

Version 2 du 28/05

1. Autorisation spéciale d'absences (ASA) garde d'enfant : Dispositif applicable du 2 juin au 1er jour des vacances scolaires d'été 2020

L'ASA garde d'enfants peut toujours être accordée à la Ville, au CCAS et à la Métropole, pour les agents ayant des enfants de moins de 12 ans.

Lorsqu'elle est accordée, l'agent se consacre exclusivement à la garde de ses enfants. Si l'agent a la possibilité de télétravailler tout en gardant ses enfants à la maison, on considère que l'agent travaille et n'a pas à solliciter cette ASA.

Cette ASA est accordée par demi-journée ou journée entière. Elle est conditionnée par la présentation d'un justificatif de l'établissement d'accueil (pour les enfants scolarisés : école ou mairie en fonction de la nature du temps où l'accueil n'est pas possible - scolaire ou périscolaire ; crèche ou autre établissement d'accueil) indiquant que l'enfant ne peut pas être accueilli.

Ces dispositions d'ASA sont complétées, pour cette période, et en accord avec les encadrants, par des dispositions de souplesse sur l'organisation du travail des agents pour leur permettre d'adapter leurs horaires de présence selon l'organisation des gardes d'enfants (horaires d'ouverture et de fermeture des établissements, existence ou non de restauration collective ...).

Les agents qui font le choix de ne pas scolariser ou de garder leurs enfants doivent prendre sur leur temps personnel (congrés, RTT, récupérations), après validation par leur encadrant au regard des nécessités de service.

Il est rappelé que, dans le département de l'Ille et Vilaine, le Rectorat a demandé aux écoles d'attribuer la priorité d'accueil aux enfants dont les parents travaillent dans les écoles, au même titre que les personnels soignants notamment.

Les agents dont les enfants ne sont pas en âge scolaire, notamment ceux en situation de garde monoparentale d'enfants, et qui ne peuvent pas produire de documents officiels d'un établissement d'accueil, peuvent demander à leur encadrant de bénéficier de cette ASA sur la base d'une attestation sur l'honneur. L'ASA est accordée en fonction des nécessités de service et de l'échange entre l'agent et son encadrant.

Enfin, il est rappelé que cette ASA garde d'enfant n'est valable que pour l'un des deux conjoints ayant l'autorité parentale. En conséquence, dès qu'un agent ayant des enfants scolarisés et qu'il ne se trouve pas en situation de garde exclusive, il est souhaité au titre de la politique égalité professionnelle femmes-hommes défendue par l'employeur qu'une alternance entre parents soit organisée autant que possible, que le second employeur soit privé ou public. Un justificatif de l'employeur peut être demandé à l'agent pour justifier de l'impossibilité du conjoint de garder les enfants.

Les agents doivent adresser les justificatifs pour validation à leur encadrant le plus rapidement possible et dans les délais habituels d'organisation des plannings.

2. ASA en cas de santé fragile de l'agent ou d'un proche vivant avec l'agent (conjoint, enfant...) – Dispositif applicable du 2 juin au 1er jour des vacances scolaires d'été 2020

Il est maintenu que les agents qui relèvent des dispositions " santé fragile " pour eux-mêmes ou un proche vivant avec eux et qui peuvent effectuer leur mission en télétravail, doivent rester prioritairement à domicile pour réaliser leurs missions. Ils ne sont alors pas considérés en position d'ASA puisqu'ils travaillent.

Certains agents, dont les missions ne sont pas télétravaillables, doivent néanmoins continuer à pouvoir bénéficier d'une ASA Santé fragile.

Les justificatifs attendus possibles (qui ont déjà été fournis par nombre d'agents à la médecine du travail) sont :

- un certificat d'arrêt de travail crise COVID_19 sans impact sur leur situation de rémunération et de droits qui peut être obtenu :

- via <http://declare.ameli.fr> pour les agents en ALD,
- via leur médecin traitant pour les autres agents.

- un certificat d'isolement fourni par le médecin traitant,

- tout autre élément médical justifiant la santé fragile d'un proche vivant avec l'agent à fournir à la médecine du travail.

Les agents ayant déjà fourni un certificat médical attestant de leur pathologie ou de celle de leur proche, ne sont pas obligés de fournir de nouveaux documents.

Pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler et qui souhaitent reprendre leur activité en présentiel, cela est possible sous réserve d'une part de transmettre à la médecine du travail un avis de leur médecin traitant indiquant que cette reprise est possible sur leurs missions habituelles, d'autre part de fournir à leur encadrant une attestation sur l'honneur indiquant qu'ils sont volontaires pour cette reprise d'activité.

Pour les agents dont un proche est reconnu comme de santé fragile, la reprise est possible sous réserve de la transmission d'une attestation sur l'honneur de l'agent indiquant qu'il est volontaire pour cette reprise.

3. ASA et RTT

Par ailleurs, à partir du 2 juin et pour les agents relevant d'un régime de RTT, les ASA garde d'enfant et ASA Santé fragile font partie des absences donnant lieu à retrait de RTT, au même titre que les autres ASA.

On pourra utilement se référer à la " Note relative au régime de RTT " disponible dans L'intra [Ressources humaines / Organisation du travail / Organisation et aménagement du temps de travail (OATT)], qui explicite le dispositif de retrait de RTT.

Ainsi, cette Note précise que seuls les jours complets d'absence sont pris en compte pour le retrait de RTT ; les temps d'absence inférieurs à la journée ne doivent pas être pris en compte ni être cumulés. À titre d'exemple, une absence pour ASA garde d'enfant d'une demi-journée n'est pas prise en compte pour le calcul de retrait de RTT. À titre d'exemple, dans le régime de 37h30, ½ journée de RTT est retirée tous les 7 jours d'absence initialement travaillés.

Enfin, compte tenu de la difficulté d'organisation des services pendant cette période de crise, il est demandé aux services de faire preuve de souplesse dans l'application du principe de prise obligatoire d'un certain nombre de jours de RTT par trimestre (3 jours pour le régime de 37h30). L'aménagement de ce principe doit permettre aux agents de ne perdre aucun jour de RTT.