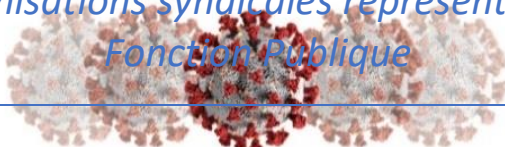


## COVID 19

Entre le secrétaire d'Etat à la Fonction publique  
et les organisations syndicales représentatives de la  
Fonction Publique



### Intervention CGT *Mireille Stivala*

1

Monsieur le secrétaire d'Etat,

Nous vous alertons toujours sur les problématiques de matériels de protection (masque, gel hydro-alcoolique, blouse, etc.) pour les personnels de la FP notamment dans la FPH, et attirons votre attention particulièrement sur les EHPAD qui avec l'ouverture aux visites sont sous tension particulière actuellement.

Dans ces conditions nous sommes très inquiets de la sortie du confinement pour le 11 mai. Nous craignons que si des dispositions plus fortes ne sont pas prises par l'Etat en matière de protection pour les salarié.e.s en contact avec le public afin de totalement les équiper, l'extension du port des protections au plus grand nombre dans la population risque d'engendrer à nouveau des tensions supplémentaires et des manques plus importants pour les personnels les plus exposés.

Quelles sont les mesures prises dans ce domaine pour garantir leur attribution en quantité et en nombre pour les agent.e.s de la FP ?

En vue de la date de déconfinement le 11 mai, il y a nécessité impérieuse de clarifier les positions administratives dans lesquelles se trouveront certains agents.e.s. Quelle position pour les agent.e.s appelés à travailler sans conditions de protection suffisante ? Quelle position pour les agent.e.s à la santé fragile appelé.e.s à prendre les transports en commun ou à travailler au contact du public ? Quelle position pour les agents.e.s y compris ATSEM ou enseignant.e.s appelé.e.s à travailler alors que les écoles de leurs enfants ne seront pas forcément rouvertes et qu'ils ou elles n'auront pas de solution de garde ? Nous avons bien sûr noté dans votre introduction que certaines mesures administratives prises pendant cette crise sont prolongées jusqu'au moins de juin. Pour la CGT, il y a toujours nécessité de clarifier la situation administrative de nombreux agent.e.s et de prendre en compte ces situations nouvelles. Il faut donc prolonger et étendre le recours de la mise en ASA.

Quelle consultation sera envisagée des organisations syndicales sur les plans concrets de déconfinement, aux niveaux local, sectoriel, ministériel ? Nous insistons sur ce point qui doit faire l'objet d'information et d'échanges dans les IRP.

La CGT réaffirme la revendication pour tous les personnels de la FP exposés au public d'accéder à la reconnaissance du COVID 19 en maladie professionnelle imputable au service. Nous notons pour l'instant que seul dans la FPH des engagements ont été pris sur ce sujet, mais nous n'avons pas de nouvelles sur sa mise en œuvre et ses modalités.

Nous vous rappelons l'exigence d'obtenir des statistiques des personnels de la FP atteints et décédés du COVID 19 , malgré nos demandes récurrentes sur le sujet, et l'engagement de votre part la semaine dernière de nous fournir des chiffres partiels , nous n'avons pas reçu de données sur ce point . Nous notons une forme d'omerta sur ces éléments, avec une grande difficulté pour obtenir ces informations dans les établissements et différents ministères. Nous nous étonnons de la capacité de certains ministères de recenser activement les grévistes le jour J alors qu'il est leur est impossible de recenser les personnels malades ou décédée du COVID 19 dans la période...

La CGT vous alerte une nouvelle fois fortement sur la question des congés imposés : nous sommes fermement opposés à cette mesure et nous vous mettons en garde sur de nouvelles tentatives de procéder à une nouvelle phase de congés imposés. Cette question est de plus en plus sensible, elle crée des ambiances délétères.

Concernant l'attribution des primes, là aussi cela suscite beaucoup d'interrogations de la part des agent.e.s, nous rappelons que nous sommes pour l'augmentation générale des salaires pour les personnels de la FP. Au vu des éléments que vous avez portés à notre connaissance sur ce sujet, cela va générer beaucoup de mécontentements, car cela ne concernera qu'une partie des salarié.e.s , soumis à des conditions qui vont écarter de fait nombre d'entre eux à la possibilité de la percevoir. Nous n'avons pas été consultés sur les textes comme cela avait été annoncé et nous réitérons la demande d'avoir connaissance de ceux-ci avant publication.

Concernant les modalités de déplafonnement des heures dans le cadre du CET, vous nous donnez des informations en début de réunion, nous vous demandons une revalorisation des jours épargnés et notamment dans la FPH qui est en-dessous des autres versants de la FP.

Nous rappelons notre demande de garanties de libre circulation des représentants syndicaux par un modèle d'autorisation de déplacement validé au niveau ministériel, y compris entre régions pour les dirigeants nationaux. Une circulaire ministérielle doit être produite à ce sujet, nous n'avons pas de réponse à cette demande récurrente.

Pour terminer, la CGT vous a fait un courrier sur le report des congés bonifiés et nous sommes en attente de réponse de la part du ministère.

## INTERVENTION M. O. DUSSOPT

Quelques informations pour commencer :

- Engagement tenu d'un compte rendu détaillé de la réunion de la semaine dernière envoyé aux organisations syndicales.
- Les textes sortis entre nos deux réunions :
  - o Un décret d'application de la loi du 6 août sur l'apprentissage est paru au JO.
- Le conseil d'Etat a examiné les textes portant sur les articles 91 et 92 du 6 août, des articles relatifs au handicap. Ces textes devront être publiés très prochainement.
- Le Décret sur le Télétravail : les signatures des deux derniers ministres ont été apposées sur le décret hier soir. Le texte va maintenant sortir très vite.
- Les primes : le décret commun (FPE & FPT) a fait l'objet de validation en interministériel, mais il n'est pas encore signé et publié. En effet, les décrets de la FPH (plusieurs décrets car il y a une grande diversité des situations et des modes de calcul) ont été finalisés en tout début de semaine. Nous tenons à ce que la publication au JO de ces textes soit une publication concomitante des trois versants de la fonction publique. Ceci permettra d'avoir la même date de référence pour tout le monde et d'un point de vue plus symbolique, ce serait étonnant que les modalités de primes FPT et FPE soient publiées avant celles de la FPH.
- Un arrêté ministériel va être publié dans les jours prochains pour dé plafonner le CET dans la sphère judiciaire. Cet arrêté va porter le stock de jours en CET à 70 jours au lieu de 60 et un flux annuel de 10 à 20 jours.
- Titularisations : la doctrine suivante a été arrêtée et vous sera transmise par écrit.
  - o Pour la FPE, il y a très peu de problèmes, nous n'avons pas besoin de texte réglementaire. Le principe sera la titularisation à la date réglementaire et prévue pour la titularisation, sauf si la période de stage s'est révélée négative et doit être prolongée et sauf si une grande partie de la période de stage a été effectuée durant la période d'urgence et rend difficile l'évaluation de l'agent. Dans ce cas, il pourrait y avoir une prolongation de la période de stage.
  - o Pour la FPT, un décret sera nécessaire, propre à la FPT. Ce décret permettra notamment de titulariser les agents de la territoriale qui ont besoin d'une formation pour leur titularisation. Ces agents seront titularisés à la date prévue, avec une condition suspensive, c'est que leur stage intervienne avant le 30 juin 2021. Il y a trois cas particuliers : les sapeurs-pompiers, les policiers municipaux, les A+.
- Nous avançons difficilement sur une question formulée par les centres de gestion des FPT qui concernent les périodes préparatoires au reclassement dans le cadre du maintien dans l'emploi des agents. Ils soulignent qu'il serait dommageable pour les agents en période préparatoire de reclassement que la période de confinement ne soit pas prise en compte.
- La question, principalement pour l'éducation, de la période de 4 mois prévue par la loi Sauvadet entre deux CDD (durée de suspension admise sans remise en cause de la période de 6 ans sur le même poste). Nous allons proposer

que cette question soit intégrée dans la loi d'urgence 2 qui sera présentée au conseil des ministres. Ceci évitera de pénaliser les agents pouvant accéder à un CDI, du simple fait que le renouvellement de leur contrat soit séparé par une date de plus de 4 mois du fait de la période de confinement.

