L'administration publique face au COVID-19

Cartographie des réponses des États membres de l'UE
(à destination des pays de l'élargissement et du voisinage européen)

SECTION 2
Fonction publique et gestion des ressources humaines

1-7 avril 2020

À la suite d'une discussion avec la Commission européenne, cet exercice informel de cartographie a été élaboré par des conseillers internes et externes de SIGMA, se basant sur des informations disponibles publiquement et quelques aperçus informels (recueillis entre le 1er et le 7 avril 2020. Il fournit un résumé de la manière dont les États membres de l'UE et certains pays de l'OCDE ont géré la phase initiale de la crise COVID-19 en ce qui concerne le fonctionnement du gouvernement et de l'administration publique. La cartographie a été compilée comme une source d'information et d'inspiration pour la prise de décision et la mise en œuvre des décisions par les responsables politiques des pays de l'élargissement de l'UE et des pays du voisinage européen.

2 Rue André Pascal
75775 Paris Cedex 16
France

email : sigmaweb@oecd.org
Tel : +33 (0) 1 45 24 82 00

www.sigmaweb.org

Ce document est produit avec le soutien financier de l'Union européenne (UE). Il ne doit pas être présenté comme exprimant les vues officielles de l'UE, de l'OCDE ou de ses pays membres, ou des partenaires participant au Programme SIGMA. Les opinions exprimées et les arguments employés sont ceux des auteurs.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

© OCDE 2020 – L'utilisation de ce contenu, dans quelque format que ce soit (numérique ou papier), est régie par les Conditions d'utilisation disponibles sur la page du site internet de l'OCDE http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation.

Table des Matières

Quelles sont les dispositions relatives au télétravail? Quelle est la part des fonctionnaires qui bénéficient du télétravail? Quelle est la part des fonctionnaires qui continuent d'aller sur leur lieu de travail? 3

Existe-t-il d'autres dispositions favorisant la flexibilité du travail (travail à temps partiel, répartition des heures de travail sur 7 jours…)? 12

Si les fonctionnaires sont dans l'impossibilité de télé-travailler, comment sont-ils payés? 16

Les fonctionnaires sont-ils envoyés en congé annuel obligatoire? Si non, l'utilisation des congés annuels est-elle recommandée? Existe-il d'autres dispositions particulières relatives à la gestion des absences? 19

De nouvelles réglementations spéciales ont-elles été mises en place pour les heures supplémentaires (suppression des limitations des heures supplémentaires, pour le personnel médical, par exemple)? 23

Existe-il des dispositions relatives au paiement du surcroit de travail (pour les personnels soignant, par exemple)? 27

Quelles ont été les mesures introduites afin de permettre une marge de manœuvre budgétaire en vue de financer entre autre les soins de santé et les mesures économiques contre le COVID-19 (ex : baisse des salaires, gel des recrutements, promotions, etc.)? 31

Informations complémentaires : consultation avec les syndicats et recrutement aux hauts postes de direction 35

Quelles sont les dispositions relatives au télétravail? Quelle est la part des fonctionnaires qui bénéficient du télétravail? Quelle est la part des fonctionnaires qui continuent d'aller sur leur lieu de travail?

ALLEMAGNE

Les réglementations existantes ont été adaptées. Les personnes peuvent toujours travailler dans les bureaux mais sont encouragées à travailler à domicile.

Le problème était que tous les ministères / administrations n'avaient pas mis en place jusqu'à présent de dispositif de télétravail. Cela a conduit à la nécessité d'une adaptation rapide dans certains cas. Exemple de l'un des États :

Trois types d'arrangements :

- ***Présence au bureau**, principalement des cadres supérieurs et des services indispensables tels que l'informatique et le courrier.*
- ***Télétravail**, lorsqu'un ordinateur portable professionnel et un accès à l'intranet sont disponibles.*
- ***Travail à domicile**, quand aucun appareil professionnel et / ou accès à l'intranet n'est disponible. Cependant, être joignable par téléphone ou par e-mail (privé) est indispensable. Ces personnes doivent s'enregistrer auprès de leurs supérieurs au moins une fois par jour.*

Dans la plupart des administrations, un système de suivi de la présence est en place. Comme cela n'est plus disponible pour le personnel du télétravail, la présence sur le lieu de travail à domicile doit être signalée par chaque membre du personnel et enregistrée quotidiennement par le supérieur.

Aucune donnée officielle n'est disponible sur la part du télétravail des fonctionnaires. Les estimations suggèrent qu'il s'agit d'environ ¾ du personnel. Certains chefs d'administration ont organisé une présence par roulement, où le personnel de télétravail se rend au bureau une fois par semaine. La présence de la haute direction est presque toujours assurée.

AUTRICHE

Tous les employés du gouvernement font du télétravail, mais les agents clés sont tenus de rester au bureau pour aider l'équipe de gestion de crise chaque fois que cela est nécessaire.

BELGIQUE

Le télétravail est généralisé. La grande majorité des services publics sont fermés (mais opérationnels dans la mesure du possible) et la règle générale est que le personnel peut faire du télétravail. Pour ceux qui continuent à travailler, l'adaptation des horaires de travail est encouragée afin d'éviter les déplacements aux heures de pointe. Toutes les réunions, internes et externes, se déroulent par visioconférence, Skype, etc. Si cela n'est pas possible, la réunion sera annulée/reportée. En ce qui concerne les relations et réseaux internationaux, toutes les missions dans d'autres pays ont été annulées. Entre-temps, la plupart des réunions internationales ont été annulées par le pays organisateur. L'agence nationale de recrutement a annulé tous les tests de sélection et les tests linguistiques (tests sur ordinateurs, tests écrits, entretiens). Le centre national de formation a annulé tous les cours, séminaires et autres activités de développement.

Le télétravail est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction est adaptée. Pour les fonctions auxquelles le travail à domicile ne peut s'appliquer, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne. Les entreprises non essentielles qui ne sont pas en mesure de respecter les mesures susmentionnées doivent fermer.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels (quelques exceptions du secteur public ci-dessous) :

- *Industrie de la sécurité et de la défense*
- *Protection civile*
- *Services de renseignement et de sécurité.*
- *Institutions de justice et professions connexes : tribunaux, institutions judiciaires et pénitentiaires, institutions de protection de la jeunesse, surveillance électronique, experts judiciaires, huissiers de justice, personnel judiciaire, traducteurs-interprètes, avocats, à l'exception des centres psycho-médico-sociaux de réinsertion*
- *Le Conseil d'État et les tribunaux administratifs*
- *La Cour constitutionnelle*
- *Institutions internationales et postes diplomatiques*
- *Services de planification et de gestion des crises*
- *L'Administration générale des douanes et des accises.*

CROATIE

Le gouvernement a promulgué une décision selon laquelle, dans tous les organes de l'administration publique au niveau central, "seules les tâches urgentes seront exécutées" pendant l'état d'urgence sanitaire (state of pandemic) proclamé le 12 mars 2020.

Le chef de chaque institution doit établir la liste de ces tâches.

Dans chaque institution, les tâches sont exécutées alternativement par deux groupes de fonctionnaires (A et B). La liste des fonctionnaires des deux groupes est établie sur la base des responsabilités et des évaluations des risques (les groupes critiques sont, par exemple, les fonctionnaires âgés, les fonctionnaires utilisant les transports publics, les fonctionnaires ayant des personnes âgées à domicile ou des enfants en bas âge).

Les locaux des institutions d'administration publique sont régulièrement désinfectés, les restaurants sur place sont fermés, en cas de réunions dans des locaux officiels, des mesures de distanciation sociale doivent être respectées.

Tous les autres fonctionnaires (une grande majorité) bénéficient d'un régime de télétravail. Ils ont accès aux courriels et tiennent des réunions à distance, mais la plupart d'entre eux n'ont pas accès aux dossiers (système de gestion des documents et autres systèmes d'information soutenant les processus de travail).

DANEMARK

Pas de données précises, mais tous les fonctionnaires font du télétravail, sauf dérogation explicite de la direction.

ESPAGNE

Après avoir informé les syndicats, la Direction Générale de la Fonction publique (du gouvernement national) a adopté des résolutions :

- *Suspendre l'activité sur les lieux de travail et permettre au personnel de rester à la maison*
- *Permettre le télétravail grâce aux décisions de chaque ministère / organisme public*
- *Tout le personnel reste disponible pour fournir tout service requis*

Certaines régions ont publié des instructions et des manuels de télétravail spécifiques.

ESTONIE

Jusqu'à présent, aucune modification n'a été apportée à la réglementation de la fonction publique. La loi estonienne sur la fonction publique (Estonian Civil Service Act, CSA) offre une grande souplesse en ce qui concerne le pouvoir d'organiser le travail. Le télétravail est une pratique courante de nos jours pour les fonctionnaires. Cela signifie qu'en pratique, le chef de chaque institution est chargé d'organiser le travail en cas de situation d'urgence.

FINLANDE

Lorsque la nature des tâches le permet, il est recommandé de travailler à distance. La majorité des fonctionnaires sont en mesure de travailler à distance. Le gouvernement a augmenté la capacité de télétravail en réduisant certains services et fonctions non essentiels. Les fonctionnaires qui ne sont pas en mesure de télé-travailler en raison de la nature de leur travail peuvent toujours se rendre au bureau.

Aucune donnée officielle n'est disponible sur la proportion de personnes télé-travaillant. La moitié des fonctionnaires travaillent pour les fonctions opérationnelles du secteur de la sécurité et la plupart d'entre eux ne peuvent pas télé-travailler.

FRANCE

Depuis le lundi 16 mars – à la double condition que les activités puissent être travaillées et que les agents ne soient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA) – le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun. L'agent utilise le matériel attribué par son employeur, ou le cas échéant son matériel personnel.[1]

En cas d'impossibilité de télé-travailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA). Seuls les agents publics participant aux PCA en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail. Tout agent nominativement désigné par son supérieur hiérarchique comme relevant d'un PCA en présentiel est contraint de se rendre physiquement sur son lieu de travail. Si un agent relevant d'un PCA ne se présente pas, alors même que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, il peut être sanctionné pour service non fait. Cette absence implique une retenue d'1/30 de son salaire et des suites disciplinaires.

