

Covid-19 : Impact de la période de confinement sur le temps de travail des agents

A compter du 16 mars 2020 et de l'activation du plan de continuité des activités (PCA), les moyens et les effectifs de l'administration sont centrés sur les missions prioritaires que la collectivité se doit de maintenir.

Pendant cette période, certains agents sont donc en situation de travail et d'autres sont placés en autorisation spéciale d'absence¹ :

LES AGENTS EN SITUATION DE TRAVAIL

Les agents appelés de manière régulière à travailler sur site, à travailler à distance ou en situation d'astreintes sont considérés en situation de travail.

→ Tout agent appelé à travailler dans la période de confinement, en télétravail ou en présentiel, pourra voir ses congés reportés si sa présence est indispensable à la continuité du service.

En corollaire, et cela d'autant plus si la période de confinement devait se prolonger, ces mêmes agents conservent bien entendu le droit de poser de nouveaux jours de congé, dont la validation sera laissée à l'appréciation de la hiérarchie, au regard des nécessités de service.

LES AGENTS EN AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA)

Les agents qui sont dans l'impossibilité de télétravailler, ou d'apporter un concours régulier à distance, soit parce que leurs missions ne le permettent pas, soit parce que leur situation familiale ou personnelle n'est pas compatible (ex : garde d'enfants) sont placés en autorisation spéciale d'absence.

→ Sur toute la durée du confinement, un agent pourra alterner plusieurs positions administratives : en situation de travail, en congé, en RTT, en ASA, en maladie.

En dehors de la maladie, il appartient au supérieur hiérarchique de définir la position de l'agent. Pour ce faire, les Pôles transmettront tous les 15 jours au PRHF le tableau de leurs effectifs en précisant la situation dans laquelle se trouvent les agents². Le PRHF s'appuiera sur ces données pour rédiger les arrêtés idoines et pour renseigner l'outil Octime.

Le fait d'être placé en ASA n'a aucune incidence sur l'acquisition de jours de congés, car les agents restent pendant cette période en position d'activité.

En revanche, conformément aux dispositions de la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, la DGAFP rappelle que la période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT³. L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures.

¹ Le tableau de synthèse ci-après recense les différentes situations dans lesquelles peuvent se trouver les agents dans cette période et les conséquences que cela entraîne sur leur position administrative et, de fait, sur leurs congés et RTT.

² Les tableaux de leurs effectifs seront transmis à cet effet à chaque DGA

³ DGAFP, mars 2020, Covid-19- Congés

REGLES GENERALES EN MATIERE DE CONGES, S'APPLIQUANT A TOUTES LES SITUATIONS

Les dispositions du règlement départemental du temps de travail demeurent pleinement en vigueur, à l'exception du dispositif de contrôle du temps de travail (badgeage). Si l'application Octime a été fermée pour des raisons de débit informatique, toutes les données personnelles des agents ont été conservées. Leurs droits à congés sont donc parfaitement garantis⁴.

Ainsi, les règles d'acquisition des droits à congés (CA, congés fractionnés) demeurent inchangées. Toutefois, en matière d'utilisation de ces droits, certains assouplissements peuvent être envisagés.

Sur la possibilité de prendre des CA-1 après le 30 avril 2020

Pour mémoire, la réglementation prévoit que les congés dus pour une année de service accompli ne peuvent se reporter sur l'année suivante. Le règlement du temps de travail du Département autorise déjà à titre dérogatoire, les agents à reporter les congés annuels non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Au-delà de cette date, les congés annuels de l'année N-1 non pris sont en principe perdus quel qu'en soit le motif.

L'objectif est ainsi d'éviter que les agents se retrouvent avec un reliquat de congés trop important lequel pourrait nuire à l'organisation et au fonctionnement du service.

Aussi, les agents qui ne sont pas soumis à des nécessités de service sont-ils invités à poser prioritairement leurs CA-1 restants pendant la période de confinement.

Néanmoins, compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, la possibilité de repousser la date limite de consommation des CA-1 postérieurement au 30 avril 2020 pourrait être envisagée.

La plupart des Départements interrogés analyse cette possibilité sans avoir encore définitivement arbitré la question. L'analyse des données Octime des reliquats de CA-1 de l'ensemble des agents est en cours et pourra utilement éclairer le choix à réaliser sur ce point. En tout état de cause, les modalités de ce report, et notamment l'éventuelle nouvelle date butoir, dépendront de la durée effective du confinement et ne peuvent donc être fixées à ce jour.

Sur la possibilité d'annuler les congés déjà validés

Les congés qui avaient été posés et validés sur la période de confinement qui a débuté le 16 mars sont réputés pris⁵. Néanmoins, le supérieur hiérarchique a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé après consultation des agents intéressés. Il pourra donc à la fois modifier des congés posés et imposer des dates, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

A cet égard, il appartiendra à chaque manager de faire preuve de la plus grande responsabilité dans l'analyse au cas par cas des situations afin que ne soit pas affectée au final la continuité de l'activité du service.

→ Au regard de la situation actuelle, et de la très probable prolongation de la période de confinement, le solde de congés annuel et de RTT des agents sera vraisemblablement très élevé à la fin de cette année civile⁶.

Aussi, il est rappelé qu'il appartient au supérieur hiérarchique d'organiser l'activité du service en fonction des nécessités de service et, à ce titre, d'autoriser les congés en conséquence.

Enfin, le retour à la normale devra faire l'objet d'une attention particulière en matière d'attribution des congés, d'une part, pour soulager les agents particulièrement mobilisés dans le cadre du PCA et qui n'auraient pu en prendre pendant cette période, d'autre part pour garantir un fonctionnement efficace du service public à la sortie de la crise.

⁴ Les soldes de débit et de crédit sont également conservés.

⁵ DGAFP, mars 2020, Covid-19- Congés

⁶ A cet égard, il convient de noter qu'un assouplissement des règles de gestion des CET en vue de l'augmentation du plafond des 60 jours pourrait être envisagée par le gouvernement. Une veille active sur ces questions notamment est menée par le PRHF.

Situation de l'agent	Situation vis-à-vis de l'employeur	Impact rémunération	Impact congé / RTT
Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement - cas contact ou clusters	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Néant
	Si le télétravail n'est pas possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence		Aucun impact sur les congés annuels mais pas de génération de RTT pendant cette période
Personne vulnérables (11 critères du haut conseil de la santé publique)	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Néant
	Si le télétravail n'est pas possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence		Aucun impact sur les congés annuels mais pas de génération de RTT pendant cette période
Personne malade du Coronavirus COVID-19 (durée de l'arrêt de travail)	Arrêt maladie de droit commun, délivré par le médecin prenant en charge l'agent	Placement de l'agent en congé de maladie ordinaire (Pour les agents contractuels : perception des IJ maladie + le cas échéant, complément de salaire de l'employeur)	Pas de génération de RTT pendant cette période
Agent d'un service fermé	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Néant
	Si le télétravail n'est pas possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence		Aucun impact sur les congés annuels mais pas de génération de RTT pendant cette période
Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Néant
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence		Aucun impact sur les congés annuels mais pas de génération de RTT pendant cette période
Agent ne faisant pas partie du PCA	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Néant
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence		Aucun impact sur les congés annuels mais pas de génération de RTT pendant cette période
Agent intégré au PCA	L'agent est en position normale d'activité	Maintien de la rémunération	Néant