

Situation administrative des agents publics pendant cette période de contagion du Covid-19

Beaucoup d'agents publics s'inquiètent de savoir s'ils seront rémunérés au cours de cette période difficile. La réponse est oui s'ils sont placés dans une situation administrative adaptée. La solution n'est ni de démissionner, ni de ne pas aller travailler sans prévenir, l'exercice du **droit de retrait** étant une option. Mais avant de l'exercer, il convient de rappeler aux employeurs publics leurs obligations à l'égard des agents (*cf. [note spécifique](#)*).

Dans la fonction publique de l'État, comme dans la fonction publique territoriale, les employeurs publics sont tenus de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité¹. Compte tenu des risques pour la santé des agents publics à cause de la propagation du Covid-19, l'employeur public doit prendre de telles mesures. Il doit accompagner les mesures d'isolement et de maintien à domicile des agents en les plaçant dans un position administrative régulière.

Toutefois, dans le cadre du **plan de continuité de l'activité** (PCA), les employeurs publics doivent assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers et médicosociaux². Ils doivent donc déterminer les agents devant être impérativement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, soit présents physiquement.

Pour les agents concernés par le PCA :

- Le télétravail devra être privilégié ;
- La présence physique, si elle est impérative, doit être réalisée en respectant strictement les gestes barrières³. Par exemple, être seul dans un bureau est préconisé. On pense aux auxiliaires de puériculture (crèche) et assistant-es maternel-les qui accueillent les enfants des personnels hospitaliers, aux sapeurs-pompiers, aux agents de police nationale ou municipale, aux agents de surveillance de la voie publique (ASVP)..., l'agent public doit se rendre au travail en exigeant de l'employeur des mesures de protection adaptée et en respectant les gestes barrières.

Attention : dans le contexte de pandémie de Covid19, les agents atteints de pathologies à risque (*cf. la liste de 11 critères pathologiques définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP)*) ainsi que les femmes enceintes sont exclus de ce PCA⁴.

Pour les agents non concernés par le PCA et en bonne santé :

Le télétravail est devenu la règle de fonctionnement des services publics. Lorsqu'il est possible, il appartient à l'employeur d'en faciliter l'accès. Ces agents exercent alors effectivement leurs fonctions et perçoivent leur rémunération.

. / .

¹ Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié et du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié

² [Communiqué de presse du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

³ Se laver les mains régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main. Une distance d'1 mètre doit être respectée entre les agents et avec les usagers.

⁴ [Communiqué de presse du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

Par exception, pour les missions pour lesquelles le télétravail est impossible comme :

- les missions exercées par l'agent sont impossibles à exercer en cette période, par exemple, celles du personnel de la cantine scolaire ;
- les missions qui ne sont pas indispensables en cette période, par exemple, le ménage dans des locaux inoccupés ;

l'employeur public doit octroyer des autorisations d'absences en se fondant (pour l'instant) sur le communiqué du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique. L'agent est rémunéré mais ces périodes ne génèrent pas de jours de récupération du temps de travail (RTT).

Dans l'hypothèse où l'agent est enceinte : un travail à distance doit lui être systématiquement proposé par l'employeur et en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence doit être délivrée⁵.

Dans l'hypothèse où l'agent est atteint d'une pathologie à risque : il doit se rendre sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19⁶.

Dans l'hypothèse où l'agent vit avec une personne atteinte d'une pathologie à risque : il est impératif de demander à télétravailler, et en cas d'impossibilité, à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence compte tenu du contexte particulier. En cas de refus, il est possible d'exercer son droit de retrait.



Dans toutes ces hypothèses, si les agents publics sont parents d'un ou de plusieurs enfants de moins de 16 ans ou en cas 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 enfant⁷. Une attestation sur l'honneur datée et signée suffit. Un justificatif est remis par les crèches et écoles au nom de l'enfant concerné.

Dans l'hypothèse où l'agent ou bien l'un de ses proches est atteint du Covid-19

En application de la circulaire de la DGAFFP du 27 février 2020, il est fortement recommandé :

- ✓ **Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial** (fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet ou non complet d'au moins 28 heures), dès lors que c'est plus favorable pour l'agent que d'être placé en congé de maladie, l'employeur délivre des autorisations spéciales d'absence à l'agent qui sera alors rémunéré, mais ces périodes ne génèrent pas de jours de RTT.
- ✓ **Pour un agent relevant du régime général** (fonctionnaire à temps non complet de moins de 28 heures ou agent contractuel de droit public), l'administration doit délivrer des autorisations spéciales d'absence à l'agent et déclarer l'arrêt de travail à l'assurance maladie. La CPAM versera les indemnités journalières pour une durée de 14 jours calendaires renouvelables, à compter de la date de début de l'arrêt, même en l'absence de tout symptôme⁸. Aucun jour de carence ne s'applique. Cette mesure concerne les agents relevant du régime général qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'enfants de moins de 16 ans faisant eux-mêmes l'objet d'une telle mesure.

Myriam BOUSSOUM

⁵ [Communiqué de presse du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

⁶ [Communiqué de presse du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

⁷ [Communiqué de presse du 16 mars 2020 relatif à la gestion du Covid-19 dans la fonction publique](#)

⁸ Article 1^{er} du [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