

Covid19 & Activité professionnelle

Quelques notions pour y voir clair

La question des positions administratives pendant l'état d'urgence sanitaire relève de solutions temporaires et de la mise en place des PCA (Plan de Continuité de l'Activité). Cette organisation exceptionnelle implique qu'une partie des agents du service reste chez eux. Ils sont alors placés dans des positions administratives diverses liées à leur situation familiale, sanitaire et à la possibilité de télétravailler ou non. Ces positions ont des conséquences sur les droits des agents mais les régularisations se font sans les aviser. La CGT a rappelé au Ministère, outre la nécessité de rester en lien avec ses personnels, son obligation d'information. La situation reste inhabituelle, et les solutions se trouvent progressivement, pour autant le principe de protection des agents ne doit pas devenir l'occasion de rogner sur des droits élémentaires. C'est pourquoi la CGT IP a choisi d'aborder les 2 sujets les plus sensibles actuellement : les congés et les incidences possibles de l'autorisation d'absence.

Un document plus complet intitulé [Covid19 et position administrative](#) est également accessible sur notre site.

En complément, les représentants locaux et nationaux restent mobilisés sur la défense des conditions de travail puisque certaines directions persistent à exposer inutilement leurs personnels alors que des solutions alliant protection et respect des missions sont possibles.

CONSEQUENCE DE LA CRISE SUR LA PRISE DE CONGES

Congés déjà posés et validés

(cf vacances scolaires d'avril)

Les congés étant validés, ils seront pris. Si l'agent souhaite les annuler, il peut en faire la demande à son supérieur mais rien n'oblige celui-ci à accepter. De la même manière, confinés ou non, le DFSPIP n'a aucune obligation de transformer les périodes de congés déjà validées en ASA. (y compris si cette période ne correspond pas à une période de vacances scolaires et donc entre dans la période de garde d'enfants).

>>> Position de la CGT : Le DFSPIP n'est pas obligé mais il est bien évident que rien ne s'oppose à ce qu'il accepte les demandes. En cas de refus du DFSPIP, celui-ci doit motiver son refus.

Congés prévus non validés


Le DFSPIP peut considérer que les congés sont déduits et donc à prendre dès lors que les personnels ont été consultés, peu importe qu'ils soient posés ou non sur Origine. Si un cadre a demandé des dates prévisionnelles, que ce soit en entretien, par mail ou en réunion de service, il peut se baser sur l'intention exprimée par l'agent pour décider de les imposer, ou tenir compte des organisations de service pour imposer des congés (en lien avec les périodes habituelles des années précédentes).

Il est important d'avoir à l'esprit que les congés annuels ont pour conséquence de ne plus être à disposition de l'employeur. Le fait de pouvoir réaliser des activités ou voyages ne rentre pas en considération. L'agent sera donc en congés et ne doit théoriquement pas être contacté par l'employeur si celui-ci impose ou conserve la prise de congés.


Agents rappelés durant leurs congés

La CGT constate déjà des abus en la matière, à savoir que des jours de congés sont annulés sur une semaine en vertu des PCA et besoins. L'agent voit ses congés annulés, reprend le lien avec l'employeur et s'inscrit dans le PCA de la semaine. Bien que la DAP trouve ce procédé normal, il n'est pas entendable pour la CGT.

>>> Position de la CGT : Si des agents sont rappelés pendant leurs congés, les congés doivent alors être annulés à compter du rappel. Les agents qui s'inscrivent dans le cadre des PCA s'investissent pleinement et il s'agit d'un manque total de reconnaissance de procéder de la sorte. En cas de rappel qui coupe la période de congés, sauf demande de l'agent, les jours non travaillés au sein du service sont soit des ASA, soit du télé travail.


 **Le DFSPIP peut-il me déduire de fait un nombre de jours de congés du fait que je ne suis pas au service ? NON**

A ce stade, le Ministère est en attente d'un arbitrage de la DGAFP sur une faculté qui serait offerte à l'Administration de « ponctionner » des jours de congés ou de CET du fait de la mise en œuvre de PCA et de l'octroi d'ASA aux personnels. Rien ne permet de faire suite à cette hypothèse même si l'exemple du privé doit maintenir notre vigilance à ce sujet.

 **Le DFSPIP peut-il m'imposer de poser des congés si je n'ai fait part, pour le moment, d'aucun souhait sur les mois à venir ? OUI**

Le DFSPIP, organise son service en fonction des besoins et nécessités ; il peut donc imposer à ses agents de se positionner sur des périodes de congés, comme ils le feraient s'ils étaient en « période classique d'activité » et/ou de présentiel. Pour ce faire, il peut se baser sur les périodes habituelles de congés en se référant aux plannings des années antérieures. En tout état de cause, il ne peut forcer l'agent à poser des congés à des périodes où rien ne l'impose (c'est à dire périodes de congés scolaires, ponts de mai).

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES ET LEURS INCIDENCES

 **Une « position administrative », c'est quoi ?** Elle désigne la situation de l'agent au regard de son activité et de son statut. Elle peut donc avoir un impact sur ses congés et son traitement. Attention, la position d'activité ne se limite pas au fait d'être présent sur le lieu de travail, mais le fait que sa situation soit reconnue juridiquement comme entraînant « un temps de travail effectif ». Toutes les situations qui engendrent le placement en ASA sont reconnues comme des positions d'activités.

>>> **Le congé maladie** : Pendant cette crise, cela peut être le cas des agents en arrêt de travail pour infection ou suspicion d'infection par le virus covid 19. Par contre les agents dits « vulnérables » sont placés en ASA. La durée du CMO a un impact sur la rémunération et la proratisation des congés selon les règles classiques.

