

La gestion du coronavirus dans les services publics locaux **(Note n°2 – 20 mars 2020)**

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, présenté en Conseil des ministres le 18 mars, prévoit un ensemble de mesures prises par ordonnances qui concerneront également les employeurs publics.

Une note de la DGCL sur la continuité des services publics est en cours de validation (les informations et communications sont, en cette période de crise, validées au plus haut niveau).

Les pouvoirs publics ont également prévu la mise en ligne d'une fiche questions-réponses (FAQ) actuellement en cours d'élaboration. Elle devrait reprendre des sujets, dont certains ont déjà fait l'objet de précision, tels que : la journée de carence, le cas des collectivités qui n'auraient pas délibéré en faveur des ASA enfants malade, des dispositions relatives au RI puisque de nombreuses collectivités ont pris des délibérations pour moduler le régime en fonction des temps de présence, la mise en œuvre du télétravail, les agents périscolaires, les congés des agents...

- **Sur les agents concernés par le PCA et la force obligatoire du PCA de la collectivité**

Concernant les agents publics de tous les employeurs territoriaux, seuls ceux participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel se rendent effectivement sur leur lieu de travail pour organiser la réaction opérationnelle et assurer le maintien des activités indispensables. Cela concerne uniquement les services publics locaux essentiels.

Dès lors, les PCA déterminent les agents devant être impérativement présents physiquement (ou en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel), à l'exception des agents présentant les pathologies listées, et le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Dans le cadre de la gestion de l'épidémie liée au coronavirus, il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents assurant, notamment :

- Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
- La police municipale
- Les services eaux, assainissements, électricité
- Les services assurant la gestion de la propreté urbaine
- Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...)

-Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...

➤ **PCA (accueil petite enfance) / Volontariat (établissements des agents de l'éducation nationale)**

S'agissant des agents relevant du ministère de l'Éducation nationale, la lettre ministérielle du 15 mars dernier prévoit que dans les services académiques, les écoles et les établissements, seuls les personnels absolument nécessaires seront présents et seules les réunions indispensables pourront avoir lieu. La lettre précise que les seuls personnels présents dans les établissements seront ceux dont la présence est indispensable notamment pour l'ouverture et la sécurité des locaux, l'information des familles et des élèves et pour l'accueil des enfants des personnels soignants ne disposant pas d'autres moyens de garde.

Ce service d'accueil, destiné exclusivement aux enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, est un dispositif exceptionnel. Pour organiser cet accueil, seuls les personnels **volontaires** devront dans la mesure du possible être mobilisés. Les personnels fragiles face au virus ne peuvent pas participer à cet accueil.

Ces dispositions s'adressent aux personnels du ministère de l'Éducation nationale. En revanche, dans les mêmes circonstances, la **présence d'agents** des établissements d'accueil de la petite enfance des communes ou des groupements de communes restés ouverts sur décision du Préfet pour l'accueil des enfants des personnels soignants (ou du recteur, pour les écoles) est **requis lorsque le PCA de la collectivité le prévoit** (à l'exclusion des agents souffrant des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la sécurité publique qui ne relèvent pas d'un PCA). Les agents concernés qui se désisteraient pourraient faire l'objet d'une **retenue** sur traitement.

➤ **Conditions de réaffectation (pour les agents concernés par le PCA)**

Pour les services publics locaux essentiels, les postes peuvent être aménagés et les agents réaffectés en fonction de leurs missions.

Par exemple, pour l'accueil des enfants des personnels soignants :

- les personnels des crèches et écoles fermées pourront être sollicités pour nettoyer et désinfecter les classes et locaux ayant accueillis des enfants, ainsi que sur les temps périscolaires ;
- des agents de la collectivité peuvent être mobilisés pour assister les enseignants dans les écoles maternelles ou dans toutes les écoles pour le nettoyage des locaux, l'accueil périscolaire ou la restauration si ces deux services sont mis en œuvre (décision relevant de la collectivité territoriale).

Selon la jurisprudence, le changement d'affectation doit intervenir en principe dans un emploi correspondant au grade du fonctionnaire. Le juge administratif vérifie l'adéquation des fonctions exercées avec le grade détenu (CAA Paris, 9 mai 2005, n° 01PA02126).

Rigoureusement, les nouvelles tâches confiées aux agents devraient correspondre aux missions prévues dans leur cadre d'emplois. Cependant, **s'agissant notamment des ATSEM** (mais aussi, par exemple, des adjoints d'animation), le

cadre est extrêmement étroit, toujours en lien avec la petite enfance, rendant très difficiles les réaffectations temporaires dans le cas des circonstances exceptionnelles rencontrées actuellement où les crèches, les écoles, les collèges, les lycées sont fermés depuis le 16 mars et jusqu'à nouvel ordre. L'agent public, étant dans l'impossibilité de télétravailler, l'autorité territoriale est tenue de le placer dans une position régulière, en ASA, compte tenu de l'absence de service fait.

