



**COORDINATION SYNDICALE CGT
DES SERVICES PUBLICS DU DÉPARTEMENT
DU RHÔNE ET DE LA MÉTROPOLÉ DE LYON**

BOURSE DU TRAVAIL - Salle 22 - Place Guichard - 69422 LYON CEDEX 03
Tél. - Répondeur : 04 78 60 59 36 - Email : csdsp69@wanadoo.fr

Lyon, le 20 / 03 / 2020

Monsieur le Président,

Monsieur le Vice-Président délégué au personnel
d' AGGLO Villefranche Beaujolais

115 rue Paul Bert

69400 Villefranche-sur-Saône

Monsieur le Président,

Monsieur le Vice-Président délégué au personnel,

Nous avons appris avec stupéfaction que vous souhaitiez suspendre un certain nombre de contrats dans la collectivité, à compter du 13 mars 2020, en raison de la fermeture des équipements.

Nous vous demandons instamment de stopper cette procédure totalement infondée et illégale, et de nous faire parvenir un courrier de réponse sous 24 heures.

En effet, les textes régissant les droits des contractuels de la FPT, notamment leur recrutement, sont la loi du 13 juillet 1983 et la loi du 26 janvier 1984. Aucun de ces textes ne prévoit de « suspension de contrat » : les articles 3 à 3-6 de la loi du 26 janvier 1984 précisent les cas de recrutement possible, la durée du contrat et les conditions de renouvellement. EN AUCUN CAS LA SUSPENSION DE CONTRAT N'EXISTE DANS LES TEXTES.

De plus, les règles de fin, renouvellements et interruptions des contrats sont explicites dans le Décret n°88-145 du 15 février 1988 : aucun contrat ne peut prendre fin avant son terme (sauf procédure disciplinaire), et les fins elles-mêmes de contrat sont encadrées par des règles strictes de prévenance et de consultation de la CAP. Dans le cas présenté par la Collectivité d'agglomération de Villefranche, ces règles ne sont pas respectées : entre 8 jours et 3 mois, selon les cas, avant la date de

fin de contrat et non pas à compter du 13 mars 2020, comme indiqué dans le mail de la DRH. De plus aucune CAP n'a été convoquée, ce qui est aussi illégal.

Par ailleurs, la réunion de travail du 17 mars 2020 avec les organisations syndicales, relative à la gestion du Covid-19 dans les services publics de façon à assurer la mobilisation des agents et leur protection, présidée par M. Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics, impose des règles nationales.

- Dans les collectivités en dehors des urgences, des astreintes techniques et administratives (voire sur la base du volontariat avec tout l'équipement de protection nécessaire et la possibilité de faire des tests) des mesures exceptionnelles sont demandées : tous les agents restent chez eux et tous doivent être payés intégralement primes comprises.

- Tous les agents qui n'auront pas la possibilité de fournir un certificat médical (crainte de sortir, risques dans les salles d'attente...) doivent être couverts par des autorisations spéciales d'absences (ASA) et si nécessaire une délibération de l'exécutif doit fournir cette garantie.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou l'un de ses proches. 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. Compte tenu de l'absence de service fait, il dispose, à cet effet, de deux possibilités, selon le statut de l'agent concerné :

1. Si l'agent est fonctionnaire, avec un temps de travail supérieur à 28h00/ semaine : Placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence

Sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction du 23 mars 1950 pour la variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale et toutes maladies exceptionnelles.

Les situations de type COVID-19 ne sont donc pas prévues dans cette instruction... et pour cause, toutefois, elle prévoit que : « S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas ». Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine, ou pour un agent dont le service a été fermé sans possibilité de travail sur la collectivité.

L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme la solution la plus protectrice des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension. 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 (RTT), autrement dit ces jours doivent être proratisés.

L'autorisation spéciale d'absence est recommandée par la DGAFP.

2. Pour les agents titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28h00/semaine et pour les agents contractuels : Appliquer le décret du 31 janvier 2020.

Ce décret ouvre la possibilité, pour tous les salariés du régime général devant être mis en quarantaine à la suite de leur retour d'une zone à risque, et nonobstant l'absence de tout symptôme, d'être placés en situation d'arrêt de maladie avec des conditions dérogatoires au droit commun : possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence. Par extension, le décret sert également à régler la situation des agents contraints de rester à leur domicile en raison de la quarantaine d'un proche (par exemple : parents devant garder leur enfants ou services fermés).

L'agent public doit être placé en congé de maladie, sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.

Un formulaire doit être mis à disposition de tout agent concerné par la Direction des Ressources Humaines de chaque collectivité.

Nous vous remercions de nous répondre sous 24 heures sur les dispositions prises suite à notre courrier.

Recevez, messieurs les Président et Vice-Président délégué au personnel, mes respectueuses salutations

Philippe GARCIA

Secrétaire départemental

Références juridiques :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale