Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**MINISTÈRE DES ARMÉES**

SGA
Secrétariat général pour l'administration

Paris, le 30 mars 2020
N°0001D20006871/ARM/SGA/DRH-MD/NP

**DIRECTION**
**DES RESSOURCES HUMAINES**
**DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE**

Le directeur

NOTE

à l'attention de

destinataires *in fine*

OBJET : situation administrative à appliquer au personnel civil

Cette note actualise les éléments communiqués par la note n°0001D20005905/ARM/SGA/DRH-MD/NP du 11 mars concernant le personnel civil.
Depuis le 14 mars 2020, le stade 3 de la stratégie de réponse sanitaire à l'épidémie de covid-19 a été déclaré par le Gouvernement. Le stade 3 correspond au début de la phase épidémique (circulation active du virus). La stratégie demeure d'atténuer les effets de la vague épidémique.

En conséquence, la ministre des armées a décidé du passage de l'ensemble du ministère à la deuxième phase du plan de continuité d'activité (PCA 2).

Cette phase vise à protéger autant que possible le personnel tout en garantissant l'exécution des missions essentielles des armées et leur contribution à la résilience de la nation. Elle se traduit en particulier par une organisation adaptée pour limiter le présentiel sur les lieux de travail. Ces dispositions visent à ralentir de façon massive les contacts interpersonnels qui favorisent la propagation du virus afin de retarder, et si possible de prévenir, la saturation du système de santé, notamment hospitalier.

Les différentes autorités sont invitées à prendre les dispositions nécessaires pour limiter les déplacements non essentiels de leur personnel (visites, inspections, déplacements extérieurs, etc.).

Tout employeur public est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses agents tout en assurant les fonctions essentielles à la continuité des services essentiels à la préservation des intérêts de la nation.

La direction générale de la fonction publique (DGAFP) a récemment précisé certains principes applicables aux personnels civils en période de crise sanitaire ainsi que les conséquences de celle-ci sur les droits à congés des agents, notamment.

60 boulevard du général Martial Valin – CS 21623 – 75509 Paris Cedex 15
laurent.gravelaine@intradef.gouv.fr

1. RAPPEL DES POSITIONS ADMINISTRATIVES DES AGENTS DANS LE CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE ET CONSEQUENCE SUR L'ORGANISATION DES SERVICES

### 1.1. Priorité accordée au télétravail et, en cas d'impossibilité, placement en autorisation spéciale d'absence

Dans le cadre de la crise sanitaire, lorsque la présence des personnels n'est pas requise sur le lieu de travail pour satisfaire le PCA et lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, qui est le choix prioritaire recommandé par les autorités, l'autorisation spéciale d'absence (ASA) est la position régulière dans laquelle un chef de service doit placer un agent qui n'effectue pas son service.

L'agent est alors considéré comme étant en activité et bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et droits à pension. Sont concernés les agents stagiaires et titulaires, les ouvriers de l'Etat, ainsi que les contractuels.

Le tableau ci-dessous récapitule les situations de placement en ASA et la durée prévue.

| Situation | Durée |
|---|---|
| Personnes vulnérables telles que listées dans la note du 17 mars | Sans limitation |
| Personnel d'un service public ou établissement public fermé | durée correspondant au plus à la durée de fermeture |
| Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires | durée correspondant au plus à la durée de fermeture |
| Agents dont l'activité ne permet pas le télétravail dans le cadre du PCA | Sans limitation mais l'agent peut être rappelé à tout moment pour prendre le relais des agents maintenus au service dans le cadre de l'activation des PCA. |

### 1.2. Démarches à effectuer pour les agents en situation de fragilité et les femmes enceintes

La note DRH-MD du 17 mars est complétée par les dispositions fixées depuis par la DGAFP qui est notamment venue préciser la liste des situations de fragilité et la procédure applicable pour justifier de leur situation.

En effet, ces agents se voient systématiquement proposés de télétravailler et sont exclus d'un travail en présentiel.

Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;

- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

Les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées doivent transmettre à leur chef de service une attestation médicale justifiant la mesure fournie par un médecin.