Cependant, un **ATSEM peut être mobilisé par l'autorité territoriale le réaffectant temporairement** (par ex. pour la durée de suspension de l'accueil des usagers des établissements d'enseignement scolaires / ouverts sur décision du Préfet pour l'accueil des enfants des personnels soignants) **sur d'autres missions qui ne relèvent pas directement de son cadre d'emploi. Dans ces conditions, dès lors que le PCA de la collectivité le prévoit, sa présence sur son lieu de travail peut être exigée.**

Il convient toutefois de veiller à ce que les missions en cause ne soient pas sans aucun rapport avec le cadre d'emploi (apprécié in abstracto), par exemple sur certaines autres missions relevant de la catégorie C, en bénéficiant des mêmes garanties de sécurité et de protection de leur santé que les autres agents affectés à ces missions.

➤ **Sur le droit de retrait**

Le télétravail étant devenu la règle impérative pour tous les postes qui le permettaient, l'employeur ne peut pas s'y opposer et contraindre les agents à venir travailler sur site.

Seuls les **agents publics** participant aux plans de continuité de l'activité **en présentiel** se rendent effectivement sur leur lieu de travail pour ce qui concerne uniquement les **services publics locaux essentiels**.

Ces agents ne peuvent pas invoquer le droit de retrait dès lors que l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer. Les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation (cf. communiqué de presse d'Olivier DUSSOPT du 16 mars pour les agents assurant la continuité de l'activité s'agissant de modalités d'organisation et des règles sanitaires que les agents doivent respecter). En revanche, en l'absence de mesures de précaution, la possibilité d'invoquer le droit de retrait resterait ouverte.

• **Sur les agents contraints de demeurer à domicile pour garder un enfant et le télétravail**

L'employeur peut autoriser l'agent devant garder son enfant (âgé de moins de 16 ans) à domicile à télétravailler si une délibération a institué ce dispositif dans la collectivité ou à travailler à distance à défaut d'instauration préalable.

Si l'agent ne peut pas travailler à distance, l'autorité territoriale doit le placer dans ce que la jurisprudence appelle « une position régulière », c'est-à-dire en autorisation d'absence ou en congé maladie, selon les cas. Les fonctionnaires bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant. Ces ASA sont mises en œuvre même si la collectivité n'avait pas délibéré après passage en CT pour les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade.

Le communiqué de presse du Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics du 16 mars dernier indiquait : « (...) *En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.* »

Il apparaît que **le fonctionnaire bénéficiant d'une ASA pour garde d'enfant ne prive pas invariablement cet agent de la faculté de télétravailler, pour tous les postes qui le permettent.** L'absence de solution de garde n'établit pas *a priori* l'incapacité de télétravailler.

Pour mémoire, cette autorisation est accordée à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de la transmission à l'employeur d'une attestation sur l'honneur de l'absence de solution de garde.

- **Dérogation au temps de travail**

La note DGAFP « Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique » (mars 2020) rappelle : « *Dans la fonction publique de l'Etat, le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 ouvre la possibilité de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail (durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives...), "lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent."*

*En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence. Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire. **Une décision** du chef de service dans la FPE, du ministre de la santé dans la FPH ou **de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour la FPT est nécessaire pour autoriser les dérogations.** Dans la fonction publique territoriale, le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 renvoie, pour la fonction publique territoriale, aux dispositions du décret du 25 août 2000. »*

Compte-tenu des circonstances, il apparaît que la délibération relative à la dérogation au temps de travail pourra avoir un effet rétroactif.

- **Elections aux Conseils d'administration des CDG**

L'article 13 du projet de décret modifiant le décret du 26 juin 1985 n°85-643 relatif aux centres de gestion prévoit que « *les élections sont organisées dans les **quatre mois** qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux. Un arrêté du président du centre de gestion définit les modalités d'organisation des élections, fixe la composition de la commission prévue au présent article et la date des opérations électorales* ».

L'article 16 du décret du 26 juin 1985, dont la disposition est inchangée dans le projet de décret, prévoit que : « (...) **le mandat** des membres titulaires et suppléants du conseil d'administration représentants des communes et

établissements publics expire à l'occasion du renouvellement général des conseils municipaux (...). Dans tous les cas, le mandat se trouve prorogé jusqu'à l'installation des membres titulaires ou suppléants qui les remplacent ».

La perspective du renouvellement général s'étant éloignée du fait du report du deuxième tour des élections municipales (dont le maintien à la date nouvellement prévue sera conditionné par les préconisations du rapport commandé par le Premier ministre, tel qu'annoncé le 18 mars dernier), la prorogation du mandat « presque jusqu'à la fin de l'année » est probable.