HONGRIE

Comme tous les bureaux du gouvernement sont ouverts (bien que la prestation de services en personne soit réduite et que les heures d'ouverture soient limitées), il n'existe pas de dispositions générales et obligatoires en matière de télétravail pour les fonctionnaires. Les orientations générales publiées sont très favorables au télétravail. Cependant, les ministères et autres institutions gouvernementales tentent toujours de fonctionner plus ou moins normalement, bien que la part des fonctionnaires en télétravail soit en augmentation, mais leur nombre est inconnu.

Les modalités de télétravail sont régies par la loi sur la fonction publique (CXCIX/2011) et le décret gouvernemental correspondant 30/2012 (III.7.).

IRLANDE

Jusqu'au 24 mars, tout le personnel qui le pouvait était encouragé à travailler à domicile, mais tous les bureaux du gouvernement restaient ouverts et de nombreux fonctionnaires ne disposant que d'un seul bureau continuaient de venir sur leur lieu de travail.

Depuis l'intensification des mesures le 24 mars, et à la suite d'une annonce ultérieure le 27 mars, la plupart des bureaux sont désormais fermés et tout leur personnel travaille à domicile. Cependant, les services nécessitant une interaction avec le public continuent d'appliquer des mesures de distanciation sociale. Notamment dans les tribunaux, où une majeure partie du travail se fait sous forme papier ; les testaments,

---

1 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/20200331-questions_reponses_FP.pdf.

par exemple, ne peuvent pas sortir matériellement du bureau. Par conséquence, le service des tribunaux limite ses interfaces publiques à un nombre minimum de bureaux et le personnel alterne entre le travail à domicile et au bureau sur une base de rotation.

Bien qu'il y ait des variations, dans certains départements 90% du personnel travaille à distance. Cependant, le calcul de la part globale des fonctionnaires travaillant à domicile et venant au bureau n'est pas une priorité à ce stade. Après la crise, ce facteur sera déterminant pour évaluer l'efficacité de la fonction publique durant cette période, mais ceci n'est pas une priorité pour le moment. Minimiser le nombre de personnes qui doivent se rendre au bureau est une priorité. Une autre priorité consiste en outre à réaffecter temporairement du personnel aux domaines prioritaires pour les tâches essentielles.

ITALIE

L'urgence du coronavirus accélère une révolution numérique au sein de l'administration italienne[2]. L'administration s'efforce d'introduire des solutions de travail intelligentes[3].

Une récente circulaire sur le travail intelligent a été signée par le ministre de l'Administration publique (4 mars 2020)[4] et comprend quatre solutions de travail :

***Le télétravail** : le gouvernement a établi, et est en train de mettre en place progressivement, plusieurs protocoles de sécurité informatique pour soutenir plus largement ce mode de travail.*

***La flexibilité du temps de travail** : elle s'applique aux services publics qui requièrent la présence physique des fonctionnaires dans les bureaux ou sur le lieu de travail. Les décisions et les cas individuels sont convenus entre le fonctionnaire et l'administration afin de permettre un meilleur équilibre entre les besoins professionnels / les affaires et la vie privée.*

***La rotation :** elle s'applique aux services publics qui requièrent la présence physique du fonctionnaire sur le lieu de travail. Il s'agit d'une rotation régulière des employés qui travaillent à des moments prédéterminés afin de répondre aux divers besoins organisationnels et fonctionnels d'un service spécifique. Le gouvernement envisage des créneaux de travail couvrant une période de 24 heures. Ceci assure la continuité du service, tout en évitant la présence d'un trop grand nombre de fonctionnaires dans les bureaux en même temps.*

***Les modalités de travail spécifiques** : il s'agit de calendriers de travail convenus d'un commun accord, prévoyant un nombre d'heures de travail supérieur ou inférieur à celui prévu par la loi (35 heures par semaine).*

Alors que ces modalités de travail étaient déjà en place, les décrets #IoRestoaCasa et #Curaitalia,[5] considèrent et promeuvent le travail à distance comme une pratique de travail normale jusqu'à la fin de l'urgence. Le gouvernement encourage toutes les institutions à étendre cette pratique autant que possible, il a simplifié les procédures d'accès à ces modalités de travail et a accordé des autorisations aux catégories de fonctionnaires initialement exclues.

---

2 http://www.funzionepubblica.gov.it/Lavoro%20agile%20e%20COVID-19.

3 http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/SW_COVID/DIRETTIVASG_lavoro_agile_misure_temporanee.pdf.

4 http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Circolare_n_1_2020.pdf.

5 Le 4 mars 2020, la présidence du Conseil des ministres a publié un décret contenant des mesures temporaires sur le travail agile, qui resteront en vigueur jusqu'au 31 juillet 2020, à l'exception de toute modification ultérieure due à l'évolution de la situation d'urgence sanitaire. Ce décret fait suite à la résolution du Conseil des ministres du 31 janvier 2020, par laquelle celui-ci a déclaré l'état d'urgence sur le territoire national pour une durée de six mois ; au décret-loi du 23 février 2020, n° 6, contenant des mesures urgentes concernant la gestion de l'urgence soulevée par la COVID-19 ; au décret du président du Conseil des ministres du 1er mars 2020, contenant les dispositions d'application du décret-loi du 23 février 2020 ; à la directive du ministre de l'Administration publique n° 1/2020 du 25 février 2020.

D'autres directives pour les employés du secteur public[6] comprennent des recommandations et des conseils utiles pour travailler en ligne en toute sécurité. Le 17 mars 2020, des directives similaires préparées par l'Agence numérique pour l'Italie (AgID) ont été mises à disposition dans le Vademecum[7].

Le décret #CuraItalia, adopté par le Conseil des ministres le 17 mars 2020, permet la fourniture d'équipements informatiques (ordinateurs portables et tablettes) aux employés de l'administration publique afin de promouvoir le travail intelligent[8].

Le département de la fonction publique surveille les modalités de travail à distance introduites au sein de l'administration publique afin de vérifier les effets des mesures réglementaires.

*Une **grande majorité des fonctionnaires au niveau central** sont des télétravailleurs (à l'exception des forces de police). Des données précises ne sont pas disponibles pour le niveau central.*

*Au **niveau régional et local**, les données de suivi (mises à jour deux fois par semaine) montrent que 73,2% des fonctionnaires utilisent des solutions de travail intelligent[9] : on estime à 65.242 le nombre de fonctionnaires travaillant dans les administrations régionales et locales, dont 46.676 bénéficiant de modalités de travail intelligent[10] et seulement 1.162 d'entre télé-travaillant. Cela peut s'expliquer par le fait que la plupart des administrations régionales et locales sont des fournisseurs de services de première ligne.*

LETTONIE

La Chancellerie d'État (institution responsable de la politique des ressources humaines dans l'administration publique) et le Ministère de la protection de l'environnement et du développement régional (institution responsable de la politique informatique et de la politique du service à la clientèle dans l'administration publique) ont élaboré et publié des lignes directrices sur l'organisation du travail, de la rémunération et du service à la clientèle dans les institutions de l'administration publique pendant l'urgence[11].

La décision d'organiser le travail de l'institution publique est laissée à chaque responsable, mais il est fortement conseillé de télé-travailler. Il y a une explication explicite sur la façon d'organiser le travail du personnel qui doit encore être sur son lieu de travail. Compte tenu des limites imposées par le gouvernement et le Parlement pendant l'état d'urgence, le directeur de l'institution est chargé de veiller à la continuité du travail de l'institution et de l'exercice de ses fonctions.

À l'heure actuelle, aucune information n'est accessible au public sur la part des fonctionnaires et du télétravail des fonctionnaires ou des employés qui viennent encore au bureau.

---

6 http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/linee-guida.

7 https://www.agid.gov.it/index.php/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2020/03/17/smart-working-vademecum-lavorare-online-sicurezza.

8 http://www.mef.gov.it/covid-19/Sostegno-ai-lavoratori-e-garanzia-dei-redditi/.

9 http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/monitoraggio-lavoro-agile, information actualisée au *3 avril 2020.*

10 http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/SW_COVID/Monitoraggio/regioni_sw_3aprile.pdf.

11 Lien pour les lignes directrices (en letton) : https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/attachments/vadlinijas_darba_organizacijai_arkarteja_situacija_27032020.pdf. Ces lignes directrices sont régulièrement actualisées.

LITUANIE

Le 12 mars, le chef du Centre d'opérations des situations d'urgence a adopté un décret ordonnant aux institutions du secteur public d'organiser le travail à distance dans la mesure du possible[12].

Aucune donnée officielle n'est disponible sur la part des personnes qui télé-travaillent, même l'administration ne possède pas ces données.

POLOGNE

En Pologne, plusieurs mesures exceptionnelles ont été introduites par la loi du 2 mars 2020 relative à des solutions spécifiques liées à la prévention et la lutte contre le COVID-19, contre les autres maladies infectieuses et les situations de crise qu'elles provoquent. Cette loi réglemente également de nombreux autres aspects clés du fonctionnement de l'État pendant la pandémie de COVID-19.

Cette loi introduit, entre autres, la possibilité de travailler à distance : afin de lutter contre le COVID-19, l'employeur peut charger le salarié d'effectuer, pour une durée déterminée, le travail spécifié dans le contrat de travail, en dehors du lieu de son exécution permanente (travail à distance). Selon la loi, le travail à distance ne peut être exigé que pour une durée déterminée, pas plus de 180 jours.