Si les femmes enceintes ne présentent pas de sur-risque, il convient néanmoins de prendre toutes les précautions nécessaires pour la mère et pour l'enfant. Ainsi un travail à distance est systématiquement proposé par l'employeur. A défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est délivrée par le chef de service.

### 1.3. Le confinement des personnels civils sur le lieu de travail n'est possible que sur la base du volontariat

Par confinement, on entend ici le maintien sur le lieu de travail au-delà des heures normales de service pendant plusieurs jours pour assurer des missions prioritaires de soutien aux armées. Le cadre réglementaire d'un tel dispositif n'est pas imposé par les autorités de santé.

Cette mesure ne saurait se rattacher aux dispositions régissant le statut des fonctionnaires. Elle constitue même une atteinte grave aux libertés individuelles, le conseil constitutionnel, par sa décision n° 79-107 du 12 juillet 1979, ayant reconnu à la liberté d'aller et venir une valeur constitutionnelle.

C'est pourquoi, malgré la situation d'urgence sanitaire, ce maintien sur le lieu de travail n'est pas recommandé.

Si pour des raisons impérieuses, il était indispensable au bon fonctionnement des services et des missions opérationnelles, il ne pourra se mettre en place que sur la base du volontariat librement consenti par le personnel civil et être réservé à des situations ponctuelles.

Dès lors que la mesure conduit au maintien des agents sur leur lieu de travail, pour des activités telles que prévues par les plans de continuité d'activité (PCA), en dehors des heures de service et qu'elle n'entraine pas de conséquence sur les cycles et des horaires de travail des agents, elle ne nécessitera pas d'évolutions particulières à cet égard.

Si une formalisation était jugée nécessaire, cette mesure pourrait éventuellement conduire à une modification du règlement intérieur des sites concernés pour préciser le régime d'entrée et de sortie sur les emprises.

### 1.4. Suspension de l'application du délai de carence

Il est rappelé la suspension du jour de carence pour tous les congés de maladie dont l'avis d'arrêt de travail est daté à compter du 24 mars 2020 et jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré à ce jour.

Sont concernés par cette mesure tous les agents publics, stagiaires, titulaires et non titulaires.

### 1.5. Les congés et jours de réduction du temps de travail (RTT)

Il est tout d'abord rappelé que la durée du confinement est sans conséquence sur les jours de congés des personnels civils.

En effet, les lois statutaires prévoient que les agents publics en activité ont droit à un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat. Dès lors qu'ils restent en position d'activité, qu'ils soient en autorisation spéciale d'absence (ASA), télétravail ou arrêt de maladie, ils bénéficient de ces congés.

Par ailleurs, la période passée en autorisation spéciale d'absence (ASA) n'entame pas les droits en jours de RTT, comme le prévoit l'accord l'accord-cadre du 11 juillet 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au ministère de la défense (point 5.1.4).

**Il convient également de rappeler que la planification et la validation des congés relèvent de l'organisation des services : il s'agit d'une prérogative du chef de service ou du chef d'organisme**.

Il lui revient d'organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.

Dans la période actuelle, il lui revient de faire usage de cette prérogative dans l'intérêt du service tel qu'il est notamment exprimé par le PCA.

**Lorsque les décisions prises vont à l'encontre des souhaits des agents, il est donc recommandé aux employeurs, quand l'urgence le permet, d'établir un dialogue étroit entre le chef de service et l'agent lorsque la mesure est particularisée, ainsi que d'informer en amont les instances sociales des dispositions générales prises ou planifiées pour le reste de l'année.**

Lorsque les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés, même si l'agent a depuis été placé en ASA dans cette période, sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'intéressé. Par exemple, les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés sauf demande contraire des agents et accord des responsables.

Le chef de service n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler. Toutefois, ce refus d'annulation doit présenter un caractère exceptionnel, dûment motivé par des considérations sur l'intérêt du service.

Les ASA n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés. L'employeur n'a aucune obligation d'annuler des congés pour les transformer en ASA.

Il est également rappelé que tout congé commencé ne peut être modifié, sauf cas exceptionnel dans l'intérêt du service.

De même, le chef de service peut imposer des dates et des créneaux privilégiés, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, en particulier dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19 et notamment lors de la reprise d'activité à la fin de l'urgence sanitaire, sous réserve des précautions citées précédemment en matière de dialogue et d'information.