- Nous allons proposer de réunir la Commission Centrale du Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat relative à l'Hygiène et à la Sécurité. Cette réunion sera dirigée par la DGAFP et pourrait avoir lieu jeudi 7 mai. Les modalités vous seront précisées dans les 48H. Cela permettra d'avoir un premier point spécifique HSCT avant la date progressive de sortie du confinement.
- Sortie du confinement : le principe que nous arrêtons en termes de dialogue social autour des Plans de Reprises d'Activités, sera un dialogue social ministériel. Je suis donc ouvert pour en parler, mais nous considérons que ce sera plus efficace ministère par ministère pour garantir la meilleure efficacité. Le meilleur niveau de discussion est un niveau directionnel pour répondre aux différents besoins. Je suis probablement influencé par le prisme de Bercy avec des directions très importantes en volume (DGFIP, Direction Générale des Douanes). Je précise cela pour que tous les sujets soient portés au bon niveau.
- La question des masques :
  - FPH : les établissements s'organisent pour la protection de leurs agents.
  - FPT : Cela relève des employeurs territoriaux, et l'Etat les accompagnera y compris financièrement.
  - FPE : nous aurons deux processus de distribution des masques dans les services :
    - Indépendamment du fait que la doctrine de priorité arrêtée par la SCDSN reste d'actualité, nous avons dorénavant des masques en quantité suffisante pour organiser une distribution plus massive. C'est le ministère de l'intérieur qui va être chargé de l'acheminement des masques dans l'ensemble des services. Que ce soit les administrations centrales, les administrations déconcentrées, périmètres d'organisations territoriales de l'Etat élargies à la magistrature, à la pénitencier, aux douanes et à la DGFIP. La seule exception à cette distribution par le ministère de l'intérieur et réseau des préfetures, c'est le ministère de l'Education Nationale, qui par sa taille et son organisation territoriale va assurer sa propre distribution de masques.
- Accélérer la mise en œuvre du forfait mobilité durable : ce forfait devait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Nous allons accélérer sa mise en œuvre au 11 mai, date de sortie du confinement. Même si nous préconisons le maintien d'un maximum de télétravail possible, tant pour éviter l'engorgement des transports collectifs que les sites de restauration dans les différents ministères et administrations. Nous savons aussi qu'il y aura des reprises d'activités et que certains agents pourraient préférer des modes de transports alternatifs aux transports en communs.

## CGT :

Intégralité de l'intervention ci-dessus

## CFDT :

Votre intervention liminaire nous apporte des réponses sur les sujets en suspens.

Nous attendons toujours une réponse sur :

- Imputabilité au service de la maladie Covid 19,
- Eléments statistiques, y compris parcellaires, mais nous prenons bonne note de la réunion CCHSCT de la FPE de jeudi prochain.
- Nous regrettons le fait qu'il n'y ait toujours pas de réunion de la FS4.

Le dialogue social au sujet du déconfinement. La CFDT FP a pris positivement note des propos du 1<sup>er</sup> ministre, qui à propos de la reprise du travail a présenté le dialogue social comme une mesure impérative. Les protocoles de déconfinement doivent être construits collectivement, avec les représentants des agents, sans même exclure qu'ils pourront être négociés. Ils devront aussi s'appuyer sur un dialogue RH nettement amélioré et sur des expressions pour les agents.

Le niveau ministériel que vous mentionnez nous paraît insuffisant. Il nous semble indispensable d'aller d'avantage en proximité pour les établissements publics, les collectivités territoriales. Le déconfinement aura également des impacts sur les établissements hospitaliers ou il doit y avoir aussi du dialogue social. En effet, parfois les représentants des agents ne sont même pas informés des dispositifs mis en œuvre pour faire face à l'afflux des patients liés à l'épidémie, mais aussi à la reprise de l'activité programmée.

Le déconfinement : inquiétude sur les annonces faites sur le port du masque (présenté comme alternative aux mesures barrières). Les deux conditions doivent être simultanément réunies (Le port du masque et les mesures barrières). Les protocoles à venir doivent être beaucoup plus précis et des niveaux d'exigences en matière de protection des salariés plus élevés.

De nouvelles mesures législatives seront soumises au vote des parlementaires. Ces mesures devront prendre en compte la progressivité du déconfinement. Le maintien de mesures positives pour les agents doit être prolongé, afin de garantir les agents contre un certain nombre de fragilisation et précarisation. Un certain nombre de contractuels (dont les étudiants) se retrouvent dans des difficultés très importantes.

Des mesures de maintien de rémunération, de congés, d'avancements doivent être faites. Nous demandons à ce qu'il n'y ait pas de nouveau prélèvement de jours de congés.

Les inégalités deviennent nombreuses et inacceptables pour les agents. Ma collègue de la CGT, Mireille, en a parlé. Les ambiances se dégradent et nous inquiètent pour la reprise.

Le déconfinement et l'organisation du travail qu'il exigera pour tenir compte de l'urgence devra être accompagné par ces mesures et d'autres définies dans le cadre de protocoles. Par exemple, la mise en œuvre anticipée des forfaits de mobilité durable, que vous venez d'annoncer, est notée très positivement par la CFDT. Il faut également encourager la prise en charge des frais liés au titre du télétravail.

Nous devons nous interroger sur les mesures d'action sociale. Les sous-consommations sont encore plus importantes que les années précédentes. C'est inacceptable. Il faut les mobiliser pour pouvoir accompagner les gardes d'enfants, le logement temporaire en lien avec les calendriers de rentrée.

Les protocoles de déconfinement : Nous vous avons fait parvenir notre cadrage. C'est pour nous indispensable qu'il y ait des cadrages. Ces cadrages devront rappeler des nécessités d'un plan, d'un calendrier. Il faudra s'intéresser aux modalités d'élaboration, à la convocation de CHSCT à tous les niveaux et des réunions des CT.

La mise en œuvre d'un comité de suivi de déconfinement nous paraît extrêmement utile, sur le même modèle que les commissions d'enquête lors d'accidents graves. Les grands axes de ce protocole pourrait être la préparation et l'entretien des locaux et du matériel, organisation et planification de la maintenance, organisation de l'information et de la formation des agents, organisation du travail y compris en matière d'accueil du public, de tenue de réunions et les aménagements des espaces.

La question des transports ne pourra pas être occultée ni même la conciliation entre les temps de vie.

