



Montreuil, le 16 mars 2020

--- Secteurs Juridique et statutaire ---

NOTE

La Fédération CGT des Services publics, sur proposition des deux secteurs, souhaite vous apporter quelques informations sur la situation des personnels de la fonction publique territoriale dans un contexte particulier et exceptionnel.

Comme vous le savez, le virus du CORONAVIRUS dit « COVID19 » n'épargne pas notre pays.

Le Premier ministre, Edouard Philippe, vient d'annoncer que la France est passée au stade 3 de l'épidémie, ce, à compter du samedi 15 mars 2020, ce qui signifie que le virus circule sur tout le territoire. Un arrêté a été pris le 14 mars 2020 pour définir les différentes mesures de lutte contre la propagation du virus (cf. références).

Pour autant, d'une collectivité à l'autre les consignes et les mesures de prévention apparaissent très différentes alors que, plus que le principe de précaution, ce sont des mesures radicales de précaution qui doivent être prises partout. D'où la nécessité de règles nationales qui s'imposent aux employeurs des collectivités locales :

- Aujourd'hui, ce qui doit primer sur tout le reste c'est la vie et la santé des personnels.
- Dans les collectivités en dehors des urgences, des astreintes techniques et administratives (voire sur la base du volontariat avec tout l'équipement de protection nécessaire et la possibilité de faire des tests) nous demandons des mesures exceptionnelles : tous les agents restent chez eux et tous doivent être payés intégralement primes comprises.
- Tous les agents qui n'auront pas la possibilité de fournir un certificat médical (crainte de sortir, risques dans les salles d'attente...) doivent être couverts par des ASA et si nécessaire une délibération de l'exécutif doit fournir cette garantie.

Plusieurs actions sont envisagées en ce mois de mars pour exprimer l'opposition des fonctionnaires, salariés du secteur public à la réforme des retraites et à la loi de transformation de la Fonction publique. Dans un tel contexte chacun comprendra que ces actions, assemblées générales, HMI, grèves, débrayages, manifestations, ne pourront pas avoir lieu dans les formes initialement prévues.

Pour autant, les exigences demeurent et la Fédération des services publics - tout en réaffirmant les revendications présentées dans le préavis de grève qui couvre le mois de mars - demande la suspension immédiate de toutes les mises en œuvre de la loi TFP ainsi que du processus législatif concernant la réforme des retraites. Hors de question d'accepter que la pandémie soit l'occasion d'instiller une épidémie de reculs sociaux.

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les collectivités territoriales

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985, modifié par le décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 fixe les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive pour la fonction publique territoriale.

Aussi, de par ces décrets, toute collectivité territoriale est soumise aux dispositions du Livre II, Titre III du code du travail (réglementation du travail en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail).

En plus d'un devoir éthique et moral, **l'autorité territoriale**, de par la loi et la réglementation, a **l'obligation de protéger la santé et la sécurité des personnels dont elle a la charge**. L'article L. 230-2 du code du travail le stipule, mais le législateur l'a rappelé dans deux textes spécifiques aux fonctionnaires et aux collectivités territoriales :

- Art 23 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires : « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* »,
- Art 2-1 décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié : « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité* ».

L'employeur public peut adapter son action selon la situation de l'agent concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile, au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site.

Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou l'un de ses proches. Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération, totale et entière. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension. Elle n'aura aucun impact sur le versement du régime indemnitaire.

Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position administrative régulière. Compte tenu de l'absence de service fait, il dispose, à cet effet, de deux possibilités, selon le statut de l'agent concerné :

1. Si l'agent est fonctionnaire, avec un temps de travail supérieur à 28h00/ semaine : Placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence

Sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « *atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services* » prévue par **l'instruction du 23 mars 1950** pour la variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale et toutes maladies exceptionnelles.

Les situations de type COVID-19 ne sont donc pas prévues dans cette instruction... et pour cause, toutefois, elle prévoit que : « *S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas* ». Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics

concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine, ou pour un agent dont le service a été fermé sans possibilité de travail sur la collectivité.

L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme la solution la plus protectrice des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail (RTT), autrement dit ces jours doivent être proratisés.



L'autorisation spéciale d'absence est recommandée par la DGAFP.

2. Pour les agents titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28h00/semaine et pour les agents contractuels : Appliquer le décret du 31 janvier 2020.

Ce décret ouvre la possibilité, pour **tous** les salariés du régime général devant être mis en quarantaine à la suite de leur retour d'une zone à risque, et nonobstant l'absence de tout symptôme, d'être placés en situation d'arrêt de maladie avec des conditions dérogatoires au droit commun : **possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence**. Par extension, le décret sert également à régler la situation des agents contraints de rester à leur domicile en raison de la quarantaine d'un proche (par exemple : parents devant garder leur enfants ou services fermés).



Que ce soit pour les titulaires ou les contractuels, le jour de carence ne s'applique pas et l'absence n'aura aucun impact sur le régime indemnitaire.

L'agent public doit être placé en congé de maladie, sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.



Un formulaire doit être mis à disposition de tout agent concerné par la Direction des Ressources Humaines de chaque collectivité.

Il faut rappeler que la responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position administrative régulière.

Afin que les agents soient bien informés et bien accompagnés, la fédération CGT des services publics vous encourage fortement à saisir un CHSCT exceptionnel dans une situation exceptionnelle afin de discuter et de décider avec l'employeur de la meilleure prise en compte des conditions de travail des agents exposés, des personnes à risques tout en essayant d'assurer la continuité du service public lorsque cela est encore possible et non en contradiction avec les mesures gouvernementales.

Références :

- Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041722917&categorieLien=id>
- Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041513432&categorieLien=id>
- CE, 9 juillet 2007, n° 294706
- Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences.