

Garde d'enfants et confinement n°3 : dans quelle position administrative doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?

La foire aux questions réponses de la DGCL relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 a été mise à jour au 13 avril 2021.

Il y est notamment précisé la position administrative dans laquelle les employeurs territoriaux doivent placer leurs agents contraints d'assurer la garde de leur enfant en cas de fermeture de l'établissement d'accueil.

En premier lieu, 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.

S'agissant de la position administrative des agents en activité :

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 (limite d'âge ne s'appliquant pas pour les agents dont les enfants sont en situation de handicap) 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).

Il appartient à l'agent de 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.

Dans la même situation, les 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 pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Il appartient au chef de service d'examiner, après demande de l'agent, chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux résultant de la fermeture des lieux habituels d'accueil jusqu'au 26 avril. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de 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.

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. [\[pdf\] 2021](#)