Informations concernant la fonction publique

La loi du 2 mars a servi de base au Directeur de la fonction publique (Head of Civil Service, HCS) en tant qu'organe central de l'administration publique chargé des questions relatives à la fonction publique, pour envoyer une lettre de recommandation à tous les directeurs généraux (DG). Le HCS recommande l'élaboration de règles transparentes du travail à distance et la communication de ces règles aux employés. En particulier, ces règles devraient :

- *Déterminer le lieu exact dans lequel le travail à distance doit être effectué en soulignant l'objectif de son introduction, qui est de combattre et de prévenir le COVID-19. Ce lieu ne doit pas être changé, et les employés doivent le quitter le moins possible.*
- *Inclure une indication selon laquelle, en règle générale, le temps et les horaires de travail utilisés jusqu'à présent n'ont pas changé. Développer et appliquer des méthodes pour signaler à l'employeur l'état de préparation de l'employé au travail et les éventuelles interruptions de travail.*
- *Déterminer la manière dont le responsable supervisera le travail de l'employé (méthodes/canaux de communication et demandes de recevoir les résultats de travail, méthodes de co-acceptation des documents en préparation, etc.).*
- *Définir les règles de sécurité de l'information, y compris les règles d'utilisation des équipements officiels et privés.*

En outre, le HCS souligne l'obligation de l'employeur de fournir aux employés l'équipement nécessaire, également dans le cas où il n'est pas possible ou consenti d'utiliser un équipement privé (qui ne peut être utilisé que sur une base volontaire).

Exemple de solutions concrètes à la Chancellerie du Premier ministre (CPM)[13]

Le directeur général de la Chancellerie du Premier ministre a élaboré et publié de telles règles, comme recommandé par le HCS, et les a communiquées aux employés. Les questions abordées dans ces règles comprennent : le lieu de travail à distance (lieu de résidence/domicile), la durée (jusqu'à nouvel ordre, pas plus de 180 jours), le temps de travail et les horaires (sans changement), sous la supervision à distance du gestionnaire (superviseur), y compris le contenu du travail, les résultats et la « feuille de présence », la santé et la sécurité, la sécurité des informations, les congés et les pauses, la recommandation de rester à

---

12 https://sam.lrv.lt/uploads/sam/documents/files/V-351.pdf.

13 Sur la base des informations fournies par le gouvernement polonais au réseau EUPAN.

la maison en raison du COVID-19, la recommandation d'utiliser des congés ou des heures supplémentaires dans les cas où le travail à distance est illusoire ou impossible.

Le CPM a mis en œuvre la possibilité de travailler à distance le 12 mars – immédiatement après l'annonce d'une urgence épidémique. Les employés ont reçu l'ordre de travailler à distance par e-mail ou directement, comme mentionné ci-dessus, sans qu'il soit nécessaire de modifier les contrats ou accords de travail.

En date du 23 mars – à la Chancellerie du Premier ministre :

- *Plus de 85% du personnel se trouve en dehors du siège de la CPM et 74% travaille à distance. La direction de la CPM entreprend des actions pour que le nombre de personnes travaillant à distance augmente.*
- *Près de 400 employés de la CPM ont été équipés d'ordinateurs portables avec accès aux services nécessaires pour leur travail. De nouveaux ordinateurs portables sont distribués aux personnes qui n'ont pas pu récupérer les leurs auparavant, y compris à ceux qui reviennent d'un congé et d'un congé de maladie.*
- *En outre, les employés peuvent également travailler à distance en utilisant d'autres moyens, notamment des téléphones professionnels/d'entreprise, des tablettes et des partages de bureau d'ordinateur adaptés au travail à domicile.*
- *Dans les bâtiments de la CPM, une quantité suffisante de désinfectants à usage personnel a été obtenue. Tous les participants aux réunions organisées à la CPM subissent une désinfection après chaque réunion.*
- *La prise de température des personnes entrant au siège de CPM a été mise en place et rendue obligatoire. Les personnes dont la température corporelle s'écarte de la norme sont priées de rentrer chez elles et, si nécessaire, de s'orienter vers les services médicaux appropriés.*
- *Le travail stationnaire n'est effectué que par des salariés exerçant des fonctions nécessitant une présence au siège de la CPM, entre autres qui effectuent des tâches liées au traitement des documents de clause, ce qui exclut la possibilité de recourir au télétravail. Le travail stationnaire est également effectué, entre autres, par les responsables de la communication, du fonctionnement des dispositifs TIC et de l'organisation des visioconférences.*

PORTUGAL

Le ministre en charge de l'administration publique, à l'exception des services essentiels, a déterminé :

- *les directives sur le télétravail, y compris la détermination des emplois nécessitant un travail sur site ;*
- *les lignes directrices sur la mobilité impérative liée au COVID-19 ;*
- *les lignes directrices visant à exiger des fonctionnaires qu'ils exercent leurs fonctions dans un lieu différent de celui où ils sont habitués, dans une entité différente ou dans des conditions et des horaires de travail différents ;*
- *la coordination avec les municipalités en ce qui concerne les services publics locaux ;*
- *l'information des citoyens concernant les services administratifs ; et*
- *le soutien aux employés publics par le biais d'informations, d'instruments de soutien et de pratiques innovantes en matière de télétravail.*

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Le Directeur général de la fonction publique a fait un certain nombre de déclarations concernant l'organisation du travail de la fonction publique durant l'état d'urgence, dont certaines concernent la gestion des ressources humaines. Ces recommandations comprennent la limitation des examens de la fonction publique; le report possible des évaluations de rendement du service régulier; le report du processus de sélection pour les postes vacants; la révision du cahier des charges des fonctionnaires; la facilitation du transfert de fonctionnaires en appui aux services prioritaires, etc. En général, ces déclarations représentent une orientation pour les ministères responsables plutôt que de nouvelles instructions; toutefois, cela pourrait changer si le gouvernement décide que des mesures plus rigoureuses sont nécessaires pour assurer la prestation des services essentiels ou pour réduire le budget de fonctionnement du secteur public.

Parmi ces recommandations, le télétravail a été fortement encouragé pour tous les fonctionnaires dont les fonctions le permettent et a maintenant été adopté par tous les services. Les exceptions sont définies au niveau de chaque département et doivent être communiquées au ministère de l'Intérieur dans le cadre du plan global de dotation/accès aux bâtiments gouvernementaux pendant la crise. Les dispositions et modalités du télétravail sont définies entre l'organisation et le fonctionnaire individuel, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de système uniforme pour l'ensemble de la fonction publique.

Selon le Panorama des administrations publiques 2019 de l'OCDE, la République tchèque dispose de l'un des systèmes de gouvernement numérique les plus avancés et les plus intégrés parmi les pays de l'OCDE (1er sur certains indicateurs). Par conséquent, le télétravail (dans le sens d'un accès complet aux fichiers et aux données, de la capacité de fournir des services aux citoyens et aux entreprises, plutôt que de simplement accéder au courrier électronique) ne devrait pas générer plus de difficultés que dans d'autres États membres de l'UE.

ROUMANIE

Tous les employés sont encouragés à travailler depuis la maison si possible, mais les bureaux demeurent ouverts.

Il n'y a pas de chiffres officiels sur le nombre de fonctionnaires qui ont opté pour le télétravail. Certains ne veulent pas perdre certains avantages sociaux supplémentaires et continuent d'aller au bureau.

ROYAUME-UNI

Le télétravail est très courant dans la fonction publique britannique depuis plusieurs années déjà. Cela a permis de renforcer les capacités et les connaissances informatiques nécessaires. Ces dernières années, l'équipement informatique a été mis à niveau pour permettre le travail à distance et de nombreux fonctionnaires ont accès au courrier électronique via des ordinateurs portables et des téléphones intelligents. Les directives sur le travail à distance ont déjà été mises en place afin que le personnel sache comment travailler à distance.

La nécessité sans précédent pour la majorité des gens de travailler à distance en raison de COVID-19 a entraîné le déploiement de certaines nouvelles fonctionnalités informatiques plus tôt que prévu, par exemple Microsoft Teams (un service sécurisé et accrédité pour aider la visioconférence pour les petites réunions privées, ainsi que de grandes réunions de collaboration) et davantage de conseils axés sur la santé physique et mentale ainsi que sur la sécurité en ligne en cours de création.

Bien que le télétravail soit désormais la position par défaut du gouvernement, certains employés exerçant des fonctions essentielles travaillent au bureau. Le nombre est déterminé au cas par cas, il n'y a pas d'indication centrale sur le nombre de personnes qui devraient être au bureau. Les ministères ont introduit de nouvelles directives sur le travail au bureau, axées sur la distanciation sociale et l'hygiène au travail.

SLOVÉNIE

Le télétravail est le mode opératoire par défaut de la fonction publique. Seul un nombre très limité de fonctionnaires, dont la présence physique au bureau ou sur le terrain est indispensable au fonctionnement normal, vient au bureau.

Le ministère de l'Administration publique assure l'accès à distance aux fichiers, au courrier et aux bases de données aux fonctionnaires à la demande des gestionnaires des institutions. Dans de nombreux cas, l'accès aux fichiers (utilisation de systèmes de gestion de documents) n'est pas activé. Dans de tels cas, les gestionnaires organisent le travail de manière à ce qu'une personne ou un nombre limité de personnes soient présentes au bureau et puissent répondre aux demandes d'accès à des fichiers spécifiques par courrier électronique. Le ministère a assuré l'utilisation de WebEx et de MSTeams dans toute l'administration publique.

Le ministère de l'Administration publique a publié des directives pour le télétravail qui prévoient l'obligation de soumettre des rapports hebdomadaires sur le travail effectué. Les cadres qui estiment qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il n'est pas nécessaire que certains fonctionnaires travaillent (ils sont temporairement licenciés), sont invités à prendre individuellement des décisions sur le « chômage temporaire » (la législation l'appelle « en attente de travail »), conformément aux règles de la législation générale du travail. La situation varie d'un ministère à l'autre et d'une agence à l'autre. Au 1er avril, il n'y avait aucun cas de ce type au Ministère de l'administration publique, alors qu'il y en avait environ 1 500 à l'Administration financière (administration fiscale et douanière nationale), soit environ 40% de tous les employés.

CORÉE

Le ministère de la Gestion du personnel (Ministry of Personnel Management, MPM) est le principal organe de supervision de la gestion stratégique des ressources humaines. Dans le cadre du personnel de crise du MPM, certaines mesures spécifiques ont été prises afin d'assurer le bon fonctionnement du secteur public dans la mise en œuvre des décisions gouvernementales relatives à la crise, tout en assurant la sécurité des fonctionnaires.

Le MPM a établi et fait appliquer des lignes directrices sur le travail flexible pour les fonctionnaires et pour la prévention de la propagation du COVID-19. Elles comprennent (1) l'octroi de congés maladie, de congés officiels et de télétravail pour les cas confirmés ou suspectés de COVID-19, (2) l'octroi de congés de maternité pour les femmes enceintes qui ne peuvent pas travailler à domicile, et (3) le recours à des systèmes de travail flexible.

La plupart des fonctionnaires qui peuvent travailler à domicile ont été encouragés à le faire. Toutefois, le pays n'est pas en confinement et, de ce fait, de nombreux services publics fonctionnent encore en Corée par rapport à la plupart des autres pays actuellement. Il est désormais obligatoire de faire travailler une certaine proportion du personnel à domicile ou dans l'un des centres de travail intelligent (Smart Work Centers) du pays.

Le MPM a établi et mis en œuvre un manuel pour la prévention du COVID-19 et le maintien de la continuité des activités. Il comprend des mesures à prendre pour maintenir la continuité des activités en cas de cas confirmés. En particulier, les fonctionnaires peuvent utiliser le portail de télétravail du gouvernement. Afin de maintenir les fonctions de développement des ressources humaines, le Bureau coréen de gestion du personnel (Korean Office of Personnel Management) utilise le très réputé E-Saram, qui est un système électronique standardisé de gestion du personnel aidant les opérations de personnel à l'échelle du gouvernement. Grâce à ce système, chaque organisme gouvernemental peut gérer électroniquement diverses tâches liées au personnel, telles que les mutations, les promotions, les rémunérations et les congés. Ce système gère également les accords de télétravail.

Le MPM a remplacé les programmes de formation ou d'éducation collective par l'apprentissage en ligne ou l'apprentissage de tâches individuelles.

Existe-t-il d'autres dispositions favorisant la flexibilité du travail (travail à temps partiel, répartition des heures de travail sur 7 jours…)?

ALLEMAGNE

Toutes les modalités de travail existantes restent en place. Dans l'administration publique allemande, de nombreuses personnes travaillent à temps partiel (principalement des femmes).

Les administrations appliquent généralement des règles pour les « comptes de temps de travail à long terme », sur lesquels le personnel peut collecter des heures supplémentaires et ensuite prendre des heures supplémentaires pour les jours libres.

AUTRICHE

Les employés fédéraux sont censés travailler à domicile conformément aux heures de travail normales. Dans des cas particuliers, des heures supplémentaires sont demandées pour accomplir des services urgents (logistique, etc.).

BELGIQUE

Les directives pour les membres du personnel de l'administration fédérale[14] émises par les autorités fédérales, applicables au 1er avril 2020, stipulent que « Si vous n'êtes pas malade, vous continuez de travailler comme d'habitude mais sachez que :

- *le télétravail est encouragé avec l'accord de votre supérieur hiérarchique, lorsque la fonction le permet.*
- *l'étalement des horaires de travail est encouragé afin d'éviter les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail aux heures de pointe. Ceci en fonction des nécessités du service et en concertation avec les responsables du service. »*

CROATIE

Aucune nouvelle modalité favorisant la flexibilité du travail n'a été introduite ; les modalités existantes peuvent être appliquées à la discrétion des dirigeants.

DANEMARK

Le gouvernement a rendu les règles existantes de « partage du travail » encore plus souples et moins bureaucratiques. Comme alternative au licenciement, il est désormais plus facile de convenir que les heures de travail et donc aussi le salaire soient réduits pour une période maximale de 13 semaines.

ESPAGNE

Pas à l'ordre du jour.

ESTONIE

La loi estonienne sur la fonction publique permet déjà une grande flexibilité, aucune réglementation particulière n'a été adoptée en raison de la situation d'urgence.

FINLANDE

Aucune information disponible.

---

14 https://fedweb.belgium.be/fr/actualites/2020/coronavirus-covid-19-nouvelles-directives-%C3%A0-partir-du-12-mars-2020.

FRANCE

Une flexibilité de travail a été mise en place pour certains métiers. À titre d'exemple, un système de garde d'enfants est organisé exclusivement pour les personnels indispensables à la gestion de la crise, et notamment le personnel soignant.

HONGRIE

La plupart des services gouvernementaux fonctionnent avec des horaires d'ouverture réduits. Les guichets uniques du gouvernement n'acceptent les clients que sur rendez-vous préalable. Certains services gouvernementaux (par exemple, certains services de protection de la famille, le planning familial et certains services de protection de la jeunesse) ne fonctionnent que par téléphone. Aucune réglementation officielle n'a été publiée à ce propos.

IRLANDE

Il y a eu des discussions dans les médias et des annonces faites par les instances représentatives du personnel, selon lesquelles des heures supplémentaires devraient être reconnues, mais jusqu'à présent, aucune annonce officielle n'a été faite à ce sujet.

ITALIE

Voir ci-dessus.

LETTONIE

Des aménagements d'horaires sont prévus par la loi sur la fonction publique (réglementant les relations de travail des fonctionnaires) et la loi sur le travail (réglementant les relations de travail des fonctionnaires qui ne sont pas fonctionnaires).

Un terme « temps d'arrêt forcé » est utilisé pour décrire la situation dans laquelle les fonctionnaires et les agents publics sont invités à rester chez eux sans exercer leurs fonctions directes.

LITUANIE

Le type de régime de travail le plus courant est le télétravail et l'horaire flexible. Lorsque des personnes doivent être présentes dans le bureau, la règle est qu'il y ait qu'une seule personne présente dans une pièce.

Le ministère de la Sécurité sociale et du Travail rappelle que le travail à distance est recommandé pour la mise en quarantaine due au COVID-19 dans les institutions budgétaires, sauf lorsqu'il est impératif d'exercer certaines fonctions sur le lieu de travail ou pour effectuer les travaux d'urgence nécessaires. Si les tâches directes d'un membre du personnel de l'autorité budgétaire sont réduites en raison de la quarantaine, il peut être employé dans l'exercice d'autres fonctions nécessaires au fonctionnement de l'organisme. Les employeurs ne peuvent pas obliger les employés à prendre un congé annuel payé ou un congé sans solde sans leur consentement. Un employeur ne peut insister pour qu'un employé prenne un congé annuel payé que s'il a accumulé plus d'une année. Pendant son congé non payé, le salarié n'est pas couvert par l'assurance sociale.

Le ministère de l'Intérieur recommande que tous les organismes municipaux et étatiques préparent et fournissent des services à distance. Les citoyens devraient pouvoir présenter des demandes, des plaintes et des communications à l'organisme à distance. Sauf en cas de nécessité, les intéressés sont encouragés à ne pas se rendre dans les bureaux, mais à se renseigner par courrier électronique ou par téléphone.

POLOGNE

Aucune solution spécifique n'a été introduite en ce qui concerne les modalités de travail dans l'administration publique.

PORTUGAL

Le Service national de santé (Serviço Nacional de Saude) a adopté des mesures exceptionnelles en matière de ressources humaines, qui comprennent la suppression des plafonds d'heures supplémentaires, la simplification des procédures d'embauche (y compris pour les médecins retraités), la facilitation de la mobilité, le report des droits aux congés annuels.

Concernant le personnel à haut risque affecté à un service avec interaction directe : les gestionnaires doivent identifier les employés à haut risque, en raison de leur âge ou de leurs conditions de santé particulières et adapter, dans la mesure du possible, les conditions de travail respectives guidées par le plan d'urgence actuel. Ces travailleurs doivent de préférence être affectés à des fonctions de BackOffice ou être placés en télétravail.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Les modalités de travail spécifiques des salariés sont établies au cas par cas, au niveau de l'organisation du secteur public. Par exemple, alors que les écoles sont fermées, les enseignants sont censés travailler à distance, en utilisant différentes plateformes électroniques pour enseigner normalement, sans ajustement des heures de travail. Les médecins, dentistes, pharmaciens et tout le personnel médical ont interdiction de prendre congé pendant l'état d'urgence et doivent travailler normalement (bien qu'en pratique beaucoup soient restés fermés parce qu'ils n'ont pas eu accès aux vêtements de protection ou à de l'équipement qui est désormais obligatoire pour les interactions avec les patients). Jusqu'à lors, aucune modification de la loi sur la fonction publique n'a été apportée pour tenir compte des modalités de travail pendant la crise.

ROUMANIE

Dans certains établissements, un système de rotation a été introduit (une semaine au bureau/une semaine de télétravail).

Les institutions du « National Defence System, Public Order and National Security » (Système de défense nationale, de l'ordre public et de la sécurité nationale) peuvent embaucher du personnel externe sans concours, pour une période fixe de six mois.

Les services de santé et d'assistance sociale peuvent embaucher du personnel médical et auxiliaire, des pharmaciens, du personnel de laboratoire et d'autres personnes nécessaires, sans concours, pour une période fixe de six mois.

ROYAUME-UNI

La politique de travail flexible est déjà en place au Royaume-Uni depuis de nombreuses années et il existe des réglementations à ce sujet, notamment pour les parents et les tuteurs. Cela comprend des dispositions telles que le travail à temps partiel à l'école, les heures comprimées, le partage de l'emploi et le travail à temps partiel. La politique de travail flexible n'a pas changé, et il est prévu que de nombreux fonctionnaires puissent facilement les appliquer et les utiliser dans la situation de crise actuelle.

D'autres dispositions sont testées et introduites au sein du système de santé et des hôpitaux pour garantir la continuité des services médicaux pour les autres patients gravement malades (d'un cancer, par exemple). Les chirurgies non prioritaires sont toutes annulées. En même temps, les médecins dont les services ne sont pas indispensables sont formés afin de pouvoir exécuter des services critiques (par exemple, gérer les machines de ventilation).