★ Suppression temporaire du jour de carence

Victoire des organisations syndicales en début de crise, la loi du 23 mars sur l'état d'urgence sanitaire précise que « *toutes les prestations et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé (...) sont versées ou garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés (...) et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire* ».

★ Report des traitements

Suite à une consigne nationale ; **les payes de Mars et Avril dupliquent la paye de Février, sans prendre en compte les éventuels changements intervenus.** La DAP applique cette règle. Ainsi les modifications de traitement, et les incidences éventuelles du CMO n'apparaîtront qu'en mai au plus tôt.

>>> **Focus sur l'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)** : utilisée de manière exceptionnelle pour permettre à un agent de manière très ponctuelle d'être absent sans empiéter sur ses congés, c'est une grande première de voir des ASA exceptionnelles accordées en aussi grand nombre, que ce soit en terme de volume d'ASA ou d'agents en bénéficiant.


Pourquoi avoir placé les agents en ASA ?

SI le télétravail est devenu la règle, **la DGAFP a prévu qu'en cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans**, l'agent peut être placé en autorisation d'absence, après attestation d'honneur sur sa situation. Dans les SPIP l'ASA est aussi retenue pour les personnels « vulnérables ».



Si le positionnement de l'agent en ASA le place en position d'activité, il n'est pourtant pas considéré comme en temps de « travail effectif » pour la DGAFP :

« *Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail* » .

 **Impact sur les RTT du bénéfice d'ASA** : Dans le cas des ASA, c'est bien cette situation qui s'applique, l'administration estimant que l'agent n'exerce pas de façon effective ses missions. Cela n'est pas sans conséquences sur les « congés » (au sens large) de l'agent mais aussi sur certains éléments de rémunération. La position en ASA peut diminuer (proratiser) les jours de congés au titre des Congés Compensateurs et les RTT. De ce fait, être en ASA plutôt qu'en télétravail, par carence de l'administration), peut aussi avoir des conséquences sur le droit à congés.



La CGT IP a interrogé la DAP : Si le lien pouvait être fait, dans le pire des scénarii, entre proratisation des congés et par voie de conséquence sur les primes, le DRH nous a assurés que ce ne serait pas le cas. A ce stade, il n'est pas envisagé de proratisation (diminution) des primes. Rappelons que la DGAFP a d'ailleurs incité les employeurs publics (notamment collectivités territoriales) à ne pas réduire les rémunérations, y compris les différentes primes.



>>> Et le télétravail alors ? Une effectivité et une reconnaissance à géométrie variable selon les directions des SPIP mais surtout selon les dotations en matériel et la faisabilité.

La fonction publique préconise dans le cadre de l'application des PCA que les agents soient placés prioritairement en position de télétravail. Mais il est évident que si le « télétravail occasionnel » est rendu possible durant cette période exceptionnelle, il ne répond en rien à ce qui encadre habituellement le télétravail au niveau interministériel. Le temps de travail (le télétravail n'étant pas possible à temps plein), et l'autorisation du matériel personnel (normalement interdite) viennent illustrer ce caractère exceptionnel. A l'issue de cette période d'état d'urgence sanitaire, il n'aurait ainsi pas vocation à perdurer.



★ **Dans les SPIP**, ce régime exceptionnel a aussi du mal à se décliner, puisque la nature des missions, la confidentialité des données, le secret professionnel et le refus opposé jusqu'alors par l'administration à son application viennent très largement complexifier ces pratiques quand ce ne sont pas les disparités d'équipement selon les DISP (smartphones, ordis fixes ou transportables).

➤ **Dès lors, ce mélange d'informations contradictoires a entraîné des situations très variées selon les services et la pratique la plupart du temps du télétravail de façon « sauvage »** : un certain nombre de DISP ou de services ont tout simplement exclu le télétravail. D'autres ont positionné en télétravail les quelques agents ayant pu bénéficier d'un ordinateur de service avec accès aux logiciels adéquats et à leur boîte mail professionnelle. Des hiérarchies ont encore placé des agents en télétravail sans moyens et en leur demandant de continuer à exercer en se passant du matériel habituel. D'autres enfin ont fait la même demande à des agents positionnés en ASA ! Partout, les hiérarchies adressent régulièrement des mails à leurs agents.

Quels critères ont déterminé l'octroi de matériel ou non ? Comment comptabiliser le temps télétravaillé ? Se voir adresser par mails réguliers des consignes de travail est-il normal en ASA ? Autant de questions qui restent sans réponse et pourtant génèrent des conséquences concrètes en terme de droit pour les agents.

➤ **Il est clair que l'absence d'équipements matériels et techniques a non seulement limité l'accès au télétravail, mais limite aussi sa prise en compte ou son décompte de temps de travail. Cette pratique n'est pas sans soulever un certain nombre de question en termes de rupture d'égalité de traitement entre agents.**

AVEC LA CGT, REVENDIQUONS



Les agent.es ne doivent pas subir plus de conséquences qu'il n'en existe déjà du fait de cette crise sanitaire. Nous sommes tout.es des citoyen.nes, avons tout.es des proches plus ou moins touchés et en tant qu'agent.es du service public, nous contribuons au maintien du service au public. Cette crise doit interroger la place des services publics, et les remettre au cœur de l'action publique, pas contribuer à en poursuivre le démantèlement.

Nous sommes et resterons extrêmement vigilants sur la manière dont l'administration pourra traiter ses agents dans cette période inédite pour tout le monde, et restons à vos côtés.

Prenez soin de vous

- La protection des agents, avec le matériel nécessaire
- Aucune perte de droits
- Reconnaissance en maladie professionnelle (ou accident de travail a minima)
- Un assouplissement des règles liées aux congés
- Une prime pour les travailleurs, y compris les fonctionnaires
- Une sortie de crise progressive et concertée