

QUESTIONS/RÉPONSES N° 12

Ma femme est prof en collège, elle est en télétravail car son collège est fermé. Puis-je utiliser le dispositif de garde enfant car je ne peux pas être en télétravail et ainsi permettre à ma femme de télétravailler ?

Il est certain qu'il est très compliqué de demander aux parents de télétravailler tout en gardant ses enfants ! Le dispositif d'arrêt pour garde d'enfant de moins de 16 ans est accessible aux parents qui ne peuvent pas télétravailler, à condition qu'un seul parent en bénéficie. Si l'on s'en tient aux textes, comme vous ne pouvez pas télétravailler et que votre femme ne demande pas l'arrêt, vous pourriez donc en bénéficier. Malheureusement, les consignes données dans les caisses de Sécurité sociale vont à l'inverse de cela et indiquent qu'il n'est pas possible d'être en arrêt garde d'enfant si le conjoint télétravaille.

Bonjour, je suis fonctionnaire territoriale et notre chef de service nous a renvoyé chez nous du fait du confinement. Vais-je perdre du salaire ? Merci à vous.

Non, si votre employeur vous a renvoyé chez vous en raison du confinement, c'est que votre poste

de travail ne fait pas partie du plan de continuité d'activité indispensable dans un service public et que vous pouvez donc rester chez vous.

Pour l'ensemble de la Fonction publique (État, collectivités locales) le principe est désormais le télétravail, qui constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès au maximum. Une modification du décret est en cours et pourrait être publié en avril. Il est cependant nécessaire que l'agent le demande et que l'employeur public l'autorise.

Dans cette situation, l'agent public 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.

Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position administrative régulière.

Si l'agent est fonctionnaire ou contractuel : il est alors possible de couvrir les agents par des **autorisations spéciales d'absences**

(ASA) ou par « ordre de mission » : l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Quel est le cadre du retrait dans la Fonction publique ? Merci

Si **tous les travailleurs peuvent exercer leur droit de retrait**, y compris évidemment les agents publics (fonctionnaires ou contractuels) des trois versants de la Fonction publique (État, hospitalière et territoriale), il est cependant important de rappeler que ce droit de retrait doit être utilisé avec une certaine prudence dans certains établissements notamment de santé où les conditions peuvent être plus strictes, en raison du principe de continuité de service public hospitalier.

En cas de non-respect des règles sanitaires et de prévention dans les établissements privés ou publics, **les représentants du personnel peuvent utiliser le droit d'alerte pour danger grave et imminent**. Il est donc conseillé à l'agent de se rapprocher des membres du comité (ou du CSE pour les agents relevant d'établissements privés de santé) afin de les informer de sa situation et de son intention d'exercer son droit de retrait.

En **période de pandémie**, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait **de la nature de leur activité habituelle** ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui (personnels de santé ou personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), ne semblent pas pouvoir exercer leur droit de retrait, **au seul motif** d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie. Il **faut alors démontrer la négligence et les carences de l'employeur public (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...)**.

Le droit de retrait constitue pour l'agent un droit et non une obligation. Le fonctionnaire ou l'agent doit signaler immédiatement à son supérieur hiér

archique toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défektivité dans les systèmes de protection. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent, mais il est conseillé d'en effectuer un écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou courriel. Ce signalement doit être fait avant d'exercer le droit de retrait.

LES LIMITES À L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

D'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière **qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent**.

Par « autrui », il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public (patients notamment).

De plus, le droit de retrait devant s'articuler **avec les principes de continuité de service public et de préservation de l'ordre public**, certains corps de métiers ou certains fonctionnaires sont visés par des arrêtés de limitation de leur droit de retrait. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens : sapeurs pompiers, police municipale, administration pénitentiaire, militaires... tous corps de métiers pourtant particulièrement exposés à la contagion et qui ne bénéficient pas aujourd'hui de mesures suffisantes de protection.

SANCTIONS ?

Aucune sanction ou retenue ne peut être appliquée en cas d'exercice légitime du droit de retrait.

En revanche, si *a posteriori* le juge administratif considère que l'exercice du droit de retrait est abusif, l'agent public s'expose à des sanctions (retenue sur traitement, poursuites disciplinaires) ou à être réquisitionné.