SLOVÉNIE

Le travail à temps partiel et la répartition flexible des heures de travail sont possibles selon la fonction publique et la législation générale du travail. Leur utilisation dans les circonstances actuelles dépend des gestionnaires individuels.

CORÉE

Les fonctionnaires qui doivent s'occuper de leurs enfants pendant la journée en raison du manque de garderies ou d'écoles peuvent travailler à domicile, prendre un congé de garde d'enfants ou un congé annuel dans le cadre de la protection parentale du gouvernement.

Si les fonctionnaires sont dans l'impossibilité de télé-travailler, comment sont-ils payés?

ALLEMAGNE

Tous les fonctionnaires continuent d'être payés à 100%, même ceux qui ne peuvent pas télé-travailler.

AUTRICHE

Il n'y a aucun impact (négatif) sur les paiements.

BELGIQUE

Les personnes qui ne peuvent pas télé-travailler sont autorisées à se rendre au bureau, où les mesures nécessaires liées à la « distanciation sociale » et à la sécurité sanitaire sont prises en compte (voir ci-dessus).

- *Il est possible de placer certains fonctionnaires en position d'activité de service, même s'ils ne travaillent pas, ils obtiennent une dispense de service. Il s'agit de fonctions où les missions/tâches ne sont pas essentielles mais où ils ne peuvent pas travailler à domicile. La dispense de service signifie que l'agent a la permission de s'absenter pendant les heures de service, avec maintien de tous les droits.*

CROATIE

Tous les fonctionnaires qui n'effectuent pas de travaux urgents sur leur lieu de travail habituel sont considérés comme des télétravailleurs, de sorte qu'ils perçoivent tous normalement 100% de leur salaire. Aucun licenciement n'a été formellement établi.

DANEMARK

100% du salaire pendant le télétravail. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les employés ont l'équipement pour être pleinement productifs.

ESPAGNE

Tous les fonctionnaires sont payés régulièrement et aucune initiative de remise en cause de leur salaire n'est à l'ordre du jour.

ESTONIE

Aucune décision centrale sur cette question potentielle n'a été prise jusqu'à présent.

Elle est laissée à la discrétion de chaque chef d'institution.

FINLANDE

Si un fonctionnaire ne peut pas télé-travailler en raison de la nature de ses fonctions, il peut travailler depuis le bureau.

FRANCE

En cas d'impossibilité de télé-travailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA). L'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. 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. Dans le contexte de pandémie de COVID-19, et afin de protéger les agents les plus

vulnérables, ceux-ci sont invités à rester chez eux, et qu'ils ne participent pas au travail en présentiel. Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) le 14 mars 2020.

HONGRIE

À ce jour, il n'existe pas de dispositions particulières relatives aux conditions de travail (y compris la rémunération) des fonctionnaires en général. Leurs conditions de travail ne s'écartent pas des conditions de travail normales (par exemple, les heures de travail par catégorie, la répartition ou le travail sur une longue période ne sont pas déclarés), de sorte que leur rémunération ne soit pas non plus modifiée. Tout le monde est normalement payé.

IRLANDE

Lorsque la fermeture des bâtiments publics a été annoncée, le personnel n'a eu que peu de temps pour récupérer tout ce dont il avait besoin sur les lieux de travail. Le personnel de la fonction publique devrait avoir accès à tout ce dont il a besoin pour travailler à domicile. Le Bureau du porte-parole du gouvernement (OGCIO) a préparé ces dernières années un ensemble d'applications « construire pour partager » pour faciliter le travail à distance. Dans certains cas, ils peuvent ne pas être en mesure de travailler à domicile et continueront d'être payés normalement, car aucune annonce contraire n'a été faite. Cela est conforme à la politique globale de réduire le nombre de personnes qui ne restent pas à domicile.

ITALIE

Tous les fonctionnaires travaillent. Selon la législation actuelle et les décrets adoptés, les fonctionnaires qui ne peuvent pas travailler à domicile travaillent selon d'autres formes de solutions de travail intelligent et continuent d'être payés.

Les institutions de l'administration publique peuvent également demander la présence de leurs employés sur une base de « rotation », en combinant différents types de modalités de travail. Les activités non essentielles et celles strictement fonctionnelles à la gestion des urgences sont effectuées à distance ou par présence physique sur le lieu de travail. Les institutions identifient les activités qui peuvent être effectuées à distance et celles qui nécessitent une présence sur le lieu de travail, en adoptant diverses formes de rotation pour assurer une présence minimale du personnel dans le bureau chaque fois que cela est possible.

LETTONIE

Dans le cas où des fonctionnaires ou des agents publics ne peuvent exercer leurs fonctions, ils sont payés en fonction de leur salaire préalablement défini. Dans ces cas-là, les feuilles de temps de travail indiquent que cette personne est en situation de « temps d'arrêt forcé ».

LITUANIE

Jusqu'à présent, rien n'indique que les salaires aient été réduits.

POLOGNE

Aucune règle spéciale n'a été introduite.

PORTUGAL

Les fonctionnaires et les employés publics sont considérés comme étant en situation d'absence justifiée, selon la Loi 35/2014, Geral do Trabalho em Funções Públicas (Article 134), de sorte qu'ils continuent à recevoir leur plein salaire (comme lorsqu'ils prennent leur congé annuel).

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Aucune information à ce sujet, mais il semble peu probable qu'ils ne soient pas payés en l'absence de toute base juridique sur la retenue des salaires.

ROUMANIE

Cette question n'est pas réglementée, car le télétravail est facultatif et il n'y a pas de restrictions pour les fonctionnaires qui continuent d'aller sur leur lieu de travail.

ROYAUME-UNI

En théorie, tout le monde devrait pouvoir travailler à domicile. Si quelqu'un n'a pas accès au Wi-Fi à la maison, il peut transformer son smartphone professionnel en point d'accès mobile ou en routeur Wi-Fi portable, ce qui crée une connexion internet sans fil localisée, permettant ainsi un accès internet avec un ordinateur portable de travail. Le personnel peut également acheter des kits de support pour travailler à distance, tels qu'un élévateur d'ordinateur portable ou une chaise ou un grand écran, et demander un remboursement (dans les limites du budget défini). Un budget spécial est alloué au personnel du Service national de la santé (National Health Service, NHS) pour acheter des kits de soutien pour travailler de manière flexible, si nécessaire.

Cependant, s'il existe des circonstances ne permettant pas aux gens de travailler à domicile, telles que les responsabilités de garde d'enfants en raison de la fermeture de l'école, ils peuvent demander un congé spécial payé (payé au plein salaire normal). Cela doit être réexaminé régulièrement mais peut se poursuivre pendant toute la période de fermeture de l'école. Les limites habituelles du congé spécial ne s'appliquent pas dans ces cas.
Le gouvernement a reconnu que certaines professions / certains secteurs étaient essentiels, et les enfants de ces employés indispensables peuvent toujours aller à l'école. Cela permet également de gérer les pressions au sein du NHS étant donné la pénurie de personnel.

SLOVÉNIE

Dans le cas où les fonctionnaires ne peuvent pas télé-travailler en raison de la nature de leur travail, pour des raisons techniques ou pour toute autre raison, l'instrument « en attente de travail » s'applique. Les fonctionnaires qui se trouvent dans cette situation à la suite d'une décision de leur supérieur reçoivent 80% de leur salaire moyen (plein salaire, suppléments et incitations compris) au cours des trois mois précédents. Ce n'est pas un nouvel arrangement, c'est un instrument régulier du droit général du travail.

CORÉE

La loi sur la fonction publique n'a pas été adaptée. Il n'y a donc probablement pas de base pour une modification de la rémunération. La décision de télé-travailler est largement fondée sur la fonction et non sur la capacité technologique à télé-travailler.

Les fonctionnaires sont-ils envoyés en congé annuel obligatoire? Si non, l'utilisation des congés annuels est-elle recommandée? Existe-il d'autres dispositions particulières relatives à la gestion des absences?

ALLEMAGNE

Jusqu'à présent, il n'existe pas de réglementation / pratique concernant le congé annuel obligatoire. Dans certains États, il est actuellement question de savoir si les gens devraient d'abord faire des heures supplémentaires. Pas encore de décision prise à cet égard.

AUTRICHE

Les employés qui ne sont pas indispensables sont priés d'utiliser les jours de vacances restants de l'année précédente.

BELGIQUE

Aucune disposition particulière n'est introduite à ce stade.

CROATIE

Pas de congé annuel obligatoire ni de recommandations émises quant au congé annuel.

DANEMARK

Le gouvernement a convenu avec les syndicats qu'une grande partie des employés non essentiels du secteur public prendraient 5 jours de congé annuel.

ESPAGNE

Pas à l'ordre du jour.

ESTONIE

Aucune décision centrale sur cette question potentielle n'a été prise jusqu'à présent.

Dans la loi estonienne sur la fonction publique, il n'existe pas de règles concernant le chômage temporaire ni sur le cas d'un fonctionnaire qui ne peut pas exercer ses fonctions en raison de la situation d'urgence. Les clauses de la loi sur le travail concernant la réduction temporaire du salaire ne s'appliquent pas aux fonctionnaires. Par conséquent, pour les fonctionnaires en Estonie, il existe plus ou moins trois options : 1) continuer à travailler en utilisant des modalités de travail adaptées à la situation d'urgence ; 2) des accords personnels pour prendre un congé annuel ou un congé sans solde, ce qui nécessite bien sûr le consentement du fonctionnaire ; 3) une procédure de licenciement conformément à la loi sur la fonction publique.

L'arrangement final de travail est laissé à la discrétion de chaque chef d'institution.

Pour ceux qui travaillent et qui sont régis par la loi sur le travail, les employeurs peuvent utiliser les règlements existants dans la législation du travail précisant les conditions de licenciement, de congé temporaire, de réduction temporaire des salaires jusqu'à trois mois en cas de difficultés économiques, et peuvent utiliser les mesures de sécurité sociale en cas de perte d'emploi.