Nous nous félicitons d'avoir reçu un compte rendu, même si il est juste avant la réunion de ce jour. Vous avez juste omis notre demande sur le report de l'examen des lignes directrices de gestion en matière d'avancements et de promotions. Il nous semble que la période qui s'ouvre ne permettra pas un dialogue social de qualité sur ces sujets. Nous souhaiterions donc un report.

**FO :**

On prend acte de ce relevé de décisions. Nous attendons toujours les éléments statistiques et les précisions sur les matériels de protection (nombre de masque / nombre d'agents en activité).

En termes de statistiques, les DDI ont réussies, via le ministère de l'intérieur à produire deux fois de suite des statistiques précises. Nous devrions arriver à avoir un bilan national.

On conteste toujours la rétroactivité de la prise des congés en termes d'ASA, on demande par contre la rétroactivité pour suspendre le jour de carence depuis le début de l'épidémie.

On attend encore le classement comme maladie professionnelle Covid 19 des 3 versants de la FP.

Sur les primes, on préférerait que les décrets soient longs à être publiés parce que nous sommes consultés et non par l'attente de signatures des ministres. Nous espérons avoir le décret avant sa publication pour avoir une expression sur leur contenu.

Nous avons toujours des attentes sur les congés bonifiés.

Suite aux annonces du 1<sup>er</sup> ministre, nous avons des interrogations sur la position administrative des agents. Les personnels continueront-ils à bénéficier d'ASA pour garde d'enfants ?



Sur l'ordonnance, quelle est votre position officielle sur les ASA dites opérationnelles ?

L'agenda social : Suite aux annonces du 1<sup>er</sup> ministre, toutes les réunions du mois de mai doivent être annulées. Celles de fin mai concernant la mise en place des comités sociaux dans la Fonction publique, il serait très mal venu de ne pas les reporter car elles concernent la mise en place des CS dans la Fonction publique et donc la suppression des Ct et des CHSCT.

Déconfinement :

- Le ministère du travail, dans ses fiches, parle de la liberté de circuler et de déplacement des délégués syndicaux. Suite aux annonces de différenciation des départements pour le déconfinement, nous aimerions avoir des autorisations de circuler au niveau national pour l'exercice du mandat syndical pour les permanents.
- Avant tout reprise de l'agenda social, il est nécessaire d'avoir des réunions pour faire sereinement le bilan de cette crise et l'impact sur les services publics, un bilan de la situation de tous les agents. Nous réitérons la remise en place du Conseil National des Services Publics pour avoir de vraies réflexions de fond sur l'avenir.

7

## UNSA

Merci pour le compte rendu.

Nous demandons une précision sur le déplafonnement des CET dans le versant hospitalier : Que va-t-il se passer exactement ?

Suite aux annonces du 1<sup>er</sup> ministre :

Il a insisté sur tous les acteurs y compris les organisations syndicales : Nous souhaitons que nos remarques et revendications soient prises en compte. Nous devons faire un bilan de cette crise sanitaire, mais pour le moment, nous n'avons toujours pas de bilan statistique. Nous prendrons ce temps d'analyse après la crise.

Nous demandons que tout Plan de Retour Progressif d'Activité soit conçu autour du dialogue social, avec consultation des instances, partout, sur la base des PCA actuels.

Nous avons entendu que les Plans de Retour d'Activité seront étudiés par ministère ou par direction, mais nous souhaitons un maintien du dialogue social interministériel. Sur le plan local, le dialogue social doit être organisé autour de ces PRA à la fois dans les directions, dans les établissements et dans les collectivités.

Les PRA devront s'appuyer sur plusieurs outils, les fiches métiers pour la FP.

Nous insistons sur l'obligation de voir des PCA partout et dans toutes les collectivités territoriales.

Nous voulons adapter l'organisation du travail aux contraintes liées à la crise sanitaire et aux annonces faites par le 1<sup>er</sup> ministre dans le respect de la réglementation.

Nous avons le souci de l'adaptation des locaux, de protection et de formation des agents.

Nous demandons une mise à disposition de matériel de protection adapté en quantité suffisante.

La doctrine de déploiement des tests nous paraît pour l'instant inexistante pour les agents publics et nous demandons une présentation de cette doctrine en amont de la reprise du 11 mai.

Nous demandons une modification de l'agenda social pour tenir compte des contraintes du déconfinement. Une interrogation sur les réunions en présentiel du mois de mai et après et sur une date que nous jugeons trop rapide. Nous vous demandons d'utiliser un système de visioconférence pour ces réunions.

Le plan santé au travail ne peut pas être traité sans un bilan complet de la situation sanitaire actuelle et de l'organisation du travail qu'il faudra mettre en place pour les deux ans à venir au regard de l'absence de traitement du Covid 19.

Nous souhaitons que soit discutée, avec les représentants des personnels, la situation des agents qui seront amenés à poursuivre le télétravail pour qu'ils ne perdent pas de nouveaux jours de congés mais aussi la situation des agents contraints de garder leurs enfants ou de se protéger car personnes à risque.

Nous demandons que soit précisée l'application du décret restauration-frais de mission d'autant que les restaurants administratifs et inter administratifs ne seront pas rouverts tout de suite. Nous demandons la possibilité de maintenir les tickets restaurants pour les agents en télétravail.

Nous insistons pour que d'ici le 11 mai, le dossier école maternelle, primaire et élémentaire soit réétudié. La reprise présentée est risquée. Il apparaît en marche forcé. Nous insistons sur la sécurité des enfants et de leurs parents. D'autant que le cadrage sanitaire n'est pas connu après les préconisations du conseil scientifique. Les annonces donnent l'impression que l'école est en dehors du cadre sanitaire national.

Nous insistons sur la sécurité des agents enseignants ou communaux. Mais aussi sur la responsabilité de l'Etat. La décision de reprise le 11 mai fera porter la responsabilité sur toutes les équipes des écoles et les maires. C'est un transfert de responsabilité inacceptable.

Le cumul travail en présentiel et en télétravail pour les enseignants est inacceptable.

Nous demandons que le Covid 19 soit reconnu comme maladie imputable au service. Certains ministres se sont engagés devant leurs agents (C. Castaner). Tous les agents publics, en présentsiels, doivent pouvoir bénéficier de cette reconnaissance.

Nous sommes étonnés que le projet de décret FPE et FPT sur les primes exceptionnelles ne fasse pas l'objet d'un dialogue social.

Nous vous interrogeons maintenant sur plusieurs points :

- Le décret sur la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet.
- Le suivi psychologique post-confinement.
- La circulation des représentants syndicaux.
- L'action sociale interministérielle.
- Situation des DOM-TOM sur la situation sanitaire et sur le matériel disponible.



## FSU :

Nous demandons les textes et un dialogue social avant la publication de chaque texte.

Pour l'agenda social. Nous sommes en attente de positionnement clair sur l'organisation de l'agenda social. Les audio et Viso conférence sont faites pour gérer l'urgence uniquement. Notre demande est le report de ces questions à une date ultérieure.

Il nous manque un protocole national, car les choses sont gérées par ministère et par versant, ce qui est bien pour être au plus près des agents. Mais nous voudrions un cadrage plus précis pour l'ensemble de la Fonction publique. Ex : le 1<sup>er</sup> ministre a parlé des départements verts et rouge et d'une géométrie variable pour la reprise des élèves des collèges selon la couleur du département. Par contre, les écoles maternelles, primaires et élémentaires ne sont pas concernées par ces couleurs !

Une doctrine nationale pour la fonction publique ne pourrait – elle pas être envisagée ? Pour la réouverture des établissements scolaires, les conditions sanitaires, la réouverture des services administratifs, ... Il faut rappeler aux employeurs publics leur obligation sur la prévention des risques.

