



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. Cette fiche a vocation à rappeler les textes légaux usuels et à envisager, pour chacune de ces positions administratives, les conséquences sur les droits des agents. La situation reste inhabituelle, aussi cette description théorique trouve bien évidemment ses limites dans la période actuelle puisque les positionnements administratifs dans lesquels sont placés les agents ne revêtent pas les logiques communément observées.

Textes de référence :

- Circ ARTT du 27 décembre 2001
- Circ DAP du 9 janvier 2003
- Circ DAP du 19 décembre 2015
- Circulaire DGAFP du 31 Mars 2017
- Décret PSS du 8 novembre 2006
- Décret IFPIP du 14 mars 2007

Textes dus à l'état d'urgence sanitaire :

- Communiqué de presse de O. Dussopt du 16 Mars : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/dussopt/20200316-gestion-Covid-19-dans-la-FP.pdf
- Note DAP du 16 Mars 2020
- LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

Sites utiles sur cette thématique :

- Site de la Fonction Publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-1088>
- Site dédié créé par la CGT Service Public sur le Covid19 : <https://covid.cgtfonctionpublique.fr>

LE PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE (PCA)

Depuis les annonces Macron des 13 et 16 mars, et suivant les recommandations sanitaires édictées par le Haut conseil de la santé publique, le Ministère de la Fonction publique a réuni les organisations syndicales et les employeurs des trois versants de la fonction publique afin d'adapter les modalités d'organisation du travail permettant d'assurer la mobilisation et la protection des agents publics. Cela se traduit par les PCA.

« L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers et médicosociaux. Le PCA détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui ci soit attribué par le service ou personnel.

Dans le contexte de pandémie de Covid19, certains agents sont exclus d'un travail en présentiel –ces agents ne relèvent pas d'un PCA ou doivent être remplacés (cf. liste de 11 critères pathologiques définie par le Haut conseil de la santé publique) ».

De plus, 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 est placé en autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant. C'est le cas des agents en SPIP lorsqu'ils ne sont pas dans les services lors des permanences organisées par les PCA.

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES - ET LEURS CONSEQUENCES

La position administrative désigne la situation de l'agent au regard de son activité et de son statut. Dans le cas présent, nous ne nous occupons que des possibilités suivantes :

- en position d'activité type ASA – et télétravail
- en position d'activité type congé maladie ordinaire

Les positions d'activité s'accompagnent donc du droit de l'agent à percevoir une rémunération et à bénéficier de jours de congé. Cependant attention, la position d'activité n'est pas suffisante pour que l'agent conserve l'intégralité de ses droits, il faut pour cela que sa situation soit reconnue juridiquement comme entraînant « un temps de travail effectif ». La notion de temps de travail effectif telle que définie par la DGAFP correspond à la capacité ou non qu'a l'agent d'exercer ses missions.

➔ **La position administrative de l'agent peut donc avoir un impact sur ses congés et son traitement.**

Pendant la crise sanitaire, pour répondre aux diverses situations exposées plus haut, l'administration va placer les personnels en travail, télétravail, autorisation exceptionnelle d'absence (ici appelée ASA) ou Congés Maladie Ordinaire... Mais avec quelles conséquences pour les droits des agents ?

Vous trouverez ci-dessous une analyse des conséquences engendrées par chacune des positions administratives. Afin d'appuyer ces explications, vous trouverez un rappel rapide de la décomposition des congés (au sens large) et des rémunérations des agents au sein des SPIP en fin de document.

L'AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA)

Elle répond par principe à des événements familiaux ou tenant à la situation familiale ou personnelle de l'agent (enfant malade, décès d'un proche pour lequel l'absence n'est pas de droit). Cette situation doit être justifiée par l'agent. Les durées peuvent varier mais elles constituent rarement de longues périodes d'absence et n'emportent ainsi pas de conséquences sur la situation administrative de l'agent.

📌 **Dans le cadre de cette crise sanitaire, il s'agit d'ASA octroyées aux agents, non pas en réponse à une demande de l'agent mais parce que des agents sont tenus éloignés des services par décision du gouvernement.** Ainsi, la forme et la durée que ces absences prennent en cette période ne correspondent en rien à ce qui s'exerçait et pouvait être attribué jusque-là.