FINLANDE

En général, l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le moment où les congés annuels sont pris. L'employeur peut décider du moment du congé annuel dans les délais fixés par la loi sur les congés annuels. Le moment où le congé annuel est pris peut être modifié d'un commun accord entre l'employeur et l'employé, à l'exception des travailleurs du secteur des soins de santé.

Aucune décision centrale sur cette question potentielle n'a été prise jusqu'à présent.

ESTONIE

Dans la loi estonienne sur la fonction publique, il n'existe pas de règles concernant le chômage temporaire ni sur le cas d'un fonctionnaire qui ne peut pas exercer ses fonctions en raison de la situation d'urgence. Les clauses de la loi sur le travail concernant la réduction temporaire du salaire ne s'appliquent pas aux fonctionnaires. Par conséquent, pour les fonctionnaires en Estonie, il existe plus ou moins trois options : 1) continuer à travailler en utilisant des modalités de travail adaptées à la situation d'urgence ; 2) des accords personnels pour prendre un congé annuel ou un congé sans solde, ce qui nécessite bien sûr le consentement du fonctionnaire ; 3) une procédure de licenciement conformément à la loi sur la fonction publique. L'arrangement final de travail est laissé à la discrétion de chaque chef d'institution.

Pour ceux qui travaillent et qui sont régis par la loi sur le travail, les employeurs peuvent utiliser les règlements existants dans la législation du travail précisant les conditions de licenciement, de congé temporaire, de réduction temporaire des salaires jusqu'à trois mois en cas de difficultés économiques, et peuvent utiliser les mesures de sécurité sociale en cas de perte d'emploi.

FRANCE

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 *autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, toute mesure en matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet « de permettre à tout employeur d'imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés (…) ». L'ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels. Le temps d'absence occasionné par cette ASA ne génère pas de jours de réduction de temps de travail (RTT).*

HONGRIE

Cela ne pose pas de problème jusqu'à présent. Aucune demande de congé annuel n'a été formulée.

IRLANDE

A priori, ceci ne présente pas de problème. Il n'y a pas de demande de congés annuels et les fonctionnaires ne sont pas obligés de les utiliser. Ils peuvent demander un congé payé spécial s'ils doivent s'occuper d'une personne qui doit s'isoler en raison du COVID-19. Il est par ailleurs reconnu que le personnel travaillant à domicile avec de jeunes enfants sera moins productif que la normale.

ITALIE

Le décret législatif 18/2020 prévoit 12 jours de congé annuel supplémentaires déjà prévus par la réglementation en vigueur. Les jours de congé annuel peuvent être utilisés au cours des mois de mars et avril 2020 si les conditions/besoins des organismes du secteur public le permettent[15].

Pour les activités qui, par nature, ne peuvent pas être réalisées à distance, les administrations concernées peuvent adopter des outils alternatifs tels que la rotation du personnel, l'utilisation du congé annuel / congé maladie, ou la réduction des heures dans le respect de la discipline définie par la convention collective nationale (Article 87, paragraphe 3, D.L. 18/2020).

Le décret #CuraItalia établit, pour le secteur public comme pour le secteur privé, que la maladie, la quarantaine ou le séjour fiduciaire à domicile sont considérés comme des congés maladie [16].

---

15 http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq.

16 http://www.mef.gov.it/covid-19/index.html.

Il est recommandé aux institutions du secteur public d'encourager l'utilisation du congé annuel ou d'autres formes de congé et d'indemnité de récupération[17]. Le congé annuel ou la récupération de temps ne sont pas obligatoires (les syndicats se sont opposés à ces recommandations).

LETTONIE

Actuellement, les fonctionnaires ne sont pas envoyés en congé annuel obligatoire. Toutefois, ils peuvent choisir d'opter pour un congé annuel s'ils le souhaitent.

LITUANIE

Non. Selon la résolution gouvernementale n° 207, « Déclarer la quarantaine sur le territoire de la République de Lituanie », le congé annuel obligatoire pour les employés des institutions d'État et municipales, ainsi que des établissements de soins de santé, ne sera possible que lorsque toutes les autres options auront été épuisées, c'est-à-dire si le télétravail n'est pas possible ou si un employé ne donne pas son consentement pour travailler sur un autre poste.

Le ministre de la Sécurité sociale et du Travail souligne que le gouvernement exhorte les employeurs de tout le secteur budgétaire à maintenir les mêmes salaires afin que les revenus du personnel ne diminuent pas pendant cette période difficile. Si une activité suspendue pendant la quarantaine entraîne une perte de revenus pour les autorités budgétaires, ces pertes ne doivent pas être traitées aux dépens du personnel, mais des moyens de compensation doivent être trouvés en collaboration avec le responsable des crédits budgétaires.

POLOGNE

Les fonctionnaires n'ont pas été mis en congé annuel obligatoire. Le congé annuel n'a pas été recommandé.

Dans le cas des entreprises appartenant à des infrastructures critiques, les congés annuels déjà accordés ont été révoqués, et aucun nouveau congé n'a été accordé – et le personnel en congé a dû retourner au travail.

PORTUGAL

Aucune donnée disponible.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Au cas par cas, au niveau de l'organisation du secteur public.

ROUMANIE

Pour l'instant, le personnel n'est pas obligé de prendre un congé annuel.

ROYAUME-UNI

Personne n'est envoyé en congé annuel obligatoire en raison de la situation actuelle. De plus, il n'est pas recommandé d'utiliser le congé annuel dans la situation actuelle. Toutefois, il est souligné qu'il est important de se sentir en mesure de pouvoir prendre un congé annuel, si nécessaire. Des discussions sont en cours au sein de certains départements / ministères sur la possibilité d'assouplir les règles sur les congés annuels afin de permettre au personnel de reporter ses jours de congé jusqu'à 2 ans, mais il n'y a pas encore de décision définitive à ce sujet. Toutes les absences dues au COVID-19 doivent être enregistrées

[17] Décret du 8 mars 2020 de la Présidence du Conseil des ministres.

de la manière habituelle. Cependant, les directions au sein des départements / tiennent souvent leurs propres dossiers et demandent aux employés d'enregistrer régulièrement s'ils travaillent ou sont absents (et les raisons de cela) pour gérer les absences et les ressources.

SLOVÉNIE

Les fonctionnaires dont le travail n'est pas indispensable sont invités (mais pas obligés!) à demander leur congé annuel restant de 2019 et deux semaines de congé annuel pour 2020, et ils sont informés qu'il pourrait être difficile plus tard dans l'année de leur permettre d'utiliser le congé annuel exactement aux périodes souhaitées. Cela peut être (au moins temporairement) une alternative au mécanisme précédemment expliqué de « l'attente du travail ». Aucun arrangement juridique spécial n'a été mis en place ni prévu.

CORÉE

Non. Les fonctionnaires continuent à travailler normalement dans la plupart des cas.

De nouvelles réglementations spéciales ont-elles été mises en place pour les heures supplémentaires (suppression des limitations des heures supplémentaires, pour le personnel médical, par exemple)?

ALLEMAGNE

Dans la situation actuelle, les dispositions relatives aux heures supplémentaires dans l'administration générale ont été restreintes, et ne peuvent être réclamées et comptabilisées par le personnel que lorsque des éléments de preuve montrent que cela était institutionnellement nécessaire.

La nécessité institutionnelle est bien entendu reconnue pour le personnel médical (à confirmer).

AUTRICHE

L'Autriche a déjà mis en place des dispositions extrêmement souples en matière d'heures supplémentaires pour le personnel de santé, permettant – dans un délai moyen de 17 semaines – de travailler jusqu'à 72 heures par semaine. Cette durée peut être portée à 52 semaines si nécessaire.
https://www.jusline.at/gesetz/kaazg/paragraf/3
https://www.jusline.at/gesetz/kaazg/paragraf/4

BELGIQUE

Aucune réglementation spécifique (supplémentaire) n'a été introduite. La seule mesure est la garde d'enfants. Les écoles (jardins d'enfants, écoles primaires et secondaires) n'ont pas été fermées, mais toutes les classes ont été suspendues. Tous les élèves restent à la maison (95%) et reçoivent les instructions de leurs professeurs via des plateformes numériques. La raison pour laquelle les écoles n'ont pas été fermées alors que les cours ont été suspendus est d'assurer la garde des enfants dont les parents travaillent dans le domaine des soins médicaux, de la sécurité publique et d'autres professions essentielles. Cela signifie que la plupart des enfants restent à la maison et que la plupart des enseignants peuvent également travailler à domicile. Universités : tous les cours sont dispensés dans le cadre de l'enseignement à distance. Cette mesure a été prolongée jusqu'à la fin de l'année universitaire. Les médecins et tout le personnel médical des hôpitaux continuent de travailler, plus que jamais. Les médecins généralistes assurent un grand nombre de consultations par téléphone, conseillant à leurs patients soit de rester chez eux, soit de se rendre dans un centre de triage médical, qui a été installé pour le COVID-19, soit, dans les cas les plus urgents, de se rendre aux urgences des hôpitaux.

CROATIE

Pas de nouvelles dispositions.

DANEMARK

Non, les accords existants sur le marché du travail danois sont suffisamment flexibles. Flexicurité à la danoise.

ESPAGNE

Toute heure supplémentaire liée à la crise du COVID-19 est obligatoire et classée comme cas de force majeure, le nombre d'heures peut dépasser le maximum de 80 heures par an fixé par la législation du travail. Selon les législations applicables, ces heures devraient être rémunérées ou payées, mais ce n'est pas actuellement à l'ordre du jour.

ESTONIE

Non.

FINLANDE

Aucune information disponible. Toutefois, en vertu de la loi sur les pouvoirs d'urgence, l'autorité de l'emploi (bureau TE) a le pouvoir de délivrer un ordre de travail à une personne couverte par l'obligation de travailler. Un ordre de travail peut être délivré pour une durée maximale de deux semaines à la fois, et il peut être renouvelé une fois. En vertu de la loi, les travailleurs de la santé peuvent être sollicités pour faire des heures supplémentaires.