La prise de température des élèves et des enseignants pour l'éducation nationale préconisée par le conseil scientifique sera-t-il mis en œuvre ? Qu'en sera-t-il pour les autres services publics ?

Il faut qu'il y ait une coordination fonction publique pour la distribution des masques, car dans les écoles maternelles, primaires et élémentaires, il risque d'y avoir des différences de distribution de masques (Education nationale et territoriale)

On renvoie au volontariat des familles ou à la responsabilité des directeurs, s'il y a trop d'enfants à accueillir.

Le régime des ASA doit perdurer. Pour la période en cours, et après le 11 mai une information claire des agents doit être faite sur leur position administrative, mais aussi une facilitation des démarches. Aussi, un simple certificat médical doit suffire pour être en ASA personnalité vulnérable,...

Nous redemandons la reconnaissance en maladie professionnelle, mais aussi l'imputabilité au service. Une information claire sur les possibilités de tests. Une facilitation des démarches pour la reconnaissance en maladie professionnelle.

FAQ du site de la DGAFP : il y a une distinction entre contact ponctuel ou contact prolongé avec la maladie. Cette distinction ne correspond pas avec ce que l'on connaît de la maladie.

## SOLIDAIRES

Des questions et demandes subsistent :

- Manque de matériels de protections dans certains secteurs.
- Notre priorité est la santé et la sécurité des agents.
- Nous souhaitons que les grandes lignes soient pilotées par la FP, par rapport au déconfinement.

- Les masques, pour les personnels qui en auront besoin vont arriver. On en prend acte, mais qui seront les personnels qui auront accès à ces masques ? et quel type de masque ? Mais aussi le nettoyage des locaux.
- Les tests : la médecine préventive sera-t-elle habilitée à faire ces tests ?
- Les PRA doivent être réalisés partout et présentés dans chaque CHSCT.
- Des craintes sur les personnels fragiles et les personnels qui ne résident pas dans le département de leur emploi (départements verts et rouges).
- Demande entre imputabilité et accident du travail pour tous les personnels
- Sur les congés, nous avons les mêmes remontées que la CGT.
- La question des ASA pour garde d'enfants.
- Nous devons avoir les Décrets avant leur signature. Or, nous avons l'impression que cela ne va pas être le cas.
- Le CCHSCT de la semaine prochaine : au-delà de l'agenda social (dont vous savez ce que nous en pensons), il y a une nécessité de réflexion sur des questions autres.
- La circulation des représentants syndicaux

## FAFP

Voici nos demandes et remarques :

L'agenda social à réorganiser et en présentiel.

Les décrets sur les primes devaient nous être envoyés avant la signature. Nous ne devons pas les découvrir après leur parution au JO.

Nous demandons toujours la reconnaissance du Covid 19 en maladie professionnelle.

Des questions suite à l'intervention du 1<sup>er</sup> ministre :

- Qu'en est-il des guides annoncés pour la reprise des agents ?
- Devons-nous avoir l'obligation de nomination d'un référent Covid, avec une formation spécifique pour établir les process ?
- Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour.
- Le retour à l'école doit se faire sur la base du volontariat.
- Dans quelle situation va se trouver un agent en arrêt pour garde d'enfants, un agent atteint d'une des 11 pathologies initiales ainsi qu'en cas de grossesse ?

## CGC

Certaines de nos demandes restent sans réponses :

- Santé et sécurité des agents pendant et après le confinement (masques, matériel de protection,...)
- La reconnaissance en maladie professionnelle du Covid 19, depuis janvier, pour tous les agents de la FP.
- Le déplaçonnement du CET est acté, mais nous demandons une monétisation pour les agents qui le souhaitent.
- Les congés bonifiés. Grandes attentes de réponses pour les agents qui ont un départ très proche.

- Les primes, nous devons être associés au texte avant la publication.
- La clarification des situations des agents en garde d'enfants après le 11 mai. Même pour les agents qui ne souhaitent pas remettre tout de suite leurs enfants à l'école à cause du trop grand risque.
- Les actions sociales et la mise en place de CESU et la prise en compte de logements d'urgence, mais aussi la sous-consommation de crédits de l'action sociale qui sont inadmissible surtout dans cette période.

Suite aux annonces du 1<sup>er</sup> ministre :

- La problématique des transports : il y aura une réduction des transports, mais comment feront les agents qui empruntent les transports et les TER, ... La position d'ASA est donc encore indispensable.
- Le télétravail n'est pas toujours possible, mais souvent faute de mise à disposition de matériel.
- La circulation des délégués syndicaux.

### CFTC :

Suite aux annonces du 1<sup>er</sup> ministre :

Le triptyque (protéger, tester, isoler) peut s'entendre, mais questionne sur son déploiement à l'école, aux transports et au contrôle des règles avec des forces de l'ordre déjà très sollicitées.

La départementalisation du déconfinement semble être pragmatique, mais elle interroge sur sa mise en œuvre.

Les mesures annoncées semblent difficilement applicables.

Nous devons nous appuyer sur le dialogue social.

Les masques posent toujours problème et leur gratuité semble indispensable si l'on veut être efficace (à cause des prix annoncés).

Les annonces concernant la reprise dans les écoles restent floues. La situation dans les écoles primaires est préoccupante tant sur l'organisation de l'accueil que sur la sécurité des personnels et la responsabilité en cas de propagation du virus dans les établissements, la désinfection des établissements, l'organisation de la journée, l'organisation des repas,...

La priorité reste la sécurité des enfants et du personnel. La reprise n'est pour nous pas possible en l'état.

Nous sommes toujours dans l'attente des textes des primes avant signature, des statistiques et de la reconnaissance du Covid 19 en maladie professionnelle et imputable au service pour tous les agents.

## **REPONSES DE M. O. DUSSOPT**

La maladie professionnelle : le travail continue, le dossier n'est pas instruit pour le moment. Nous avons un mandat pour le périmètre du MACP, Gérald et moi-même, c'est de tenir l'engagement pris par le ministre de la santé et des solidarités. Nous ne sommes ni sourds ni aveugles, et par ailleurs nous savons lire, donc vos demandes

de reconnaissance, qu'elles soient d'origine syndicales ou autres, sont des choses que nous regardons mais les positions ne sont pas arrêtés.

La question de l'agenda social : nous allons tenir compte des différentes modalités de reprise, mais je le dis de manière assez cash, et vous me pardonnerez. Si la question de la crise que nous traversons et du réaménagement de l'agenda social est vu uniquement comme un moyen de reporter l'application de dispositions que vous avez combattu, ce qui est votre droit le plus strict, je pense aux lignes directrices de gestion ou à la mise en place des Comités Sociaux d'Etablissements, vous ne trouverez évidemment pas mon assentiment (c'est le moins que l'on puisse dire). Ce sont des chantiers qui ont été inscrits dans la loi. La loi est votée et elle se met en œuvre. Si les modalités de travail peuvent être adaptées et améliorées, nous avons aussi des délais à tenir pour respecter le vote du parlement puisqu'au-delà de ce que j'ai pu proposer au parlement dans la loi, celui-ci a voté. Il y a des dates d'entrée en vigueur de certaines dispositions que nous allons respecter.

