

CONFINEMENT ET POSITIONS ADMINISTRATIVES DES FONCTIONNAIRES

Des positions statutaires ou de la gym acrobatique ?

On croyait connaître les positions administratives des fonctionnaires, définies clairement par les lois portant statut de la Fonction publique. C'était sans compter sur l'imagination de nos hauts fonctionnaires...

Le 17 mars dernier, à midi, débutait la première période de confinement. Pour la plupart des agent·e·s, la situation était à peu près claire les concernant : soit ils allaient travailler le 17 et les jours suivant, soit ils restaient à la maison.



Depuis, ils allaient découvrir que la simplicité allait rimer avec insécurité juridique puis arnaque suivant la position administrative dans laquelle l'administration voudra bien les placer.

Alors, en maladie ? En ASA ? En garde d'enfant ? En télétravail ? En travail à distance ? En mission prioritaire ? En réserve opérationnelle ? En pathologie ?

Pour vous y retrouver, un petit guide explicatif de ce que nous a contacté la DGAFP, avec ses conséquences. Pas toujours réjouissantes.

→ Le télétravail

C'est donc le principe en situation de confinement.

Le télétravail a été étendu, pour celles et ceux qui en bénéficiaient déjà, sur la durée : de quelques jours par semaine à l'ensemble de la semaine.

Certain·e·s autres collègues ont pu récupérer quelques outils SPAN (service de sécurisation du poste d'accès nomade) qui restaient en stocks dans les préfectures et les SGAMI mais il y en avait très peu.

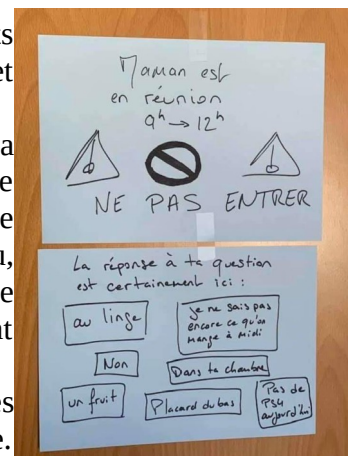
La grande majorité des agent·e·s n'a donc pas pu bénéficier de télétravail réel, au sens du Vademecum de l'arrêté du 2 mars 2017 qui précise dans sa fiche 6 : « *Pour des raisons de sécurité des systèmes d'information, un équipement particulier et sécurisé doit être utilisé pour pouvoir se connecter au système d'information du ministère de l'intérieur. L'utilisation d'équipement personnel est donc prohibé.* »

→ Le travail à distance

A défaut de matériel donné par l'administration, une grande partie des agents effectue du travail à distance, sur leurs propres outils informatiques et téléphoniques, avec la messagerie à distance via NOMAD2 ou NOEMI.

Les difficultés de cette organisation sont évidentes : le matériel personnel, la connexion Internet ne sont pas forcément de bonne qualité. Cela crée bien sûr une disparité entre les agents. Nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui ne disposent pas d'un espace de travail adapté : pièce à part, isolée et calme, bureau, siège adapté, luminosité.... Sans parler de l'environnement avec parfois un·e conjoint·e qui travaille aussi à la maison et des enfants au milieu qui réclament notre attention.

Une autre difficulté vient du fait que l'agente en travail à distance n'aura pas accès à ses dossiers personnels ni aux méls classés dans des dossiers dans sa messagerie.



Au delà, se pose la question de la prise en charge des équipements, voire de la responsabilité en cas de panne ou d'accident : votre téléphone tombe, vous l'utilisiez professionnellement, qui est responsable ?



A ce titre, le décret du 11 février 2016 précise que « l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

La aussi, le travail à distance est-il réellement considéré comme du télétravail alors que par principe le télétravail se fait sur du matériel fourni par l'administration ?

Le Ministère, lors des réunions téléphonées hebdomadaires et dans ses relevés de statistiques, intègre le travail à distance dans le télétravail. La CGT a fait part de la nécessité de différencier les deux mais le SG n'a pas retenu nos arguments.

Nous nous appuierons sur cette réponse en cas de difficultés remontées par les agent·e·s sur les questions de responsabilité.

Se pose évidemment bien sûr la question des objectifs fixés à un·e agent·e en travail à distance : doit-il fournir les mêmes qu'un·e agent·e en télétravail ?

Des difficultés sont remontées nationalement sur le fait que des chefs de service avaient basculé des collègues de la position de télétravail à la position d'ASA parce qu'ils ne remplissaient pas assez leurs objectifs !!!

La position statutaire ne doit pas dépendre de sa bonne entente avec son chef mais d'une situation claire : l'agent·e a-t-il du matériel mis à disposition par l'administration ? Si oui, il est en télétravail. Si non, il est en ASA et ne doit pas travailler.

