

JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&la=F&nm=2020031624

Dossier numéro : 2020-10-28/02

Titre

28 OCTOBRE 2020. - Circulaire n° 686. - Directives dans le cadre des mesures particulières COVID-19 pour les membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale en matière d'organisation du travail et d'accueil des enfants en cas de fermeture (temporaire) des écoles, des crèches et des centres d'accueil pour enfants handicapés

Source : STRATEGIE ET APPUI

Publication : Moniteur belge du 30-10-2020 page : 78449

Entrée en vigueur : 01-10-2020

Table des matières

Art. M

Texte

Article M.

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Chers collègues,
Madame,
Monsieur,

Considérant l'urgence motivée par le fait que le coronavirus (COVID-19) se propage en Belgique et que des mesures urgentes sont prises pour réduire le risque pour la santé publique ;

Considérant que parmi les mesures visant à réduire le risque pour la santé publique, il y a le télétravail et la fermeture (temporaire) des écoles, des crèches et des centres d'accueil pour enfants handicapés ;

Considérant la nécessité d'intervenir afin de clarifier et de préciser les conséquences pour le personnel de la fonction publique administrative fédérale ;

Les directives suivantes doivent être énoncées :

Un membre du personnel avertit immédiatement son service lorsqu'il est confronté à l'une des situations suivantes :

- un enfant mineur cohabitant avec lui ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école à laquelle il appartient est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus (COVID-19) ;

- un enfant handicapé dont il a la charge, quel que soit l'âge de cet enfant, ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées parce que ce centre est fermé en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus (COVID-19).

Le membre du personnel doit produire une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées confirmant la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus (COVID-19). Cette attestation mentionne la période de la fermeture.

Pendant cette période de fermeture, le membre du personnel exécute ses prestations dans le cadre du télétravail. Lorsque la fonction du membre du personnel ne permet pas que du télétravail soit exécuté, le membre du personnel est mis à disposition du fonctionnaire dirigeant. Le fonctionnaire dirigeant ou son délégué examine au maximum les possibilités d'adaptation du régime de travail et de l'organisation du travail (p. ex.

adaptation de l'horaire de travail ou attribution de tâches autant que possible en lien avec sa fonction, à exécuter à son lieu de résidence) afin de veiller le plus possible à concilier la continuité du service et les besoins des membres du personnel en matière d'accueil d'enfants, et ce, dans le respect des règles relatives à la concertation avec les syndicats. Le cas échéant, des missions de nature administrative peuvent être confiées à des membres du personnel technique si cela cadre dans leur niveau global de compétences.

Le membre du personnel qui doit s'occuper de son enfant obtient une dispense de service pour les périodes durant lesquelles la garde de son enfant ne peut pas être combinée avec ses tâches et aucune garde alternative n'est prévue par l'établissement fermé (école, crèche ou centre d'accueil pour enfants handicapés).

Un membre du personnel a aussi la possibilité d'utiliser un régime de congé (par ex. le congé annuel de vacances, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial,...) et naturellement, il peut également utiliser un repos ou un congé compensatoire pour combler cette période de fermeture. Le " repos ou congé compensatoire " doit être compris comme un congé compensatoire auquel le membre du personnel a droit en application des dérogations au temps de travail normal prévues dans la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Pendant ces périodes, le membre du personnel n'est pas à la disposition de son employeur.

Il est rappelé une fois encore aux organisations et aux membres du personnel que les dispositions de la loi du 14 décembre 2000 et les dispositions particulières relatives au repos compensatoire contenues dans l'article 8 de l'arrêté royal du 22 avril 2020 portant mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus (COVID-19) sont toujours d'application. Ces dispositions visent à garantir la santé et la sécurité des membres du personnel en tenant compte des circonstances particulières de la crise sanitaire actuelle.

Les organisations sont invitées à sensibiliser les chefs hiérarchiques à cette situation exceptionnelle afin qu'ils en tiennent compte lors de la fixation des objectifs des membres du personnel qui télétravaillent dans ces circonstances, avec une adaptation des tâches ou non, et lors de l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs à la fin de la période d'évaluation comme expliqué en détail dans la rubrique `coronavirus-covid-19/Evaluation' de www.fedweb.belgium.be.

La présente circulaire produit ses effets le 1er octobre 2020.

La Ministre de la Fonction publique,

P. De Sutter