Sur la question des congés : je peux vous rassurer, l'ordonnance a été publiée, elle s'applique. Nous avons mis en ligne, sur le site de la DGAFP, un question-réponse sur cette application de cette ordonnance congés. Nous vous l'adresserons cet après-midi. Vous noterez dans ce Q/R qu'il y a une disposition que nous avons évoquée et qui donc clarifie notre position. C'est la question des congés annuels acquis pendant les ASA (qui ne génèrent pas de périodes de RTT malgré vos demandes). Les ASA génèrent par contre des jours de congés annuels. Par contre, ces jours de congés ne pourront pas être basculés sur le CET, de la nécessiterait un décret que nous ne mettrons certainement pas en œuvre puisque la sortie du confinement est à échéance relativement rapide.

Pour les sujets qui nous opposent de manière assez dure, la question des primes : nous vous transmettrons les textes lorsque nous serons en capacité de le faire. Le fait que ces textes soient stabilisés ne signifie pas qu'ils soient validés à tous les échelons avant la possibilité d'une consultation ou d'une concertation, mais nous le ferons. Je rappelle simplement, pour le principe, en matière de prime (je l'ai dit il y a 15 jours), les instances de dialogue social sont consultées sur l'architecture générale de régimes indemnitaires, mais pas sur leur déclinaison et encore moins, traditionnellement et par la loi, sur les primes à caractère exceptionnel.

Nous n'avons pas prévu d'autre ordonnance. Cela signifie que les 5 jours peuvent être décidés par les employeurs public pour les personnes en ASA dans la période qui a débuté le 16 avril et qui va jusqu'à la fin de l'état d'urgence, comme les 5 jours de congés qui peuvent être imposés aux agents qui sont en télétravail d'ici la fin de l'état d'urgence. C'est 5 jours, ce n'est pas 10 ou 15. Si un employeur veut aller plus loin, il n'y a que deux solutions :

- L'une que nous n'avons pas réellement envisagée, qui consisterait en ce qu'une nouvelle ordonnance prévoit un placement nouveau.
- La seconde, toujours possible à la main des employeurs, se trouve dans l'application du décret de 1985, mais cela doit répondre à des modalités de prise d'avis et des recueils d'avis des instances de dialogue social que vous connaissez par cœur. C'était déjà possible, mais cela devra être organisé à un niveau local, puisque le décret de 1985 le permet.

En tout cas, nous n'avons pas prévu d'ordonnance pour modifier le quantum des jours, tels qu'indiqués dans l'ordonnance du 16 avril.

Concernant l'accompagnement psychologique des agents, j'ai eu l'occasion d'indiquer qu'en ce qui concerne la FPE, les cellules mises en place durant la période de confinement resteront activées quelques semaines après le déconfinement. Pour la FPH, les choses sont différentes, nous n'avons pas de problématique de reprise (malheureusement pour eux, vu l'état de fatigue de bon nombre des agents). Pour la FPT, c'est à la main des employeurs territoriaux, même si j'ai procédé aux mêmes recommandations et aux mêmes rappels.

Je n'ai pas de réponse sur le déplaçonnement des CET dans la FPH, puisque nous prendrons un arrêté qui est en rédaction. Nous prendrons un arrêté pour la FPE et les collègues travaillent pour la déclinaison FPT, avec un décret en Conseil d'Etat puisque ça ne peut pas passer par un arrêté. La procédure est différente pour la FPH. Depuis le début de la crise, nous faisons un traitement très différent, dans la mesure où ils ne sont pas confrontés aux questions d'ASA ou de télétravail.

Pour la question ASA et réserve opérationnelle : nous n'avons pas de retour du ministère de l'intérieur, mais nous les relançons.

Pour la question des congés bonifiés : nous avons eu seulement hier, le retour concernant les employeurs territoriaux qui sont concernés eux aussi, même si nous savons que les cohortes concernées dans la FPT, sont d'une part moins importantes que dans la FPE et que de très grands nombres d'employeurs territoriaux fait que très souvent les employeurs territoriaux concernés le sont pour quelques unités et non pas pour des dizaines ou des centaines d'agents. Je fais une exception dans ce discours, qui concerne la ville de Paris et qui a un statut particulier, mais qui accueille beaucoup d'agents ayant la possibilité d'accès à des congés bonifiés. Nous travaillons avec l'AP-HP sur ce point-là, puisque, en la matière, l'accès aux congés bonifiés ne dépend de rien d'autre que de deux conditions (mais qui sont majeures) :

- Des conditions sanitaires sur la possibilité de voyager,
- Des conditions techniques sur le fait qu'il y ait des avions pour rejoindre les territoires dont sont originaires les agents bénéficiant des congés bonifiés.

Nous nous orientons, mais aucun arbitrage à ce stade, sur la possibilité aux agents qui ne pourraient pas faire valoir leurs droits à congés bonifiés, c'est de les faire valoir l'année prochaine ou l'année d'après, dans une logique d'étalement. Le plus simple, administrativement, pour les agents aurait été de reporter les congés bonifiés non pris en 2020, sur 2021. Mais, nous pouvons avoir des employeurs qui ont tellement d'agents bénéficiaires dans leurs effectifs, que la gestion du départ de quasiment 2/3 de ces agents en 2021 s'avérerait extrêmement difficile pour l'organisation des services et pour les agents restant. Dès que c'est arbitré, nous vous le dirons. Mais pour le moment, nous nous orientons pour l'étalement des agents qui ne pourraient bénéficier de leurs congés cette année.

Sur la question de la doctrine et du cadrage. Nous avons sur les questions sanitaires, un cadrage qui existe et qui est réévalué régulièrement, qui est celui posé par la Direction Générale de la Santé et le Secrétariat Général Défense et Sécurité Nationale. Ce cadrage existe et a vocation à être appliqué par tous les employeurs publics, ministère par ministère et direction par direction pour la FPE et en cela, il rend inutile et redondant un cadrage qui serait fait par moi-même ou la DGAFP.

J'entends les demandes de doctrine sur un certain nombre de points. Cela amène deux réponses :

- Pour ce qui concerne les questions sur l'école, j'ai pris bonne note de tout ce que vous avez dit, mais cela relève de la discussion avec le ministère de l'Education Nationale et pas avec moi, ni Gérald (en tout cas, le périmètre MACP).
- Les PRA et sorties de confinement qui sont élaborés direction par direction, puis ministère par ministère feront l'objet d'un examen par le cabinet du 1<sup>er</sup> ministre et les nôtres en début de semaine prochaine, avec comme objectif, non pas d'élaborer une circulaire ou une doctrine formalisée. Si nous pouvons nous en passer, c'est mieux. Par contre, c'est de veiller à la cohérence. Nous souhaitons garder la singularité et la réponse aux cela doit être accompagné de dialogue social et si j'ai indiqué dans mon propos liminaire, que c'était ministère par ministère et direction par direction, je n'écarte pas les aspects locaux, les aspects relatifs aux directions départementales interministérielles qui doivent faire l'objet de discussions et d'échanges.