Ces Autorisations d'Absence Exceptionnelle - accordées dans les deux premiers cas après attestation sur l'honneur répondent ainsi à :

- **La nécessité d'assurer la garde de leurs enfants** et ainsi se substituer aux crèches, établissements d'enseignement primaire ou secondaire avec des programmes (motricité ou éveil pour les plus petits jusqu'à substitution aux enseignants pour les primaires et collègues).
- **La reconnaissance d'un état de fragilité ou vulnérabilité** parmi les 11 cas listés par le Haut Conseil de la Santé Publique (repris par la DGAFP)
- **L'impossibilité de télétravail pour les agents dont la présence est non nécessaire** afin d'éviter d'avoir trop de personnels partageant les mêmes espaces de travail, conformément aux PCA.

Ce dernier cas s'explique par le fait que l'administration pénitentiaire n'a pas engagé de réflexion sur le télétravail dans les SPIP ; il n'y a ni matériel, ni installation, ni protocole qui l'encadre, et ce pour toutes les catégories de personnels en SPIP.




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 congés du bénéficiaire 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 des RTT.

De ce fait, être en ASA plutôt qu'en télétravail, par carence de l'administration (mais aussi du Code de Procédure Pénale qui empêche la sortie de dossiers du service), 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.



LE CONGE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Si un agent se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en cas de maladie ou suite à un accident, il doit transmettre un arrêt de travail à sa direction. Il sera placé en congé de maladie ordinaire (CMO). La durée du CMO a un impact sur la rémunération et la proratisation des congés.

➡ **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 » restent en ASA.**



Impact sur la rémunération : En CMO l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération pendant 3 mois. A l'issue de cette période, il se voit appliquer le mi traitement (un fonctionnaire d'état touche alors 50 % de son traitement indiciaire et 50% de ses primes fonctionnelles (PSS, IFPIP, IFSE) pendant 9 mois maximum. Attention, l'examen des droits se fait sur 12 mois consécutifs : on examine donc la situation au regard du nombre de jours d'absence de l'agent (CMO, mais également ASA) sur les 12 derniers mois précédant le jour d'arrêt. Le Supplément Familial de Traitement, comme l'indemnité de résidence, ne sont pas concernés par l'absence et donc restent versés intégralement.

La conservation de l'intégralité de la rémunération peut être appliquée en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle, ou par le basculement en Congé Longue Maladie.



Impact sur les congés : l'agent se trouvant en position d'activité, il continue à bénéficier des 25 jours de congés annuels attribués à tout fonctionnaire. Néanmoins, une proratisation s'applique sur les jours de RTT et de congés compensateurs, puisqu'il n'exerce pas de façon effective ses missions.

★ Suppression temporaire du jour de carence

Petite avancée des organisations syndicales en début de crise et sur laquelle le gouvernement a fini par céder. L'article 6 de la loi du 23 mars sur l'état d'urgence sanitaire précise ainsi 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* ». Cela commence donc au 24 Mars.

★ 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.

★ L'enjeu de la reconnaissance en maladie professionnelle ou de l'Accident de Travail (AT)

Dans le contexte actuel, la CGT reste particulièrement attentive aux CMO liés à l'activité professionnelle pour tous les travailleurs. Depuis le début du passage en phase 3, la CGT IP a très largement dénoncé les consignes de l'administration exposant de manière inutile les agents en ne respectant pas les PCA ou en imposant des

entretiens en direct qui auraient pu être évités, et ce d'autant plus que les conditions sanitaires élémentaires protégeant l'agent et la personne détenue n'étaient pas réunies.



Si vous êtes diagnostiqué ou même simplement suspecté d'être porteur du covid 19, il est essentiel d'entrer en contact avec votre médecin traitant pour obtenir un arrêt de travail circonstancié. Et il est indispensable de qualifier cet arrêt en accident de travail et envoyer la déclaration d'accident de travail

à son service gestionnaire RH.

A ce jour certaines hiérarchies invitent les agents à faire une déclaration sur l'honneur et les placent en ASA. Si cette démarche répond à l'urgence de la situation, elle pourrait empêcher (ou du moins rendre très compliqué) l'agent d'engager ultérieurement une démarche de reconnaissance de l'imputabilité de la maladie à l'administration. Or cette reconnaissance permet à l'agent de conserver l'intégralité de son traitement et de ses congés durant la période de congé maladie. Elle assure également la prise en charge de la totalité des frais médicaux par l'administration.



En cas de refus de la fonction publique de reconnaître le covid comme maladie professionnelle, cette reconnaissance devra se faire au cas par cas dans les commissions de réforme départementales.

La CGT se tiendra évidemment disponible pour accompagner les personnels concernés dans ces démarches.

LE CAS PARTICULIER DU TELETRAVAIL

Le télé-travail est par nature de l'activité effective, le principe étant d'exercer ses missions et son activité habituelle depuis son domicile. Le télétravail ouvre les droits habituels et n'entraîne donc ni diminution des congés, ni diminution du niveau de prime. Ces journées sont comptabilisées comme durée quotidienne accomplie.

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** : L'application de ce régime exceptionnel a cependant du mal à se décliner dans les SPIP, 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 (ordis fixes ou transportables).

Dès lors, ce mélange d'informations contradictoires a entraîné des situations très variées selon les services et conduit la plupart du temps à une pratique 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 en terme de temps de travail. Cette pratique n'est pas sans soulever un certain nombre de questions en terme de rupture d'égalité de traitement entre agents.

RAPPEL DES REGLES DU TEMPS DE TRAVAIL

COMPOSITION HABITUELLE DES CONGES ANNUELS

Les congés des personnels en SPIP se décomposent en congés annuels, congés compensateurs, et jours de RTT (Réduction du Temps de Travail).

	CA	Compensateurs	RTT
PA	25 jours	5 jours	8 jours
CPIP	25 jours	7 jours	11 jours
DPIP	25 jours		20 jours

+ 1 à 2 jours de congés dits « hors périodes », le cas échéant.

REGLES DE PRORATISATION DES CONGES

Les 25 jours de congés annuels ne sont pas touchés par le fait que l'agent soit positionné en télétravail, ASA ou CMO, ce n'est cependant pas le cas pour ce qui concerne les congés compensateurs et les jours de RTT. En effet, les positions en ASA ou en CMO proratisent les congés au titre des jours compensateurs ou des RTT.

Le calcul de cette proratisation se fait en comptabilisant les jours d'absences (qui sont les jours habituels de travail soit entre lundi et vendredi uniquement) **au cours de l'année civile.**

Lorsque l'agent est absent durant 21 jours pour les CPIP ou ASS, 29 jours pour les AA ou SA, 12 jours pour un DPIP, il perd 1 journée de RTT.

Pour les congés compensateurs l'agent perd le bénéfice d'1 journée par période de 33 jours d'absence pour les CPIP ou ASS et 46 jours pour les PA (les DPIP n'en ont pas).

Ces deux pertes, RTT et congés compensateurs, se cumulent. Ainsi pour un CPIP, en cas d'absence de 33 jours, perte de 2 jours (1 RTT, 1 congé compensateur). Pour un PA, si absence de 46 jours, perte de 2 jours (1 RTT, 1 congé compensateur).



Attention toutefois aux pratiques illégales de l'Administration Pénitentiaire qui opère, par endroits, des diminutions de congés en cas d'absence à la demi-journée. Ce principe n'est pas prévu par les textes. L'Administration ne peut donc en aucun cas comptabiliser en demi-journées d'absence (pour un CPIP retirer 1/2 journée tous les 10 jours et demi d'absence par exemple). Cela serait forcément plus préjudiciable aux agents.

CONSEQUENCE DE LA CRISE SUR LA PRISE DE CONGES

On rencontre actuellement 3 situations, selon les textes de la fonction publique, comme de la jurisprudence.

1. **Congés déjà posés et validés** (notamment 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 être motivé.

