

Garde d'enfant, télétravail, contre-indications médicales, arrêt maladie, etc. : se situer professionnellement par temps de crise

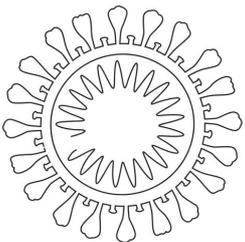
Le choix de la collectivité a été de placer les agent-es ne pouvant faire du présentiel au quotidien, ou du télétravail (c'est à dire du travail au domicile avec le matériel et l'accessibilité de l'administration), en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) avec, pour chacun-e, des réalités très différentes.

Avec l'arrivée du Coronavirus, l'administration départementale a tenté de se réorganiser en tenant compte de la nécessité de confinement et du maintien des missions de service public. S'il n'est pas question pour nous d'émettre aujourd'hui un discours critique quant aux dispositions qui ont été prises, il nous semble important d'aider les agents et les encadrants à y voir clair dans les diverses situations des salarié-es. Aujourd'hui, et dans ce contexte, ce qui prime c'est la solidarité entre les agents, et ce quelque soit leur situation : en garde d'enfant, en présentiel, en télétravail, en attente d'être mobilisé. Pour maintenir cette solidarité, et quelque soit notre place il est nécessaire pour autant que chacun comprenne sa place et la place de l'autre et ce sans aucun jugement.

Les agent-es en garde d'enfants ne peuvent être considéré-es statutairement en situation de travail car en Autorisation Spéciale d'Absence. Leur situation est normalement clarifiée avec la collectivité par le biais d'attestations de l'agent et éventuellement de son conjoint. Si les circonstances particulières du coronavirus nous amène à nous rendre un minimum disponible par téléphone ou messagerie professionnelle cela ne peut être en

aucun cas une obligation et ne consiste pas pour autant à faire du télétravail au sens normatif. Il faut d'ailleurs noter de plus que la garde d'enfant implique pour les parents concernés d'organiser les journées en tenant compte de l'instruction scolaire de leurs enfants au regard des consignes de l'Education Nationale.

COVID-19



Le télétravail est un mode d'organisation dans lequel le-la salarié-e accomplit son travail hors des locaux de son employeur de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Internet notamment) pour des fonctions qui auraient pu être exercées dans ces mêmes locaux. Le télétravail s'exerce avec l'accord de l'agent-e et la signature d'un arrêté du Président de la collectivité. Dans cette période de crise sanitaire seuls le volontariat, l'utilité professionnelle d'un travail à distance, et la capacité technique (disposer d'un ordinateur portable de la collectivité) ont prévalu à la position de télétravailleur. Cogitis s'est d'ailleurs proposé d'installer la « solution de télétravail sur tous les ordinateurs portables de la collectivité » dans un mail à tout le monde en date du 17 mars.

Par conséquent ne peuvent être considéré-es comme télétravailleurs (donc en situation réelle de travail au domicile) que celles et ceux qui sont répertoriés comme tel et qui disposent des moyens d'exercer leur profession à domicile, soit en ce qui concerne les agents de notre collectivité, celles et ceux qui ont accès aux logiciels métiers, aux répertoires partagés, etc. Pour les autres cela reste du « vrai-faux télétravail » de fortune qui relève davantage de la solidarité entre agents avec les moyens du bord, pour autant même en mode alternatif il reste extrêmement précieux pour l'ensemble de la chaîne professionnelle mobilisée.

Les agent-es en arrêt de travail ou bénéficiant de contre-indication médicale

pour exercer en présentiel : pour les agent-es en arrêt de travail cela va de soi, pour celles et ceux bénéficiant de contre-indications médicales ils-elles sont placés-es en ASA, et ne sont donc pas en situation de travail. En effet dans les plans de continuité de l'activité (PCA) qui sont mis en place dans chaque DGA et dans le contexte de pandémie de Covid-19, « certains agents sont exclus d'un travail en présentiel. Ces agents ne relèvent pas d'un PCA ou doivent être remplacés. Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique ». Notez qu'au même titre pour la garde d'enfant l'agent doit le déclarer à sa hiérarchie pour être écarté du PCA. Ces agents « empêchés » ne peuvent être contraints par leur hiérarchie à un impératif de disponibilité à distance. Pour autant là aussi leur solidarité, même à distance, est précieuse pour les agents mobilisés.