Sur les questions relatives aux masques: nous avons aujourd'hui le stock nécessaire au niveau de l'Etat pour répondre aux objectifs suivants :

- Il y a un objectif de priorité et de respect des priorités arrêtées par le SCDSL. Il y a des agents publics qui sont prioritaires, si nous devons manquer de masques. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Et qui peuvent être prioritaire pour se voir attribuer des équipements très spécifiques.  
Pour la grande partie des agents, nous sommes sur des masques dit « Grand Public », qui font l'objet aujourd'hui d'une certification du ministère de l'économie et des finances et avec des caractéristiques de filtrations de particules qui seront certifiées. Les tarifs annoncés aujourd'hui, qui sont très variables et vont de 2€ à 10€, sont pour des masques réutilisables 20-30 ou 40 fois, ce qui rapporté à des masques jetables, à usage unique, les rend meilleur marché.  
Je précise que nous allons aussi utiliser des masques jetables, et qui présenteront les particularités évoquées il y a quelques semaines. Mais, tous les matériels sont des matériels certifiés et conformes.
- Il y a un certain nombre d'agents dont le port du masque ne sera pas obligatoire. Lorsque vous travaillez dans un bureau à Bercy ou ailleurs. Il n'est pas prévu à ce stade, que vous soyez équipé d'un masque. Par contre, nous voulons que chaque administration soit en capacité de fournir un masque à chaque agent le souhaitant. Ce qui permettra de dire, que tout agent public souhaitant travailler avec un masque pourra le faire avec un masque fourni par son employeur. Soit un masque jetable, soit un masque réutilisable et lavable. Par contre, le masque lavable devra être entretenu par l'agent.

Le régime des ASA pour garde d'enfants ou personnes vulnérables. Nous nous orientons vers une logique Public/Privé, avec deux périodes. L'une avant le 1<sup>er</sup> juin, l'autre après.

Dans le secteur privé, il a été annoncé, qu'après le 1<sup>er</sup> juin, les salariés qui vont bénéficier du chômage partiel ou d'un arrêt de travail, pour garder leurs enfants devront fournir une attestation d'impossibilité d'accueil de leur enfant à l'école. S'ils ne fournissent pas cette attestation, ils pourront, s'ils ne souhaitent pas mettre leurs enfants à l'école, prendre des congés qui seront de droit. Mais, ils sortiront du système d'indemnisation du chômage partiel.



Pour le secteur public, nous allons nous orienter vers un système équivalent pour les gardes d'enfants. Pour les agents qui feront le choix de ne pas mettre leurs enfants à l'école, alors que l'école sera en capacité de les accueillir dans les conditions sanitaires précisées. Ce sera une volonté que nous respecterons, mais qui sera de la responsabilité de chacun. C'est-à-dire, à prendre sur des congés.

Pour les agents dont les enfants ne pourront pas être accueillis à l'école, soit par ce que l'établissement sera fermé, soit parce qu'il sera acté que les conditions sanitaires ne permettent pas l'accueil de tous les enfants, soit parce que le niveau auxquels ils appartiennent ne sera pas ouvert. Dans ce cas, il y aura un droit à ASA.

Un aparté : j'ai été un peu surpris, mais ne le prenez pas pour une agression, sur le fait qu'il fallait absolument garantir le droit à l'ASA pour les parents qui feraient le choix de ne pas mettre leurs enfants à l'école. Cela m'étonne un peu, car mon esprit est plutôt très école publique, ce qui me laisse penser que l'instruction est obligatoire et si ça ne tenait qu'à moi, la scolarisation serait obligatoire.

Et par ailleurs, il faut avoir en tête que nous sommes début mai et que cette possibilité d'ASA pour garde d'enfants ne va pas durer avec les vacances. Nous allons vite nous approcher d'une période de grandes vacances, qui à priori sont maintenues, durant lesquelles il n'y a jamais eu d'ASA pour assurer la garde des enfants.

Pour les personnes vulnérables qui sont en ASA, l'objectif est évidemment tout autre. La doctrine sanitaire consiste à écarter des collectifs de travail les personnes vulnérables et à les placer en ASA. Je précise que la réalité n'est pas de dire que l'ASA est un droit, mais ce qui est automatique c'est le maintien à domicile, avec prioritairement le télétravail et en cas d'impossibilité de télétravail, il y a un placement en ASA.

Je précise aussi, que la question des contractuels sera traitée de la même manière.

Les courriers adressés auront tous une réponse.

Sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, l'organisation du concours d'accès aux IRA se fera le 11 juin pour les épreuves écrites, avec des oraux entre le 29 juin et la mi-juillet.

## Réactions :

**FSU** : comment prouver que l'enfant ne peut pas être accueilli à l'école ?

Rien n'empêche de desserrer le calendrier d'application de la loi de transformation de la Fonction publique.

**OD** : Je ne reviens pas sur le point 2, vous connaissez mon avis. Sur le point 1, nous travaillons actuellement pour faire en sorte que les directeurs d'école puissent avoir un modèle de bon de refus, facile à donner aux parents lorsqu'ils se présentent à la grille, voir à envoyer par mail ou SMS.

**CGT** : Merci pour vos réponses, notamment sur les ASA.

Vous n'avez pas répondu sur deux points :

- les statistiques, notamment sur les personnels atteints par la maladie. quand aurons-nous des statistiques même parcellaires?
- La libre circulation des représentants syndicaux.

Nous avons bien noté vos réponses, qui ont le mérite d'exister, ce qui n'enlève évidemment rien à nos forts désaccords. Pourrions-nous donc avoir des réponses précises sur ces deux points ?

**OD :** Pour les statistiques, il y a des remontées très parcellaires sur les DDI. Nous avons interrogé le SGDSL qui ne dispose pas encore de remontées. Le ministère de la santé nous indique qu'il n'a pas de choses consolidées. Il n'y a aucune mauvaise volonté de notre part sur la fourniture d'éléments statistiques.

Sur la circulation des délégués : je persiste à dire qu'aujourd'hui ce n'est pas une difficulté. Cela s'inscrit dans le cadre des trajets professionnels, c'est votre activité généralement à temps plein, même si certains d'entre vous ont gardé quelque temps de service. C'est votre activité professionnelle et vous l'exercez. De plus nous allons nous approcher du 11 mai et de la levée d'attestation en-deçà de 100 kms. Mais je pense que c'est plus facile de gérer les choses ainsi plutôt que d'imaginer un laisser-passer spécifique qui serait à tort ou à raison, interprété comme une forme de dérogation, de passe-droit ou de faveur, qui n'en serait pas une, mais qui serait vu comme cela.

C'est un trajet professionnel à nos yeux.

**FO :** Peu de réponses pour les CET, du côté de la FPH ou FPT.

Précision sur les agents qui n'auraient pas de masques seront-ils informés au préalable, qu'ils pourront en demander un à leur employeur ?

**OD :** Je ne sais pas dans quelle mesure nous pouvons faire une notification individuelle. Mais je demande à l'ensemble des ministères de faire circuler l'information.

**CFDT :** Vous avez distingué deux périodes, avant et après le 1<sup>er</sup> juin. J'ai bien compris qu'avant, rien ne changeait par rapport à ce qui existe aujourd'hui et qu'après le 1<sup>er</sup> juin, il faudra cette attestation d'impossibilité d'accueil.

Le cadrage de l'administration doit pouvoir être adapté et discuté et enrichi à tous les niveaux.

Sur l'agenda social, notre demande tenait compte des désaccords. Il nous semble qu'il faut aussi entendre que le désaccord ne doit pas mettre à mal la question de la concertation pour construire des dispositifs qui sont pour certains, entièrement nouveaux. Si un certain nombre de réunions sont annoncées comme maintenues, la semaine dernière, vous aviez dit qu'il serait tenu compte de la difficulté de la période pour réorganiser l'agenda social et établir un certain nombre de priorité dans les sujets à traiter. Nous aimerions pouvoir recevoir rapidement un agenda social modifié.