FRANCE

Les textes en vigueur prévoient déjà des mesures permettant de déroger aux garanties minimales de temps de travail, et notamment en matière d'heures supplémentaires et de leur déplafonnement. Par ailleurs, ce sont des autorités différentes qui interviennent dans chaque versant de la fonction publique – la fonction publique de l'État, la fonction publique Territoriale et la fonction publique Hospitalière – pour permettre le déplafonnement des heures supplémentaires.[18]

L'article 17 de la directive Temps de travail (2003/88 du 4 novembre 2003) permet de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (soins dans les hôpitaux...), sous réserve de l'octroi, aux agents concernés, de périodes au moins équivalentes de repos compensateur. Dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée doit être accordée aux travailleurs concernés.

Dans la fonction publique hospitalière : *Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail* ***(….)*** *(Article 15 du décret 2002-9). Le 5 mars 2020 une décision a été prise, pour permettre le déplafonnement des heures supplémentaires et pour autoriser aux établissements publics de santé, à titre exceptionnel, pour la période du 1er février au 30 juin 2020, et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à recourir de façon transitoire aux heures supplémentaires au-delà du plafond fixé par l'article susmentionné.*

HONGRIE

De nouvelles limitations plus strictes des heures supplémentaires ont été introduites pour le secteur des soins de santé, la police et certains autres organismes chargés de l'application de la loi.

IRLANDE

Aucune réglementation spéciale n'a pour le moment été annoncée.

ITALIE

En règle générale, les heures supplémentaires ne sont pas compatibles avec le télétravail. Cependant, les heures supplémentaires sont possibles et peuvent être convenues entre l'administration et les fonctionnaires[19]*.*

Le décret #CuraItalia, adopté par le Conseil des ministres le 17 mars 2020, contient des mesures visant à financer les heures supplémentaires des travailleurs du Service national de santé. Le gouvernement a mobilisé des ressources, s'élevant à environ 3,2 milliards d'euros, pour garantir et fournir au système de santé le personnel, les outils et les moyens nécessaires pour lutter contre la crise et pour soutenir la protection civile et les forces de l'ordre, afin d'aider les personnes touchées par la maladie et de prévenir, atténuer et contenir la pandémie. 250 millions d'euros ont été alloués pour couvrir les heures supplémentaires du personnel médical[20]*.*

---

18 DGAFP.

19 https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC252056.

20 http://www.mef.gov.it/covid-19/index.html.

LETTONIE

Conformément au règlement gouvernemental n° 103 sur l'annonce de l'état d'urgence, un nombre limité d'institutions publiques (par exemple, les établissements de santé, le ministère de la Santé, le service des recettes publiques, le ministère de la Défense et ses institutions, le ministère de l'Intérieur et ses institutions, le ministère de l'Éducation et ses institutions, etc.) peuvent toutefois augmenter la durée normale du travail, sans toutefois dépasser 60 heures par semaine. Ce surcroît de travail est rémunéré conformément aux dispositions spéciales prévues par la loi sur la fonction publique et la loi sur le travail.

LITUANIE

Aucune modification n'a été apportée.

POLOGNE

Dans le cas des entreprises dont les activités consistent à fournir des systèmes et des infrastructures essentiels et relatifs à la loi sur la gestion de la crise (par exemple, l'approvisionnement en eau, combustibles, énergie, communication, finances, réseaux informatiques, protection de la santé, etc.) et leurs sous-traitants ou sous-fournisseurs, employeurs, celles-ci sont autorisées, pour une durée limitée, et au plus tard jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire ou de la menace épidémiologique : 1) à modifier l'organisation du travail ou les horaires ; et 2) à obliger les salariés à effectuer des heures supplémentaires si nécessaire pour assurer le fonctionnement continu et ininterrompu de l'entreprise.

PORTUGAL

Aucune donnée disponible.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

La recommandation de la Direction générale de la fonction publique est que toutes les organisations du secteur public s'efforcent de veiller à ce qu'elles puissent fournir leurs services dans le cadre des mesures d'urgence et des décrets, ce qui implique implicitement une réduction des ressources humaines allouées aux activités non-prioritaires et l'augmentation des ressources dans les domaines prioritaires. Dans les cas où des compétences spécialisées sont requises, certains employés devront probablement travailler plus longtemps. Selon la Loi sur la fonction publique, les heures supplémentaires sont limitées à 150 heures par année ou à 8 heures par semaine. En l'absence d'une révision de la présente loi, d'éventuelles heures supplémentaires additionnelles nécessaires pour faire face à la crise devraient être convenues avec l'individu.

Les ministères de la Santé, de l'Emploi et des Affaires sociales ont élaboré des instructions pour les organisations et les entreprises des secteurs public et privé sur la façon de garantir la santé et la sécurité des employés. Ces instructions comprennent des recommandations sur les heures et les conditions de travail, le principe de base étant que l'employeur est responsable du bien-être des employés. Par conséquent, les employés peuvent faire des heures supplémentaires et des heures adaptées, mais ils ont le droit de refuser de le faire, surtout lorsqu'ils estiment que leur environnement de travail ne garantit pas leur sécurité contre l'infection de manière adéquate.

ROUMANIE

Il n'y a pas de réglementation spéciale à cet égard.

ROYAUME-UNI

En réponse au COVID-19, le personnel devrait travailler de manière flexible. Pour certains secteurs, comme la santé, cela peut entraîner des heures supplémentaires. Cependant, il n'y a pas de règles spéciales sur les

heures supplémentaires, car il existait déjà des directives pour le paiement des heures supplémentaires. Toutefois, la portée et le nombre de membres du personnel qui demandent le paiement des heures supplémentaires peuvent augmenter.

SLOVÉNIE

La loi sur les mesures urgentes pour limiter la propagation de COVID-19 et l'atténuation de son impact sur les citoyens et l'économie (ci-après : la loi sur les mesures urgentes[21]) envisage de porter la limitation des heures supplémentaires à 20 heures par semaine (total de 60 heures de travail par semaine) et 80 heures par mois dans le secteur public. Avec l'accord du fonctionnaire, même ces limites peuvent être dépassées dans des cas individuels.

CORÉE

Oui, dans le cadre des lignes directrices sur le travail flexible pour les fonctionnaires.

[21] La loi a été promulguée à l'Assemblée nationale le 2 avril 2020. La plupart des mesures envisagées dans le projet de loi sont censées s'appliquer en avril et mai 2020, certaines d'entre elles s'appliqueront rétroactivement (à compter du 13 mars). Si l'état d'épidémie n'est pas revu avant le 15 mai, les mesures s'appliqueront jusqu'au 30 juin. Bien entendu, le Parlement peut ultérieurement prolonger le délai d'application en modifiant la loi.

Existe-il des dispositions relatives au paiement du surcroit de travail (pour les personnels soignant, par exemple)?

ALLEMAGNE

Les dispositions existantes prévalent pour le moment. Dans la fonction publique et l'administration publique, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Elle peuvent, dans certains cas, s'accumuler sur des comptes à long terme d'heures de travail, et être réclamées pour des jours gratuits.

AUTRICHE

https://www.jusline.at/gesetz/kaazg/paragraf/5
Les heures supplémentaires (40h+) et les suppléments sont payés conformément à la réglementation en vigueur.

BELGIQUE

Le 2 mars, le gouvernement belge a décidé de verser une prime de 1.450 euros aux médecins, infirmières ou pharmaciens, en première ligne contre COVID-19. Le gouvernement attend 10 000 demandes, ce qui porterait le coût à 14,5 millions d'euros. En outre, une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale est en cours de discussion (aucune décision finale n'aurait encore été prise à ce sujet).

Un bureau régional de l'emploi à Bruxelles (Actiris) a prévu de verser une allocation de télétravail de 20 euros par mois à tous les agents qui travaillent désormais à domicile, en guise de reconnaissance et pour compenser une partie des coûts énergétiques à domicile. Le gouvernement bruxellois a décidé de ne pas autoriser l'octroi d'une subvention pour le télétravail à tous les agents régionaux travaillant à domicile pendant la crise du coronavirus et de faire annuler les décisions déjà prises en ce sens au sein des administrations bruxelloises. Une telle compensation n'existe pas actuellement dans les textes réglementaires. Au-delà de l'aspect réglementaire, il y a l'aspect symbolique. « L'office et le ministère sont des institutions publiques qui peuvent rémunérer leurs travailleurs à 100% et ne doivent pas recourir au chômage temporaire pour cause de force majeure comme tant d'autres secteurs. Alors que les différentes entités publiques belges s'efforcent de trouver les moyens nécessaires pour aider les citoyens et les entreprises, l'argent public devrait être utilisé à d'autres fins qu'une allocation de télétravail[22]. »

CROATIE

Pas de nouvelles dispositions. Selon la convention collective pour les soins de santé, les suppléments suivants sont applicables : 40% pour le travail de nuit, 25% pour le travail du samedi, 35% pour le travail du dimanche, 50% pour les heures supplémentaires, 150% pour le travail des jours fériés. Les suppléments ne s'excluent pas mutuellement.

DANEMARK

Décentralisé, dépendant de l'accord syndical (pas de cas réels à ma connaissance).

ESPAGNE

Voir question précédente.

ESTONIE

Non, cela peut être fait par les hôpitaux et autres établissements de santé, qui sont dans la plupart soumis au droit privé. Leurs salaires ne sont pas réglementés au niveau central. Jusqu'à présent, aucune information n'a été fournie sur les changements apportés aux conventions collectives.

---

22 https://www.lecho.be/dossiers/coronavirus/ les-primes-pour-le-teletravail-durant-la-crise-interdites-dans-la-fonction-publique-bruxelloise/10217073.html.

FINLANDE

La Finlande n'a pas de supplément de salaire spécifique au COVID-19. Les suppléments déjà existants sont utilisés en cas de besoin.

FRANCE

Oui. Veuillez consulter le point 5 précédent.

HONGRIE

Le 4 avril, le Premier ministre a annoncé une augmentation de salaire de 20% pour les travailleurs du secteur de la santé. En outre, une somme unique de 500 000 HUF (environ 1 400 euros) sera versée aux travailleurs de la santé dans les mois à venir.

