

# CONFINEMENT, TÉLÉTRAVAIL ET CONGÉS ANNUELS

**Mise à jour le 6 avril 2021**

Depuis le 3 avril 2021, un nouveau confinement sur tout le territoire national est mis en place et le recours au télétravail va être encore une fois généralisé pour le secteur privé mais aussi pour la fonction publique.

Selon le gouvernement, le télétravail doit être le principe d'organisation du travail.

## COMMENT S'APPLIQUENT LE CONFINEMENT ET LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Selon les dernières recommandations de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) et pour limiter la propagation du Covid-19 voici les principes devant régir l'organisation du travail au sein des trois versants de la fonction publique ([FAQ DGAFP](#)).

**Le télétravail** constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être totalement ou principalement télétravaillées. Il est donc demandé d'augmenter les jours

de télétravail par agent·e tout en veillant à ce que les agent·es qui le souhaitent puissent travailler en présentiel un jour par semaine.

Cependant, contrairement au premier confinement, aucun plan de continuité de l'activité (PCA) n'est mis en place dans la mesure où l'objectif est de faire en sorte que les services publics fonctionnent normalement. Comme si le gouvernement avait découvert subitement que les services publics ne pouvaient pas fonctionner en mode dégradé... C'est pourtant déjà le cas depuis de trop nombreuses années, comme le dénonce la CGT : [Mobilisation pour les services publics](#) [Service public et protection sociale : un contexte explosif](#)

**Lorsque le télétravail est possible**, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès au maximum. Les formulaires écrits préalables ne sont pas obligatoires durant la période.

Dans cette situation, l'agent·e public·que exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération, totale et entière. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension. Elle n'aura aucun impact sur le versement du régime indemnitaire.

**Si vous êtes contraint·e de travailler car le télétravail n'est pas possible**, les employeurs publics doivent prendre les mesures exceptionnelles afin

d'assurer **la protection des agent-e-s et leur santé**. À défaut de quoi les agent-e-s pourraient faire jouer leur droit de retrait.

L'employeur doit **réorganiser le travail** afin de permettre la réalisation des mesures « barrières » (port obligatoire du masque de catégorie 1, lavage des mains très régulier, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir, saluer sans se serrer la main, utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter, éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts). De plus, lorsque les contacts sont prolongés et proches, l'employeur doit compléter ces mesures par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie de 2 mètres. L'employeur devrait faire en sorte que vous ne soyez pas en contact proche avec d'autres personnes.

**Dispositions supplémentaires :** lissage effectif des horaires de départ et d'arrivée, prise de rendez-vous pour l'accueil du public, jauge maximale à respecter, réunions à distance à privilégier et sinon maximum à 6 personnes, limitation des déplacements professionnels, pas de repas en commun...

La question de la restauration collective est prévue dans le protocole national des restaurants d'entreprises mis à jour le 23 mars 2021 ([cliquer ici](#)).

Cependant, force est de constater que dans beaucoup de situations qui nous sont remontées, ces mesures de protection sanitaire ne sont pas respectées. La question de faire jouer le droit de retrait se pose alors.

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans la fonction publique sont celles prévues par le Code du travail, sauf quelques dispositions spécifiques (cf. Fiche DLAJ Fonction publique n° 4 – droit de retrait)

**Si vous êtes en arrêt maladie pour isolement, suspicion du coronavirus ou personne vulnérable ou personne infectée au Covid-19 :** congé maladie ordi-

naire (CMO) pour les fonctionnaires et arrêt maladie du régime général pour les contractuel-le-s (cf. fiche DLAJ Fonction publique n° 3 – garde d'enfants, personnes vulnérables, malades de la Covid-19).

**Si vous êtes contraint-e de garder vos enfants :** vous pouvez être positionné-e en autorisation spéciale d'absence (ASA) si vous êtes fonctionnaire ou contractuelle de la Fonction publique (cf. fiche DLAJ Fonction publique n° 3 – garde d'enfants, personnes vulnérables, malades de la Covid-19).

## LA POSE DE CONGÉS ANNUELS DURANT LE CONFINEMENT

Selon la DGAFP, les congés programmés du 12 au 23 avril seront validés, sous réserve de nécessité de services.

Quant aux agent-e-s qui n'ont pas posé de congés ou qui avaient posé des congés entre le 26 avril et le 7 mai 2021, elles et ils « *pourront être invité-e-s à avancer leurs congés afin de les faire concorder avec la nouvelle période des congés scolaires, notamment lorsqu'elles et ils ont des enfants scolarisés à charge* », préconise la DGAFP.

**Invitation et obligation, il n'est donc plus question d'organiser le vol de congés annuels comme cela a été le cas lors du premier confinement. À voir si cela se passe ainsi dans les services !**

*En fonction de votre situation spécifique et de la fonction publique à laquelle vous appartenez (État, territoriale, hospitalière), nous vous invitons également à vous rapprocher de votre fédération, de votre UD ou syndicat et de leur site Internet.*

*Note élaborée à partir des fiches juridiques de la Fédération CGT des Services publics, de la Fédération CGT Santé Action sociale et de l'UFSE, que nous remercions.*