**OD :** nous allons retransmettre l'agenda social modifié, mais laissez-nous quelques jours. Pour le reste, et sur la question des ASA. Autant à partir du 1<sup>er</sup> juin, je suis

plutôt clair sur ce que l'on va faire. Entre le 11 mai et le 1<sup>er</sup> juin, les choses peuvent un peu évoluer, en fonction du rythme de reprise réel dans les établissements.

**UNSA** : Nous voudrions savoir s'il y a une doctrine sur les tests de dépistage.

Le déplafonnement des CET pour la FPT. Certaines collectivités n'ont soit pas prévu de délibération, soit on prit des textes inférieurs à 60.

**OD** : L'autonomie de gestion des collectivités.

Sur les tests ; si un agent présente des symptômes, il sera testé comme tous les Français. S'il est déclaré positif, il sera placé en isolement, soit chez lui avec des mesures strictes, soit dans un hôtel. La prescription de test ne sera pas faite par son employeur, mais par un médecin. Un test de virologie pour voir si la personne est infectée ou pas.

Par ailleurs, l'Etat va mettre en place les brigades pour faire en sorte que les contacts de cette personne soient testés aussi. Le Premier ministre l'a dit, on a une capacité allant jusqu'à 700 000 personnes.

Questions – réponses sur ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

Version du 23/04/20 – Document DGAFP

	Sujet	Question - réponse
Q1	Champ de l'ordonnance	<p><b>Question</b> : quelle est la situation des personnels des opérateurs de l'Etat au regard de notre ordonnance relative aux congés des agents publics dont les agents peuvent être en majorité des contractuels de droit privé ?</p> <p><b>Réponse</b>: La réponse dépend pour chaque établissement public de son décret de création et du statut de ses agents. Si les agents de ces opérateurs sont des contractuels de droit privé, ce sont les dispositions de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 qui s'appliquent. Pour les contractuels de droit public, ce sont les dispositions de l'ordonnance 2020-430 qui s'appliquent.</p>
Q2	Article 1 <sup>er</sup> : agents vulnérables	<p><b>Question</b> : les agents placés en ASA car identifiés comme "vulnérables" se voient-ils imposer des JRTT au titre de l'article 1<sup>er</sup>?</p> <p><b>Réponse</b> :oui, tous les agents bénéficiaires d'une ASA sont concernés (article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance).</p>
Q3	Article 1 <sup>er</sup> , caractère obligatoire de la disposition	<p><b>Question</b> :est-il possible de préciser le caractère obligatoire de la prise de congés prévue à l'article 1<sup>er</sup> ?</p> <p><b>Réponse</b> : La prise des congés en application de l'article 1<sup>er</sup> est obligatoire dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature à l'exception des agents relevant des régimes d'obligations de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.</p> <p>Il s'agit d'une simple faculté dans la fonction publique territoriale. L'article 7 dispose en effet que les dispositions de l'ordonnance « <i>peuvent être appliquées aux agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci.</i> ».</p>
Q4	Article 1 <sup>er</sup>	<p><b>Question</b> : Pour les agents en ASA : les deux périodes (16/3-16/4, puis celle au-delà) sont-elles bien étanches ? Par exemple, quelqu'un qui aurait été à 100% en ASA sur le premier mois se verra repris 5 jours au titre de la première période, quoi qu'il arrive sur la seconde période ?</p> <p><b>Réponse</b> :Oui, les deux périodes sont « étanches ». Les agents qui ont été exclusivement en ASA entre le 16 mars et le 16 avril 2020se verront imposer cinq jours de réduction de temps de travail au titre de cette période.</p>
Q5	Articles 1 <sup>er</sup> et 2 pour calculs des JRTT	<p><b>Question</b> : Quid d'un agent qui aurait changé de cycle de travail passant à un cycle sans ARTT ? Comment calculer les jours ARTT imposés ? Prorata temporis selon le cycle de travail et application des 6 jours de congés annuels maxi si pas de ARTT ?</p>

		<p><b>Réponse</b> :C'est la situation de travail de l'agent qui détermine l'imposition du nombre de jours et non le cycle de travail. L'ordonnance est très précise sur le nombre de jours imposés et ne prévoit pas de les proratiser dans cette situation. Si l'agent n'a pas suffisamment de RTT, il est fait application de l'avant dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, au titre duquel « <i>Les personnes mentionnées au premier alinéa qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail prennent au titre du 1° , selon leur nombre de jours de réduction du temps de travail disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa, dans la limite totale de six jours de congés annuels au titre du 1° et du 2°</i> ».</p>
Q6	Article 2 : consultation du CT ?	<p><b>Question</b> : Pour la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 2 de l'ordonnance prévoyant la possibilité pour le chef de service d'imposer des jours de congés aux agents en télétravail, faut-il prévoir une consultation préalable du CT?</p> <p><b>Réponse</b> : La décision d'un chef de service consistant à imposer des congés relève de ses prérogatives d'organisation du service. Par ailleurs, l'application des dispositions de l'ordonnance conduit à ne pas devoir consulter formellement le CT. En revanche il est tout à fait envisageable d'informer les représentants du personnel des modalités d'application de l'ordonnance décidées au sein des différents services.</p>
Q7	Article 2 : télétravailleurs : congés ou JRTT imposés ?	<p><b>Question</b> : télétravailleurs : libre choix laissé aux chefs de service d'imposer ou pas des ARTT ou congés ?</p> <p><b>Réponse</b> : l'article 2 de l'ordonnance laisse effectivement cette faculté aux chefs de service. Cette faculté ne s'oppose pas à la mise en place d'une doctrine globale du service sur la gestion des congés des agents en télétravail.</p>
Q8	Article 2 et jours de récupération	<p><b>Question</b> : les jours de récupération pour heures complémentaires réalisées sont-ils décomptés dans les 5 jours ARTT ou congés annuels pouvant être imposés aux télétravailleurs ?</p> <p><b>Réponse</b> : les jours de récupération pour heures supplémentaires se distinguent des jours RTT que l'employeur peut imposer au titre de l'article 2 de l'ordonnance. Ils ne peuvent pas remplacer les jours de RTT ou de congés annuels pouvant être imposés.</p>
Q9	Article 2 : concerne 5 jours ou moins ?	<p><b>Question</b> : l'article 2 prévoit la possibilité pour le chef de service d'obliger le télétravailleur à poser 5 jours de RTT ou de congés annuels. La rédaction de cet article ne semble pas impliquer la possibilité de moduler le nombre de jours de congés (sinon, il eût été mentionné « jusqu'à 5 jours »).</p> <p><b>Réponse</b> : le nombre de jours imposés peut varier de 0 à 5 jours, puisqu'il y a une marge d'appréciation du chef de service, en fonction des nécessités de service. Il n'était pas nécessaire d'écrire « jusqu'à » pour que cela soit possible. Cependant, la formulation retenue invite à ce que 5 jours soient pris, sauf contrainte liée au service.</p>

