

Foire aux questions

relative au Plan de Reprise de l'Activité (PRA) à compter du 11 mai 2020

(Cette foire aux questions sera actualisée en fonction des demandes formulées par les collectivités et de l'évolution de la situation et des textes applicables. Elle complète la première foire aux questions qui continuera d'être actualisée après le 11 mai 2020).

1. L'organisation des services dans le cadre de la reprise : du Plan de continuité d'activité (PCA) au Plan de reprise d'activité (PRA)

A l'instar du PCA, un PRA doit être élaboré afin d'organiser les services dans le cadre de la reprise des activités.

Le PRA nécessite une simple consultation du C.H.S.C.T. En effet, au regard de l'impératif de réussite concernant la relance de l'administration, il n'est pas nécessaire de recueillir un avis formel de l'instance.

S'agissant du PRA, les collectivités peuvent utilement se reporter aux documents méthodologiques mis en ligne sur le site du Cdg73 - Rubrique Santé et Sécurité.

S'agissant de la consultation des instances, il est rappelé, dans ce cadre, que pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, a rendu applicable à ces instances les modalités de l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, sans préjudice des règles de droit commun relatives aux compétences et au fonctionnement des instances.

Pendant la période précitée, « *toute instance de représentation des personnels, quel que soit son statut* » peut être réunie à distance à l'initiative de la personne qui préside l'instance, selon trois modalités prévues par ces ordonnances.

Aussi, il importe de rappeler les termes de la note de la DGAFP en date du 1er avril 2020 relative à la réunion à distance des instances de dialogue social :

« De manière constante, le Conseil d'Etat considère qu'il n'y a **pas de formalité impossible** tant que l'administration ou la collectivité territoriale n'apporte pas la preuve de la mise en

œuvre de toutes les diligences nécessaires à la tenue et à la consultation d'une instance de dialogue social.

L'administration ou la collectivité territoriale devra ainsi être en mesure de **démontrer qu'elle a engagé toutes les diligences** pour assurer la tenue de l'instance, afin que l'avis de l'instance puisse être réputé avoir été rendu en l'absence de consultation sans risque d'annulation contentieuse pour défaut de consultation préalable obligatoire.

Alors que la consultation du CT ou de l'instance qui en tient lieu constitue en principe une **formalité substantielle** obligatoire, rappelée en particulier par l'arrêt Danthony (CE, ass., 23 déc. 2011, n° 335033), le Conseil d'Etat a admis dans une décision du 19 novembre 2013 (CE, 19 nov. 2013, n° 353691) que **l'urgence constatée, liée à la nécessité d'assurer la continuité du service public, permet de ne pas respecter cette formalité substantielle.**

Toutefois, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, les mesures prévues par l'ordonnance du 27 mars 2020 ouvrent de **nouvelles modalités possibles de consultations, notamment via la procédure écrite dématérialisée tant et si bien que la formalité impossible ne devrait pas devoir être invoquée.** »

2. Quelles sont les principales orientations applicables, à compter du 11 mai 2020, concernant les agents actuellement placés en autorisation spéciale d'absence ?

2.1 Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant

Entre le 11 mai 2020 et le 1^{er} juin 2020, il est prévu que le régime de l'autorisation spéciale d'absence (**ASA**) pour garde d'enfants persiste dans les conditions qui étaient en vigueur pendant la période de confinement (demande d'autorisation de l'agent, certificat de l'employeur du conjoint ou attestation sur l'honneur et partage de la garde entre les représentants légaux), quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offrent aux parents, que l'école soit ouverte ou non.

Cependant, à partir du 2 juin 2020, la Fonction Publique d'Etat resserre l'accès à l'ASA pour garde d'enfant. Ces dispositions concerneront également la Fonction Publique Territoriale, et s'articulent autour de la possibilité, ou non, d'accueil des enfants des agents publics (fonctionnaires ou contractuels) dans les établissements scolaires.

Lorsque ces agents n'auront pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de la fermeture (persistante) de ces établissements, l'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde conduira à maintenir leur placement en ASA.

Lorsque ces agents feront le choix volontaire, en dépit de l'ouverture des établissements scolaires pouvant accueillir leurs enfants, de ne pas les confier à ces établissements, ils ne bénéficieront pas de l'ASA. Ce choix devra être assumé par l'agent qui devra prendre des congés, le cas échéant (sachant qu'en principe, il devrait être à son poste dès lors que son employeur s'est assuré de réunir les conditions nécessaires, en matière de santé-sécurité, à son activité).

Selon ce schéma, l'ASA sera donc limitée à ceux n'ayant pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de l'impossibilité de les « scolariser ». L'appréciation de la possibilité ou de l'impossibilité de confier les enfants aux établissements scolaires sera réalisée sur la base d'un « modèle type » / « attestation » délivré par l'établissement scolaire attestant que l'établissement est fermé ou n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant (par exemple du fait de l'accueil par groupes d'enfants en nombre limité).

Ces lignes directrices ont été confirmées par une communication du 11 mai 2020 du ministère de l'Action et des Comptes publics relative à la sortie du confinement, mise en ligne sur le site du CdG73 – Rubrique « Nationale : Communiqués et Fiches d'informations ».