→ La garde d'enfants



La garde d'enfants en temps normal donne lieu à une autorisation spéciale d'absence limitée dans le temps. Pour la période de crise sanitaire et de fermeture des écoles, cette limitation est levée.

Vous pouvez être placé·e·s en ASA garde d'enfants si vous avez la garde d'un enfant de moins de 16 ans, que l'autre parent ne peut garder, et qu'aucune autre solution de garde n'est possible.

Attention : on ne peut pas vous imposer de mettre vos enfants dans les écoles ou établissements scolaires qui accueillent les enfants des soignants et des personnels de gestion de crise de l'État. Le SG du MI nous l'a bien précisé ; ces accueils ne sont que des garderies, et leur utilisation doit être exceptionnelle dans un service ou aucun autre personnel ne peut être disponible pour cette mission.

La question qui sera posée au MI est : pourra-t-on rester en garde d'enfants au-delà de la réouverture des écoles puisque la rentrée se fera progressivement et sur la base du volontariat ?

→ l'arrêt maladie

Pour nos collègues qui ont malheureusement été victimes du Covid 19, la question ne se pose pas bien sûr.

Ce sujet concerne par contre les agent·e·s souffrant de pathologies qui, de fait, n'ont pu aller travailler. Il s'agit de pathologies clairement identifiées.

Par un avis publié le 14 mars 2020, le Haut Conseil de la Santé Publique a déterminé 11 critères pathologiques :

- personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;

- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires: hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3,
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m2) par analogie avec la grippe A(H1N1)09
- les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre

Attention : vous n'avez pas à justifier de quelle pathologie vous souffrez auprès de votre employeur : c'est couvert par le secret médical !

Le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) a réactualisé son avis du 31 mars 2020 relatif aux personnes à risque de formes graves de Covid-19. Le HCSP précise les mesures barrières spécifiques à recommander pour ces personnes. La liste des personnes à risque demeure inchangée à l'exception du critère de gravité lié à l'âge qui passe à **65 ans** suite à des publications récentes. De même, suite à des publications récentes, **l'obésité avec indice de masse corporelle supérieur à 30 / m2**, est désormais identifiée comme facteur de risque de développer une forme grave de Covid-19.

Si vous êtes concernés, une procédure simplifiée de déclaration d'arrêt de travail était ouverte sur le portail CNAMTS (declare.ameli.fr) qui enclenche la procédure dédiée aux plus vulnérables. Cette déclaration permet d'attester que vous êtes atteint d'une des pathologies justifiant cette position sans trahir le secret médical et sans avoir à dévoiler votre état de santé à votre employeur. Une fois cette attestation établie, l'agent doit être mis en télétravail ou en ASA.

Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre se verront proposer un travail à distance. En cas d'impossibilité de travail à distance, l'agente sera en ASA jusqu'au début de son congé maternité (pathologique si besoin).

Autre situation : vous êtes une personne vulnérable mais vous ne souffrez pas d'affection longue durée citée dans la liste, ou vous êtes en contact avec une personne vulnérable, vous serez placé·e·s en ASA confinement. Si le chef de service le refuse, vous pourrez alors demander un arrêt de travail à votre médecin, pour vous protéger ou protéger votre famille. Vous serez donc en CMO. A noter la suppression du jour de carence pendant la crise sanitaire.

Comme en temps normal, l'arrêt de travail doit être transmis dans les 48h à votre hiérarchie, par tous moyens : l'envoi par mél suffit mais doit être accompagné par l'envoi du document papier.

La CGT porte la revendication de reconnaissance comme maladie professionnelle ou accident de travail du Covid 19 a été posée au Ministère.

→ Le présentiel



Certaines missions prioritaires définies dans le Plan de Continuité d'Activité (PCA) nécessitaient un minimum de présence physique des agents : les missions de sécurité ; les élections ; droit des étrangers (accueil des demandeurs d'asile, éloignement...) ; instructions des demandes de titres pour les CERT CNI passeports.

Il faut savoir que de nombreux chefs de service ont essayé de profiter de cette situation pour faire venir des agent·e·s sur d'autres missions non essentielles, dans le but de réduire les stocks (les CERT PC ou SIV)... la santé passe visiblement pour certain·e·s après d'autres considérations... la CGT n'a eu de cesse de dénoncer et de faire remonter ces abus.

On a pu constater aussi des présences abusives, de chefs souvent qui se croyaient indispensables ou souhaitaient se faire bien voir.

La CGT l'a répété : on ne pouvait faire venir les collègues que sur des missions prioritaires ne pouvant être télétravaillées. Et dans des conditions de sécurité renforcées : gestes barrières, Équipement de Protection Individuel - EPI (gels hydro-alcooliques, gants).

→ Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

En dehors de tous les cas cités, l'agent·e sera en ASA, c'est-à-dire confiné chez elle ou lui sans travail à faire pour son administration.

Attention : cette position administrative n'est pas du temps totalement libre, si toutefois on pouvait imaginer être libre pendant le confinement....il s'agit de la réserve opérationnelle de l'État, c'est-à-dire qu'à tout moment, vous pouvez être appelé à retourner au travail pour remplacer des collègues, en renfort. Vous restez donc à disposition de l'employeur.

Certain·e·s ont également été mis à disposition pour aller renforcer l'accueil dans les EHPAD de la région parisienne.

→ Les contractuel·es ou vacataires

Tous les CDD ont été prolongés pendant la période.

Un·e contractuel.le malade ou vulnérable ou en garde d'enfant sera déclaré·e en arrêt maladie avec maintien de salaire, et sans jour de carence.

Les autres seront en ASA confinement, en télétravail ou en présentiel suivant les missions.

Pendant cette période, les positions ne sont donc pas simples, d'autant que l'employeur n'a encore pris aucun arrêté....

Certain·e·s collègues ont ainsi glissé entre plusieurs positions, ASA, puis reprise mais partielle, puis ASA, ou travail à distance/ASA... parfois même sans le savoir, et souvent sur un pseudo volontariat imposé – ou sélectionné par le chef....

On a même vu des collègues en télétravail 1 semaine sur 2, l'autre semaine étant en ASA, ce qui est complètement absurde puisque que les missions sont télétravaillables, elles le sont toutes les semaines ! Et s'il y a moins de travail, ce n'est pas à l'agent à se positionner en confinement alors qu'il peut travailler mais au chef de gérer les objectifs et la charge de travail sur l'ensemble de la période. Dans cette situation, l'agente se voit donc imposer un temps partiel à 50 % alors qu'elle ne l'a pas demandé et peut travailler à 100 % de son domicile.



L'employeur manque à ses obligations, la DGAFP ayant précisé dans une fiche récente que « *La responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière* ».

Évidemment on nous parle de souplesse et en cette période on peut comprendre que les employeurs aient autre chose à faire que de prendre des arrêtés.

Mais le gouvernement a bien pris le temps de publier une ordonnance qui va supprimer les RTT et, à défaut de RTT suffisantes, de congés pour les agents en fonction de leur position administrative !

Ainsi les agent·e·s en ASA ne généreront pas de RTT durant la période de confinement, soit 3 jours perdus.

L'application de l'ordonnance du 15 avril prévoit également la perte de 10 jours de RTT et/ou congés pour les agents en ASA et 5 jours pour ceux en télétravail ! Avec des possibilités de proratisation pour les agents qui ont été placés sur plusieurs positions administratives : plus ou moins travaillé en présentiel ; ou plus ou moins travaillé en travail à distance ou télétravail ; ou plus ou moins été malades ou vulnérables.

Cette ordonnance est ainsi scandaleuse : scindant la communauté de travail en deux, ceux qui ont mérité (des congés, une prime...), et ceux qui sont sanctionnés alors qu'ils n'ont fait qu'obéir aux directives nationales en restant chez eux. Et que le confinement ne change pas le fait que cette réserve administrative n'est pas un temps libre puisque l'agent reste à disposition et mobilisable. Par ailleurs, ce sont encore une fois les femmes qui en seront majoritairement victimes puisque ce sont elles qui majoritairement auront gardé leurs enfants.

La Confédération, l'UFSE et la Fédération des services publics attaquent devant le Conseil d'État en référé et au fond cette ordonnance qui bafoue les principes d'égalité et de démocratie sociale. Nous avons déjà dénoncé le fait que le gouvernement l'ait imposé aux salarié·e·s du secteur privé. Aujourd'hui, il l'impose aux personnels de la Fonction Publique afin de les faire travailler davantage à l'issue du confinement ! Pour rappel, l'ensemble des fonctionnaires ont été lourdement mobilisés pour faire face à la crise. Certain·e·s y ont même perdu la vie.

L'absence de lecture claire des positions administratives peut donc avoir des conséquences importantes pour les agent·e·s et leurs droits à congés.

Sans parler des primes qui seront attribuées, la aussi, par les chefs de service, comme d'habitude, à la tête du client.

Espérons que ce confinement ait pu faire réfléchir nos collègues sur leur place dans la communauté de travail, sur la place du travail dans nos vies et sur les vraies priorités à définir pour nos jours d'Après.