Q10	Article 2 : concerne 5 jours ou moins ?	<p><b>Question</b> : faut-il bien entendre l'article 2 comme la possibilité de demander aux agents de poser jusqu'à 5 jours (entre 1 et 5 jours) ?</p> <p><b>Réponse</b> : Le chef de service a bien la faculté d'imposer aux agents en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre jusqu'à cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.</p>
Q11	Article 3 : utilisation des jours CET	<p><b>Question</b> : l'utilisation des JRTT prévue à l'article 3 est-elle une possibilité offerte à l'agent ou le chef de service peut prendre l'initiative d'une ponction sur le CET, notamment lorsque le solde d'ARTT 2020 est insuffisant pour les agents en ASA, au titre de la période du 16 mars au 16 avril ?</p> <p><b>Réponse</b> : l'article 3 permet en effet à un agent de remplir l'obligation posée au 1° de l'article 1<sup>er</sup>, ou également au 2° dans la mesure où les CET ne retracent pas la nature des jours épargnés (RTT ou jour de congé). C'est l'agent qui doit mobiliser ces jours.</p>
Q12	Article 3 : calcul des jours de fractionnement	<p><b>Question</b> : Si l'ordonnance prévoit que les congés annuels imposés (dans la période du 16 mars au 1<sup>er</sup> mai) ne sont pas pris en compte pour le calcul des jours de fractionnement, les congés (volontaires) posés (pour la période du 16 mars au 1<sup>er</sup> mai) avant la publication de l'ordonnance par un agent en télétravail seront-ils pris en compte pour la génération des jours de fractionnement ?</p> <p><b>Réponse</b> : dans la mesure où les congés posés avant le 1<sup>er</sup> mai l'ont été volontairement, ils participent au décompte pour l'obtention de jours supplémentaires accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis avant le 1<sup>er</sup> mai et après le 31 octobre.</p>
Q13	Article 3 : fonctionnement	<p><b>Question</b> : l'article 3 dispose que les jours de RTT que doivent poser les agents en ASA (article 1<sup>er</sup>) ou télétravailleurs (article 2) peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le CET. Or, les jours transférés sur le CET ne sont pas traçables. Autrement dit, une fois le jour transféré, sa nature n'est plus accessible. Dès lors, il n'est pas possible d'isoler les seuls jours de RTT présents dans un CET, un jour de CET devenant indistinctement un jour de RTT ou de congé annuel. Cela rend donc <i>de facto</i> inapplicable cet article 3, sauf à considérer que le prélèvement sur les jours de CET est systématiquement possible, y compris lorsqu'un agent en ASA ne dispose pas d'au moins 5 jours de RTT au titre de ses congés 2020. Mais cela signifierait alors que la restriction prévue à l'article 1<sup>er</sup> pour ces agents (qui consiste à ne leur prendre aucun jour de RTT au titre de la période du 16 mars au 16 avril, mais à leur obliger en contrepartie à poser un 6<sup>ème</sup> jour de congé annuel pour la période du 17 avril jusqu'à la fin du confinement) serait inapplicable. En résumé, quelle que soit l'interprétation, l'un des 2 articles (1<sup>er</sup> ou 3) ne peut s'appliquer.</p> <p><b>Réponse</b> : Les jours posés sur le CET peuvent effectivement avoir été des jours de congé comme de RTT, sans que leur origine puisse être tracée après transfert. Cela ne rend pas l'article 3 inapplicable car il concerne justement des jours de CET post transfert, mobilisables soit pour assurer le respect du 1-1°, soit pour assurer le respect du 2°.</p> <p>Le quatrième alinéa de l'article 1 couvre quant à lui un autre cas de figure, qui est celui d'agent n'ayant pas d'une part le nombre de jours lui permettant de remplir complètement l'obligation posée au 1°, et d'autre part les jours sur le CET permettant le respect des dispositions de</p>



		l'article 3 (ex : agent n'ayant pas de CET et ayant déjà consommé ses RTT).
Q14	Article 4 : période de référence pour la proratisation	<p><b>Question</b> : « Le nombre de jours de congés imposés au titre de l'article 1er et susceptibles de l'être au titre de l'article 2 est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence et en télétravail ou assimilé au cours de la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1er. »</p> <p>Comment est définie « la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1er » ? Si l'état d'urgence est prolongé jusque mi-juillet, la période de référence l'est-elle également ?</p> <p>Si l'agent est en ASA du 16 mars au 11 mai et que l'état d'urgence est prolongé jusqu'à la mi-juillet, comment s'applique la règle de proratisation de l'article 4 ?</p> <p><b>Réponse</b> : Le terme de référence est la reprise par l'agent de son service « dans des conditions normales ».</p> <p>La reprise dans des « conditions normales », coïncide donc en principe avec la sortie du confinement. Il s'agit, selon les cas, de la sortie de la situation d'ASA ou de télétravail.</p> <p>Enfin, si l'agent reste en ASA jusqu'à mi-juillet, il n'y a pas de proratisation puisqu'il n'aura accompli son service qu'en ASA.</p>
Q15	Article 4 : période de référence pour la proratisation	<p><b>Question</b> : Quelle est la période pendant laquelle doivent être pris les congés ou RTT : <u>jusqu'au 23 mai</u> ou jusqu'au 11 mai ?</p> <p><b>Réponse</b> : Les agents en ASA entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période (article 1er de l'ordonnance).</p> <p>Le chef de service peut imposer aux agents en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période (article 2 de l'ordonnance).</p> <p>Il résulte de ces dispositions que la fin de la période où doivent être pris les jours de congés/RTT est bien la date de reprise des fonctions dans des conditions normales, ou, au plus tard, la date de fin de l'état d'urgence, fixée à ce jour au 23 mai.</p>
Q16	Article 4 : articulation avec les congés maladie	<p><b>Question</b> : les dispositions de l'article 4 de l'ordonnance posent question. En effet, la jurisprudence de la CJUE et du CE semble imposer une neutralisation des périodes passées en congé maladie pour le calcul du nombre de jours imposés. L'ordonnance semble n'offrir qu'une simple possibilité pour le chef de service. Quelle est votre analyse sur ce point ?</p> <p><b>Réponse</b> : l'article 5 de l'ordonnance n'est pas relatif à l'acquisition de congés annuels pendant la période passée en arrêt de maladie mais mentionne le nombre de jours de congés annuels devant ou pouvant être pris (ces congés ne pouvant pas être pris pendant l'arrêt maladie). Il dispose en effet que « <i>Le chef de service peut réduire le nombre de jours de réduction de temps de travail ou de congés annuels imposés au titre des articles 1er, 2 ou 4 pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels la personne a été placée en congés de maladie pendant la période définie au premier alinéa de l'article 1er et de l'article 2.</i> ».</p>

<p><b>Q17</b></p>	<p>Article 6 : exclusion</p>	<p><b>Question</b> : La présente ordonnance n'est pas applicable aux agents relevant des régimes d'obligation de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps », quid des policiers, des personnels de l'administration pénitentiaire ou de la branche surveillances douanes ?</p> <p><b>Réponse</b> : Les personnels sous statuts spéciaux sont bien dans le champ de l'ordonnance. L'article 6 ne concerne que les personnels enseignants de l'enseignement scolaire et supérieur. En revanche les personnels sous statut militaires ne sont pas dans le champ de l'ordonnance.</p>
<p><b>Q18</b></p>	<p>Article 6 exclusion</p>	<p><b>Question</b> : Peut-on considérer que les ICNA, et les IESSA, qui relèvent de dispositions dérogatoires en matière de temps et d'organisation du travail, font partie des agents relevant des régimes d'obligations de service exclus du champ d'application de l'ordonnance (cf article 6), ou cette exclusion ne concerne-t-elle que les personnels enseignants ?</p> <p><b>Réponse</b> : les ICNA et les IESSA ne font pas partie des personnels soumis à un régime d'obligations de service, qui concerne les enseignants.</p>