2.2 Les autorisations spéciales d'absences pour personne à risque

S'agissant des agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs des 11 pathologies fixées par le Haut Conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre, ces personnes « vulnérables » **ne doivent pas participer au PRA en présentiel.**

Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur declare.ameli afin de déposer une déclaration s'ils sont en affection longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Le ministère de l'Action et des Comptes Publics confirme que **les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut Conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1er juin 2020**

En outre, pour les **agents publics proches d'une personne vulnérable** au sens du Haut Conseil de la santé publique, les employeurs publics proposent aux agents concernés le télétravail. **Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics** par les agents publics concernés. **Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur.**

2.3 Les dispositifs exceptionnels de prise en charge par la CPAM

Le Gouvernement a confirmé que les dispositifs de prise en charge par la CPAM déjà en vigueur étaient maintenus.

En effet, pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de la rémunération des agents concernés est prise en charge par la CPAM, au titre des indemnités journalières, s'agissant des **gardes d'enfant (pour les agents publics relevant du régime général)** et des **personnes vulnérables (pour tous les agents publics y compris les fonctionnaires CNRACL).**

TRES SIGNALE

Des précisions ont été apportées tout récemment sur la question des **procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant(s) dans le cadre du Covid-19 et pour les agents « vulnérables »** au sens du Haut conseil de la santé publique. Le Cabinet du Ministre de l'Action et des Comptes Publics a précisé « trois principaux messages » :

- **pas de perte de salaire** à la différence des arrêts maladie (placement en ASA pour garde d'enfant ou personnes vulnérables),
- élargissement des personnes vulnérables aux **agents de plus de 65 ans,**
- évolution de la **procédure déclarative.**

En effet, s'agissant du dispositif spécifique mis en place par la CPAM pour **les gardes d'enfant**, le télé-service « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie **est fermé depuis le 1er mai 2020 pour cette procédure.**

De ce fait, les employeurs publics doivent désormais déclarer les fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures et les agents contractuels, en utilisant le service de dépôt de fichiers ouvert sur le portail Net-entreprises permettant de regrouper la saisie en un seul envoi. Ce service est ouvert aux déclarants autorisés sur la DSN et la déclaration PASRAU et leur permet de déposer un fichier CSV contenant un ensemble de salariés concernés. Les informations « mode opératoire » sont disponibles sur Net-Entreprises.

La récupération des indemnités journalières est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Ces déclarations peuvent être établies **rétroactivement à la date du lundi 16 mars 2020**, date à laquelle l'ensemble des établissements accueillant des enfants ont été fermés sur décision gouvernementale (cette rétroactivité présente un intérêt pour les collectivités qui n'ont pas pu déclarer ces situations à temps).

S'agissant des agents contractuels et fonctionnaires, quelle que soit leur quotité de travail, **présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3e trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus**, peuvent bénéficier d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « declare.ameli.fr » ;

- soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

Les arrêts des personnes vulnérables ayant fait une demande validée via le télé-service, ont été **renouvelés automatiquement jusqu'au 30 avril lorsqu'ils avaient été limités aux dates butoir successivement fixées aux 3 et 15 avril par le site, ou qu'ils étaient en cours au-delà du 15 avril**.

Compte tenu de l'évolution du dispositif, les personnes vulnérables, devant être maintenues en arrêt de travail après le 1er mai, **devront renouveler leur démarche à cette date, soit sur le site declare.ameli.fr, soit auprès de leur médecin**. Le nouvel arrêt pourra être prescrit pour une durée maximale **de 21 jours** puis prolongé ensuite si les consignes sanitaires d'isolement demeurent (cette prolongation sera dans la mesure du possible automatiquement réalisée pour les assurés ayant fait une demande validée via le télé-service tant que les consignes sanitaires demeureront sans démarche à faire de la part de l'assuré).

Les agents publics devront transmettre à leur employeur le volet 3 de l'arrêt de travail qu'ils auront reçu à la suite de leur déclaration sur le site declare.ameli.fr, ou qui leur aura été remis par leur médecin traitant.

La récupération des indemnités journalières pour les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires quelle que soit leur quotité de temps de travail, est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

3. Le télétravail devra-t-il être maintenu ?

Oui. Il est rappelé qu'il est souhaitable de maintenir le télétravail chaque fois que possible. Le placement d'un agent en télétravail ne fait par ailleurs pas obstacle à ce que ce dernier puisse assurer des missions en présentiel pour la partie de ses activités professionnelles qui ne peuvent être télétravaillées.

Depuis le 17 mars 2020, le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées. L'article 49 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique.

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est paru au JO du 6 mai 2020. Il poursuit l'objectif de régulariser les situations existantes et d'encadrer le télétravail des agents après le 11 mai 2020 afin de le faciliter, sachant que la recommandation du Gouvernement consiste à maintenir le télétravail, compte-tenu du contexte sanitaire et des difficultés à prévoir concernant les transports ou encore l'organisation des locaux.

Ainsi ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Il est rappelé que l'instauration du télétravail nécessite un avis du Comité technique et une délibération de l'organe délibérant. Toutefois, s'agissant, dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, de la mise en place de télétravail exceptionnel, l'avis du Comité technique n'est pas requis. Il est préconisé une simple information du Comité technique.

Pour toute autre question, veuillez adresser un mail à coronavirus@cdg73.fr.