

REPRISE DU TRAVAIL DE L'AGENT

L'employeur demande à l'agent de reprendre son travail et ce dernier accepte. Cette reprise peut se faire :

- en télétravail (organisation du travail à privilégier autant que possible);
- en présentiel dans le respect des consignes sanitaires (distanciation physique, gestion barrière, masque, gants, etc.) à adapter en fonction du poste de travail.

MAINTIEN DE L'AGENT EN ASA À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur maintient l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) à son initiative dans les cas suivants :

- le service dans lequel l'agent est affecté habituellement ne rouvre pas;
- aucun besoin de réaffecter l'agent dans un autre service.

Nb: A compter du 2 juin 2020, les conditions de l'ASA peuvent éventuellement évoluer.

LES 4 HYPOTHÈSES AUXQUELLES L'EMPLOYEUR PUBLIC PEUT ÊTRE CONFRONTÉ LORS DE LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ DES AGENTS DURANT L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

REFUS DE L'AGENT DE REPREDRE SON ACTIVITÉ EN PRÉSENTIEL

Plusieurs situations sont à distinguer :

- l'agent ne souhaite pas scolariser son enfant alors que les conditions d'accueil le permettent. L'agent ne peut pas bénéficier d'une ASA pour garde d'enfants. Il est placé en congé annuel ou RTT;
- l'agent demande à être placé en congé annuel ou RTT. L'employeur a la possibilité d'accepter ou de refuser en fonction des nécessités de service;
- l'agent ne se présente pas et fournit aucun motif d'absence légitime. L'employeur applique une retenue sur traitement pour service non fait, peut envisager une procédure disciplinaire voir une procédure pour abandon de poste;
- l'agent conteste sa réaffectation ou exerce un droit de retrait abusif. L'employeur applique une retenue sur traitement pour service non fait et peut envisager une procédure disciplinaire.

AGENT EMPÊCHÉ DE REPREDRE SON ACTIVITÉ EN PRÉSENTIEL EN RAISON D'UN MOTIF AUTORISÉ

L'employeur demande à l'agent de reprendre son activité en présentiel sur son poste d'origine ou sur une réaffectation mais ce dernier est dans l'impossibilité de s'exécuter en raison d'un motif autorisé :

- garde d'enfants en raison de la fermeture de l'école, de la crèche ou de la crèche;
- agent vulnérable et pour lequel les fonctions ne peuvent pas s'exercer en télétravail;
- agent vivant avec une personne vulnérable;
- agent évincé par mesure de sécurité sanitaire;
- agent en maladie.

L'employeur place l'agent en ASA pour les 4 premières situations et en maladie pour la 5ème.