

Déconfinement : gestion des agents

13 mai 2020

Le plan de déconfinement au 11 mai 2020 apparaît comme le 1^{er} stade du déconfinement. Les employeurs territoriaux doivent réfléchir aux modalités de leur reprise d'activité en établissant un plan de reprise d'activité (PRA). De nombreuses questions se posent concernant la gestion des agents dans le contexte du déconfinement et de la reprise des fonctions.

1 Situation des agents placés en ASA pour garde d'enfants

1.1 Avant le 11 mai

Les agents qui ne peuvent pas réaliser du télétravail sont placés en ASA (autorisation spéciale d'absence). Ils bénéficient de l'intégralité de leur rémunération. Par contre, les ASA ne génèrent pas de jours de *réduction du temps de travail* ([voir note Covid 19 - Gestion du personnel : Informations relatives aux agents et employeurs du 7 avril](#)).

1.2 A partir du 11 mai et jusqu'au 31 mai

Dans le contexte de réouverture progressive des crèches et des écoles le régime de l'ASA persiste : les agents ne pouvant télétravailler sont placés en ASA.

Ce dispositif est amené à perdurer durant tout le mois de mai ainsi que l'a indiqué le gouvernement aux associations d'élus membre de la coordination des employeurs, le 30 avril 2020.

Pour l'employeur public une incertitude est toutefois apparue s'agissant de la possibilité de continuer à bénéficier du paiement des indemnités journalières par la CPAM pour les agents relevant du régime général.

1.3 A partir du 1^{er} juin

Le régime des ASA sera réservé uniquement aux agents qui fourniront une attestation justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école et qu'ils ne disposent pas d'autres moyens de garde. Ces agents devront alors fournir un certificat ou une attestation délivrée par l'établissement scolaire attestant que l'établissement est fermé ou n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant.

Les agents qui feront le choix volontaire de garder leurs enfants de moins de 16 ans en dépit de l'ouverture des établissements scolaires devront poser des jours de repos (congés annuels, RTT, jours du CET) ou éventuellement solliciter une disponibilité (pour convenances personnelles, pour élever un enfant de moins de 8 ans).

Ils ne pourront plus bénéficier d'ASA.

2 Situation des agents vulnérables au COVID 19

Les agents présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut Conseil de la Santé Publique (11 critères : antécédents cardio-vasculaires, diabétique insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer, ...) et à titre préventif les femmes enceintes à partir du 3^{ème} mois ne doivent pas travailler en présentiel.

Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas possible, l'agent est placé en ASA.

L'avis du médecin traitant, du médecin de prévention ou de tout autre médecin est conseillé pour vérifier que les agents relèvent bien de la liste fixée par le HCSP. Un certificat de vulnérabilité ou d'isolement du médecin traitant devra être remis par l'agent à son employeur.

Dans cette nouvelle période, et en lien avec les préconisations gouvernementales, des agents vulnérables (porteurs de pathologies issues de la liste ci-dessus ou âgés de plus de 65 ans) pourront rejoindre leur poste en présentiel, uniquement sur la base du volontariat et **après avis du médecin de prévention et/ou du médecin traitant**.

Vous pouvez consulter [le guide pratique pour la reprise d'activités](#) dans les collectivités.

3 Situation des agents proches d'une personne vulnérable au COVID 19

Pour les agents proches d'une personne vulnérable au sens du Haut Conseil de la Santé Publique, les employeurs proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par le médecin traitant doit être transmis aux employeurs publics par les agents concernés. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA).