

Tout Personnel

Avril 2020 - n°259

COVID 19 infos n°7 :
Ordonnance imposant la prise de congés aux fonctionnaires et contractuels de droit public

Référence : Ordonnance no 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

Ce texte législatif est paru hier au Journal Officiel. Si en la matière, les contractuels de droit privé relèvent d'une ordonnance prise précédemment et déclinée à l'ONF au travers d'un accord d'entreprise (voir [covid-19 infos n°4](#)), aucun texte ne statuait sur la situation des fonctionnaires.

Cette ordonnance précise donc les modalités de jours de congés imposés pour les fonctionnaires d'Etat et contractuels de droit public. Elle ne concerne que les personnels qui :

- ont été et/ou seront en Autorisation Spéciale d'Absence
- qui sont en télétravail à compter d'aujourd'hui 17 avril

Les personnels placés en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

Article 1er : « **Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'Etat, les personnels ouvriers de l'Etat ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes :**

- 1/ Cinq jours de réduction du temps de travail entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;
- 2/ Cinq autres jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa.

Les personnes mentionnées au premier alinéa [fonctionnaires et contractuels de droit public – NDLR] qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail prennent au titre du 1/, selon leur nombre de jours de réduction du temps de travail disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période définie au premier alinéa, dans la limite totale de six jours de congés annuels au titre du / et du 2/.

Le chef de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Le nombre de jours de congés imposés est proratisé pour les agents exerçant leurs fonctions

à temps partiel. »

Commentaires du SNUPFEN :

Les personnels de l'ONF qui ont été placés en ASA l'ont été principalement pour les raisons suivantes : garde d'enfant, activités non télé-travaillables ou impossibilité de télétravail (défaut de matériel). Dans tous les cas, cette situation n'est pas de leur fait et pour nombre d'entre eux ils l'ont subie. **Pour le SNUPFEN, imposer à ces personnels la prise de 10 jours de repos pendant le confinement constitue une décision gouvernementale injuste.**

Pour les personnels qui ont été et/ou qui seront encore en ASA et qui reprendraient le travail avant le terme de l'état d'urgence sanitaire (11 mai ?), cette reprise ne pourra, selon nous, s'effectuer « dans des conditions normales ». Mais vu qu'ils auront repris avant le terme de l'état d'urgence sanitaire, il pourrait être considéré que cette disposition de l'ordonnance ne leur est pas applicable. **Nous engageons bien sûr la Direction à faire sienne cette lecture au titre de l'équité entre les personnels.**

Les personnels placés en télétravail

Article 2 : « Afin de tenir compte des nécessités de service, **le chef de service peut imposer aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'Etat, aux personnels ouvriers de l'Etat ainsi qu'aux magistrats judiciaires en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.**

Le chef de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels pris au titre de l'alinéa précédent en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. »

Commentaires du SNUPFEN :

Les personnels concernés pourraient être obligés de prendre 5 jours de repos entre le 17 avril et le terme de l'urgence sanitaire ou la date de leur reprise et ce aux dates décidées par l'employeur !!! **Discriminer les personnels qui en télé travaillant ont permis la continuité du service dans des conditions de travail souvent dégradées est intolérable.**

Le SNUPFEN engage la Direction à reconnaître à sa juste valeur le travail réalisé par les collègues en télétravail en faisant le choix de ne pas recourir à cette possibilité ouverte par l'Ordonnance.

Les autres dispositions de l'Ordonnance

Pour tous, les jours RTT peuvent être pris sur le Compte Epargne temps (CET).

En revanche, les jours de congés annuels imposés ne seront pas pris en compte pour les jours de fractionnement...

Le nombre de RTT et de congés annuels imposés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en ASA, en activité normale sur site, en télétravail ou assimilé, entre le 16 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou la reprise d'activité.

Les RTT et les congés posés volontairement par l'agent sont déduits du nombre de jours imposés.

De même, le nombre de jours de RTT ou congés annuels imposés peut être diminué des arrêts maladie de l'agent.

Conclusion :

Etre contraint de poser des congés ou de RTT en période de confinement revient en grande partie à perdre ces jours de congés.

Pour les personnels en ASA qui ne pouvaient télé travailler souvent du fait que l'Etat n'accueillait plus les jeunes enfants dans les écoles, **cette décision est injuste.**

Pour les personnels en télétravail, cette décision est intolérable puisqu'elle les discrimine en dévalorisant leur engagement dans la période. Elle est de plus incohérente puisqu'elle dévalorise de manière générale le télétravail pourtant préconisé par ailleurs par les textes en vigueur.

La Direction Générale dispose d'une grande latitude dans l'application de cette ordonnance. Elle a de ce fait une belle occasion de se montrer juste et une magnifique opportunité pour reconnaître à sa juste valeur les personnels qui télé travaillent.

Prenez bien soin de vous et des autres

Vos représentants

