

**MESURES APPLICABLES
AU 06/04/2021 - Précisions
COVID-19**

Actualité statutaire n°10

- **Questions/Réponses de la DGAFP** à l'attention des employeurs et des agents publics du 2 avril 2021.

LES AGENTS CONTRAINTS D'ASSURER LA GARDE DE LEUR ENFANT EN CAS DE FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT D'ACCUEIL

1. Les congés annuels

L'employeur territorial est invité à proposer, notamment pour les agents ayant des enfants scolarisés à charge, qui n'ont pas encore posé leurs congés, ou qui les ont posés entre le 26 avril et le 7 mai 2021, la prise de congés (annuels ou RTT le cas échéant) pendant la période de vacances scolaires nouvellement déterminée soit entre le samedi 10 avril 2021 et le lundi 26 avril 2021.

2. Les ASA

Lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et pour les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés) au regard de la fermeture temporaire des crèches et des établissements scolaires, il est recommandé aux employeurs territoriaux de les placer en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'agent doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une ASA pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche.

3. Indemnisation des ASA agents IRCANTEC

Les agents contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS.

4. Les ASA COVID et ASA enfants malades

Le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun

LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

1. La généralisation du recours au télétravail

Le télétravail doit être généralisé dès que cela est possible et les réunions en présentiel doivent être évitées, et, quand elles s'avèrent indispensables, limitées à 6 participants au maximum.

S'agissant des agents dont les fonctions peuvent être exercées à distance, les employeurs sont fortement invités à les placer en télétravail 5 jours par semaine. Afin de prévenir le risque d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent revenir sur site 1 jour par semaine.

2. Le télétravail n'est pas possible

Lorsque le télétravail n'est pas possible, l'employeur peut définir des modalités d'organisation adaptées aux nécessités de service comme l'aménagement d'horaires ou la présence par alternance des agents en cas de bureaux partagés.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Lorsque les mesures exceptionnelles prises au niveau national imposent la fermeture d'un service public local (bibliothèque, musée, conservatoire), l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade.

A défaut, et faute d'alternative, un placement en autorisation spéciale d'absence partielle ou totale selon les cas, pourra être envisagé.