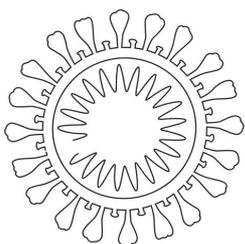


Les agent-es mobilisables sur du présentiel

sont en situation de travail lorsqu'ils-elles sont déployés sur leurs services dans le cadre des PCA et sont placés en Autorisation Spéciale d'Absence sur les journées passées à domicile dans l'attente d'être mobilisés. Dans cette dernière position, et bénéficiant d'une ASA, ils-elles ne peuvent être considérés comme télétravailleur-se-s. En effet, même si de leur domicile ils-elles se rendent disponibles pour consulter leur messagerie professionnelle et répondre aux appels téléphoniques des cadres ou collègues, ils ne peuvent pour autant être considérés en télétravail dans un sens normatif. Par ailleurs présentés à tort comme « volontaires » par certains services ils-elles doivent en réalité répondre présents aux demandes de présentiel qui leur sont formulées par leur hiérarchie dans un délai raisonnable (de la veille pour le lendemain) et le cas échéant sur l'ensemble des jours normalement travaillés.

Quelques éléments sur des termes utilisés ici ou là en dehors de tout cadre réglementaire :

COVID-19



La réquisition

Dans certaines circonstances, le gouvernement peut utiliser le droit à réquisition des civils prévu dans le cadre de l'organisation générale de Défense. Cette possibilité a été prorogée au-delà du temps de guerre sans limitation de durée (art. 14 loi du 11 juil. 1938; art. 2 loi n°50-244 du 28 fév. 1950; art. 45 ord. n°59-147 du 7 janvier 1959). La réquisition doit être motivée par soit la nécessaire continuité du service public, soit à la satisfaction des besoins de la population (CE 24 fév. 1961 Isnardon). Elle ne peut être décidée que par décret en conseil des ministres ou par arrêté du représentant de l'Etat dans le département (art. 2215-1 4° CGCT).

Toutefois, le préfet ne peut prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public.

Notez qu'un arrêté préfectoral prescrivant une mesure

générale de réquisition conduisant à instaurer un service complet et non un service minimum est entaché d'une illégalité manifeste portant une atteinte grave au droit de grève (CE 9 déc. 2003 n°262186).

La réquisition échappe donc, dans son principe, à la compétence des autorités territoriales. Celles-ci peuvent seulement procéder à la réquisition individuelle des agent-es placés sous leur autorité, dans le cadre défini par le gouvernement, lorsque des services territoriaux entrent dans le champ d'une réquisition.

Pour information, le refus d'obéir à un ordre de réquisition constitue une infraction pénale.

La désignation

Elle ne peut avoir un caractère général. Elle doit être limitée aux emplois des services strictement indispensables à la continuité du service public. Elle ne peut porter sur l'ensemble des agent-es d'une catégorie hiérarchique par exemple, même si le juge admet plus facilement les restrictions à l'égard des fonctionnaires d'autorité (CE 6 déc. 1966 Syndicat National des fonctionnaires et agents des préfectures et sous-préfectures de France et d'outre-mer CGT -FO ; CE 1er juin 1984 n°22820). La désignation ne porte pas sur des personnes. Elle porte sur des emplois et, par voie de conséquence seulement, sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes. Les emplois donnant lieu à restriction du droit de grève doivent être précisément désignés par un arrêté de l'autorité territoriale. Cette désignation doit être motivée et notifiée aux agents concernés.

Dans un contexte de crise sanitaire l'administration a essayé de déployer un certain nombre de dispositifs qui ont été interprétés par les agent-es comme par l'encadrement intermédiaire de manière différente souvent au gré de leurs intérêts respectifs et respectables. Il est nécessaire que chacun puisse se situer dans un cadre clair afin d'éviter toute situation inconfortable et/ou coercitive.

La situation présente est difficile à vivre pour tout le monde et peut générer beaucoup d'anxiété. Pour autant et de manière générale cette situation exceptionnelle amène beaucoup de solidarité entre agents et il faut que cela puisse continuer ainsi.

Dans tous les cas la FSU reste à disposition des agents et de leur encadrement !

LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !

