est tenu d'assurer leur protection par le respect des consignes sanitaires et par la mise en place de nouvelles organisations nécessaires à une reprise du travail dans le cadre de la crise sanitaire (réorganisation des bureaux, horaires de travail décalés...). Il doit informer les agents de ces nouvelles modalités de travail. Les agents

publics dont le service d'affectation n'ouvre pas peuvent être affectés dans un autre service et réaliser d'autres missions ²⁴, comme dans le cadre du PCA. Les employeurs publics ont l'obligation d'équiper les agents avec des masques lorsque l'organisation du travail et/ou l'aménagement des postes ne permettent pas le respect de la distanciation physique d'un mètre ²⁵. Cependant, le contrôle systématique de la température des agents est exclu ²⁶.

Le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence

Les agents publics dont le service d'affectation n'ouvre pas et qui ne peuvent être affectés dans un autre service, doivent bénéficier d'ASA jusqu'au 2 juin 2020 ²⁷.

Les ASA pour **garde d'enfants** : depuis le 11 mai et jusqu'au 1^{er} juin, la situation ne change pas pour les agents publics ²⁸. Quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offrent aux parents (école ouverte ou non), ces ASA sont accordées si le télétravail est impossible et si l'agent public doit s'occuper d'au moins un enfant de moins de seize ans. À compter du 1^{er} juin, ces ASA pour garde d'enfants ne pourront être accordées qu'aux seuls agents pour lesquels l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, aura remis une attestation de non prise en charge de l'enfant ²⁹. Pour les **personnes vulnérables**, rien ne change ³⁰ y compris après le 1^{er} juin ³¹, de même que pour les **agents qui**

vivent avec une personne atteinte d'une pathologie à risque ³², à condition de transmettre un certificat d'isolement réalisé par un médecin traitant ³³ et pour les **agents atteints du Covid-19** ou l'ayant contracté en service. ●

Myriam Boussoum
Juriste fédérale

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter ta section Intercos CFDT ou bien le syndicat Intercos CFDT de ton département, qui demeurent à ta disposition. Dans l'hypothèse où tu n'aurais pas été placé dans une situation administrative adaptée, il convient de te rapprocher de ta section ou de ton syndicat afin que nous puissions te conseiller sur tes droits et la procédure la plus adaptée.