2. **Congés prévus non validés** : la règle veut que le DFSPIP peut considérer que les congés sont déduits et donc à prendre dès lors que les personnels ont été consultés. Ainsi, peu importe qu'ils soient posés 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. De la même manière, il peut 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 pour l'agent 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.



Position de la CGT : Cela n'empêche pas de demander à son supérieur de les annuler comme indiqué plus haut. En cas de refus, nécessité pour le supérieur de motiver ce refus.

🗨️ 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, en sa qualité de chef de service organise celui-ci en fonction des besoins et nécessités. Il peut 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).

3. 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.



Ce que porte 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.

★ **A ces situations, va s'ajouter la difficulté de prendre la totalité des congés 2020**



La DAP a instauré depuis quelques années la règle selon laquelle les congés doivent être pris pendant l'année civile en cours, et à défaut ils peuvent être placés sur le CET. Le chef de service a toujours la possibilité également d'autoriser un agent à reporter sa prise de congés selon sa situation. Toutefois, pour l'année 2020, il n'est pas établi que lorsque l'activité va reprendre, l'administration permettra aux agents de poser l'intégralité avant le 31 décembre pour des motifs tirés des nécessités de service.



Position de la CGT : Il faut que la DAP généralise la possibilité de report de congés en 2021. Il faut également assouplir les règles du CET et autoriser un report sur l'année 2021.

Pour le CET, la CGT IP portera que les agents qui ont posé moins de 20 jours puissent tout de même, s'ils le souhaitent, alimenter leur CET avec le reliquat. Par ailleurs, si un agent ne veut pas alimenter de CET, il doit lui être laissé la possibilité de poser son reliquat 2020 en 2021.

LA REMUNERATION - LE TRAITEMENT

Le traitement se décompose en traitement brut + diverses primes, elles-mêmes fonction de la catégorie professionnelle (IFSE, IFPIP ou IFO) et de la situation individuelle de l'agent (SFT, Indemnité de Résidence, NBI)

	Traitement brut	PSS	IFSE	IFPIP / IFO
PA	X	X	X	
ASS	X		X	
CPIP	X	X		X
DPIP	X	X		X

★ Quel impact de la situation actuelle sur les rémunérations ?

Pour la CGT, il doit n'y en avoir aucun ! Peu importe les situations des personnels, elles sont toutes la résultante soit de l'adaptation du travail à la crise, soit des conséquences directes de cette crise sanitaire en cas de contraction du virus.

★ Une aide temporaire pour les repas des agents de permanence

La prise des repas rendue impossible du fait de la fermeture de certains restaurants administratifs (MO comme MF), le décret du 7 avril 2020 sur la prise en charge des frais de repas dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ouvre droit au défraiement pour les agents qui ne peuvent accéder au restaurant administratif (ou Mess) durant la période de l'état d'urgence sanitaire lorsqu'ils sont de permanence et donc présents au service.

Ce défraiement est toutefois conditionné à l'approbation du chef de service. Le montant est alors forfaitaire (17,50 euros par repas)

★ Une prime pour tous les travailleurs ?

A l'instar du privé, une prime sera-t-elle allouée aux agents exerçant effectivement leurs missions durant la crise ?

A ce stade, rien n'est décidé. L'octroi d'une telle prime serait à l'étude. Quel en sera le montant ? Aucune information mais le montant dans le privé étant de 1000 euros, cela devrait être dans le même ordre de valeur. De la même façon, en cas de création d'une prime spéciale, il est difficile de savoir si celle-ci sera octroyée aux agents participant aux PCA en présentiel ou si elle intégrera les agents en télétravail. Avec la démonstration sur l'impossibilité et l'impréparation de la DAP en ce qui concerne le télétravail, cela pourrait être source d'inégalité entre les agents qui ont pu en réaliser ou ceux qui en ont été empêchés.

Nous sommes et resterons extrêmement vigilants sur la manière dont l'administration pourra traiter ses agents dans cette période inédite pour tout le monde, aussi n'hésitez pas à nous faire remonter des situations qui ne vous semblent pas respecter les textes et situations détaillées ci-dessus.