**Le report de la date limite de consommation des congés 2020 est un outil de pilotage mis à disposition des employeurs.** En effet, le chef de service a la possibilité de repousser cette échéance à une date ultérieure, les congés dus pour une année de service accompli pouvant se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service

ou chef d'organisme. Une telle disposition sera mise à l'étude fin 2020 en fonction du « stock » de jours accumulés par les agents pendant la crise sanitaire.

Concernant les jours de RTT, les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Là encore cela fera l'objet d'une étude fin 2020 en fonction du « stock » de jours accumulés. Cela dépendra également d'une évolution règlementaire interministérielle sur les comptes épargne-temps (CET) permettant notamment de réviser le nombre de jours pouvant créditer le CET.

## 2. SITUATIONS PARTICULIÈRES

### 2.1. Les apprentis

Le contrat de travail des apprentis prévoit une alternance entre les périodes de formation (écoles, universités …) et les périodes en entreprise ou en administration, en précisant les dates exactes de chacun de ces deux temps de formation (académique et pratique). Il est rappelé que l'apprenti doit rester confiné chez lui, sauf rares exceptions :

- soit le contrat de travail prévoit que l'agent doit être pendant la période actuelle de confinement, en entreprise : dans ce cas, à titre exceptionnel, il peut venir travailler en présentiel (sous réserve d'avoir une attestation employeur expresse) ou effectuer du télétravail s'il dispose des équipements requis. Ce cas de figure doit bien rester une exception.
- soit le contrat de travail en alternance prévoit que l'apprenti est en période de formation ; dans ce cas, c'est à la structure de formation de le gérer pendant la période de confinement.

### 2.2. Situation des agents publics bénévoles (sapeurs-pompiers volontaires, bénévole de la protection civile, du SAMU…)

L'engagement bénévole d'un agent public est administrativement compatible avec la position d'ASA.

Néanmoins, la loi prévoyant que l'employeur ne peut pas refuser de manière discrétionnaire à son salarié la possibilité de participer à des missions opérationnelles, son éventuel refus doit être motivé par écrit.

La participation d'un agent public à des activités liées à la crise sanitaire pourra être réalisée dans le cadre des dispositions suivantes qui précisent la position des agents.

Les conditions dans lesquelles les agents peuvent être sollicités sont précisées, quant à elles, par les dispositions régissant chacune des activités considérées (réserve sanitaire, réserve de sécurité civile, réserve militaire, bénévolat auprès d'une association agréée en matière de sécurité civile…).

Ainsi, pour les fonctionnaires, le 11° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 permet à un fonctionnaire en activité d'obtenir « (…) un congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours. »

Par ailleurs, l'article 40-2 de la loi précitée dispose que « Lorsqu'un agent membre d'une association agréée en matière de sécurité civile est sollicité pour la mise en œuvre du plan Orsec ou à la demande de l'autorité de police compétente en cas d'accident, sinistre ou catastrophe, il

lui appartient d'obtenir l'accord de son chef de service. Sous réserve des nécessités du service, celui-ci ne peut s'opposer à l'absence de l'agent. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre de l'agent mobilisé en raison des absences résultant des présentes dispositions. »

La participation d'un agent contractuel à des activités liées à la crise sanitaire pourra se faire dans le cadre des dispositions suivantes :

L'article 26 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat prévoit que « L'agent non titulaire qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées. L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées au présent article, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous. Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel. »

Le vice-amiral d'escadre Philippe Hello
directeur des ressources humaines
du ministère de la défense,

**LISTE DE DIFFUSION**

DESTINATAIRES :

- DRHAT
- DPMM
- DRHAA
- DCSCA
- DCSSA
- DCSEA
- DGA/DRH
- SID
- DPMGN
- SGA (pour rediffusion interne)
- DGRIS
- DGSE
- DGNUM
- DRSD
- DICOD
- DPID

COPIES :

- Cabinet militaire du ministre de la défense (CM1)
- Cabinet civil du ministre de la défense (CC4)
- EMA/SCPERF
- DRH-MD (SRRH – SRHC)