IRLANDE

Aucun employé du secteur public n'est rémunéré davantage en raison de la charge de travail supplémentaire dû au COVID-19. Les personnels non-salariés qui ont droit aux heures supplémentaires et aux indemnités les recevront normalement et, par conséquent, leur salaire pourrait légèrement augmenter.

ITALIE

Le décret #CuraItalia contient des mesures et des fonds supplémentaires pour le secteur de la santé et de la protection civile en prévoyant des fonds pour payer les heures supplémentaires des médecins et des infirmières.

Une moyenne de 20.000 nouvelles embauches a déjà été approuvée pour le système national de santé afin de remédier à la pénurie. Des mesures extraordinaires ont été adoptées pour le recrutement du personnel de santé, dans le cadre de la réglementation sur l'emploi public. Il permet également l'accès au système national de santé du personnel médical ayant un contrat à durée déterminée d'un an.

S'il n'est pas possible de recruter de nouveaux membres du personnel, il est possible de réquisitionner du personnel médical retraité.

Des indemnités spécifiques sont accordées aux fonctionnaires sur des plages horaires tournantes. Celles-ci ne sont pas nouvelles, mais on s'attend à ce que de nombreux fonctionnaires les utilisent dans la situation actuelle. En particulier, elle prévoit une rémunération supplémentaire selon les modalités suivantes[23] :

- *9,53 euros par jour pour tout créneau horaire de l'après-midi*
- *15,20 euros par jour pour les créneaux horaires de nuit ou de vacances*
- *29,40 euros par jour pour les créneaux horaires de nuit et de jour férié*

Un système de rapport hebdomadaire a récemment été mis en place pour les fonctionnaires qui travaillent à domicile.

LETTONIE

Conformément à la décision du gouvernement, les employés de la santé directement impliqués dans la lutte contre la crise du COVID-19 (par exemple, le service de santé d'urgence, le centre d'infectiologie de Lettonie, etc.) peuvent recevoir un salaire supplémentaire de 20 à 50%. Actuellement, le gouvernement a alloué 8 millions d'euros pour les trois prochains mois et le ministère de la Santé est chargé de définir des critères pour différents groupes d'employés.

---

23 National Collective Labour Contract 2016-2018 (still in place).

LITUANIE

Une prime salariale pour tous les travailleurs de la santé luttant contre le COVID-19 a été proposée par le gouvernement le 1er avril, mais n'a pas été adoptée par le Parlement. Les partis d'opposition ont commencé à proposer des suppléments encore plus élevés et la coalition n'a pas soutenu les changements. La situation n'est pas encore réglée.

Il est prévu que le 8 avril, le Parlement adopte un amendement à la loi sur la prévention et le contrôle des maladies transmissibles. Selon cet amendement, les coefficients de la partie fixe du salaire officiel (pour les employés des institutions budgétaires) ou du salaire mensuel (pour les employés des institutions publiques) sont augmentés de 50 à 100%, selon la nature, la complexité et le niveau de responsabilité de l'employé spécifique de l'institution de soins de santé. Cette mesure s'applique à partir du début du mois de l'annonce de la quarantaine (c'est-à-dire rétroactivement) jusqu'à la fin du mois où la quarantaine prend fin, lorsque les employés organisent et fournissent des services de soins de santé aux patients atteints de maladies transmissibles particulièrement dangereuses, ou mettent en œuvre des mesures de prévention des épidémies.

POLOGNE

Aucune solution spécifique n'a été adoptée – les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux règles générales.

Il existe des réglementations spéciales concernant les prestations de maladie pour le personnel médical qui, en raison de ses contacts avec des patients infectés par COVID-19, doit rester en quarantaine (le personnel médical a droit à 100% de prestations de maladie).

PORTUGAL

Aucune donnée disponible.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Jusqu'à présent, aucune mesure spéciale n'a été introduite pour compléter les salaires du personnel travaillant de longues heures ou travaillant dans des circonstances exceptionnelles. Néanmoins, l'autorité investie du pouvoir de nomination est libre d'utiliser les outils habituels, tels que le paiement des heures supplémentaires ou les primes spéciales pour l'exécution de tâches extraordinaires liées à la crise.

ROUMANIE

Des discussions ont eu lieu sur l'éventualité de mesures octroyant une prime fixe de 500 euros à tous les médecins et infirmiers qui travaillent avec des patients atteints du COVID-19, mais aucune décision officielle n'a été adoptée jusqu'à présent.

ROYAUME-UNI

Aucune nouvelle procédure officielle n'a été introduite pour payer un supplément en raison de la situation actuelle. Il existe déjà des dispositions pour payer un supplément pour le travail.

Il convient de noter que plus d'un demi-million de personnes se sont portées volontaires pour soutenir le NHS, et ces personnes ne seront pas du tout payées. En outre, l'armée aide également le secteur de la santé, en particulier à mettre en place et à gérer des hôpitaux temporaires (par exemple, le centre d'exposition London ExCel a été transformé en hôpital de plus de 4.000 lits avec le soutien de l'armée).

SLOVÉNIE

La loi sur les mesures urgentes augmente le supplément déjà existant pour l'exécution de travaux dans des « circonstances dangereuses et sous pression » de 45% à 100% du salaire de base. Le supplément est payé pour le temps (heures) pendant lequel le travail est effectué dans de telles circonstances. Par exemple, les médecins et les infirmières qui s'occupent des patients atteints du COVID-19 seront considérés comme travaillant à temps plein dans de telles circonstances.

CORÉE

Le MPM a rationalisé le recrutement et amélioré la rémunération des spécialistes et des experts, y compris les épidémiologistes, qui sont en première ligne pour répondre à la crise du COVID-19.

Quelles ont été les mesures introduites afin de permettre une marge de manœuvre budgétaire en vue de financer entre autre les soins de santé et les mesures économiques contre le COVID-19 (ex : baisse des salaires, gel des recrutements, promotions, etc.)?

ALLEMAGNE

Aucune baisse de salaire, ni gel des promotions ou des recrutements n'a été décidé pour le moment. Cependant, certaines négociations concernant de nouveaux accords tarifaires avec les syndicats ont été suspendues, par exemple dans le secteur des transports publics.

AUTRICHE

Aucune mesure n'est connue.

BELGIQUE

À l'heure actuelle, aucune mesure spécifique n'a été annoncée à cet égard. Pendant et après la crise financière, les effets ont également été limités. Aucune réduction de salaire n'a été introduite à cette époque. Le recrutement a été ralenti et, de toute évidence, les budgets ont été restreints.

Le BOSA (SPF Stratégie et Appui) a annulé ou reporté, actuellement jusqu'au 3 mai, tous les tests de sélection et les tests linguistiques (tests informatiques, tests écrits et entretiens oraux). Les candidats qui étaient déjà inscrits à une session de tests qui devait avoir lieu dans les locaux du Selor jusqu'au 3 mai inclus seront désinscrits et informés individuellement à ce sujet. Toutes les formations sur place et autres événements ont été annulés, mais l'offre de formation en ligne a augmenté.

CROATIE

En réponse à la diminution des recettes publiques due à la baisse de l'activité économique ainsi qu'à l'augmentation des dépenses publiques pour lutter contre la pandémie (et le tremblement de terre à Zagreb) et pour soutenir l'économie, le gouvernement a adopté plusieurs instruments.

Le gouvernement a publié un arrêté sur les restrictions des dépenses budgétaires (Journal officiel 41/2020 du 3 avril 2020) : seules les dépenses pour les tâches nécessaires sont autorisées ; les nouveaux recrutements sont interdits (y compris les emplois contractuels) quelle qu'en soit la source (les services de santé sont exemptés ainsi que les emplois spécifiques qui doivent être approuvés par le ministre des finances) ; tous les appels d'offres et marchés publics qui ne sont pas nécessaires sont suspendus (sont exemptés uniquement les marchés et appels d'offres liés aux mesures de lutte contre la pandémie COVID-19 ou les tremblements de terre, ainsi que les cas spécifiques qui doivent être approuvés par le ministre des Finances).

Les sanctions pour ceux qui n'appliquent pas les mesures sont prévues conformément à la loi sur le budget et la loi sur la responsabilité fiscale.

En outre, l'arrêté du gouvernement sur la suspension des règles budgétaires (Journal officiel 41/2020 du 3 avril 2020) a temporairement suspendu les règles sur la part des dépenses publiques dans le PIB et les règles de convergence correspondantes.

Il est prévu que des réductions de salaires pour les services publics (à l'exception des travailleurs de la santé, de la police et du système de protection civile) seront introduites dans les semaines suivantes, très probablement par la suspension de certaines parties des conventions collectives pour la fonction publique et pour le service public (dans le service public, plus des 2/3 sont des employés de la santé et de l'éducation). Le gouvernement bénéficie du soutien du public pour les réductions de salaires (les sondages d'opinion montrent un soutien de 70% ; même 60% des fonctionnaires eux-mêmes soutiennent leurs propres réductions de salaires)

La question de la structure territoriale et du gouvernement local très fragmenté, qui se pose depuis longtemps, a également été portée à l'attention du public avec les problèmes soulevés par les citoyens en ce qui concerne le laissez-passer pour la mobilité. Le soutien politique à la réforme du gouvernement local étant traditionnellement faible, et ce malgré le soutien public à la diminution du nombre d'unités locales (actuellement 455 unités locales), la question peut désormais devenir pertinente et le soutien politique plus important.

DANEMARK

Aucune. Le Danemark a la chance de disposer d'un espace budgétaire suffisant, de sorte que les efforts visent à conserver autant de personnes que possible au cours de cette période.

ESPAGNE

Pas à l'ordre du jour.

ESTONIE

Le gouvernement a préparé un budget supplémentaire, avec un certain nombre de mesures visant à atténuer les effets négatifs de la récession. Aucune de ces mesures n'a été liée à des décisions de gestion de ressources humaines, telles que la réduction des salaires, le gel des recrutements ou des promotions.

Le projet de loi sur le budget supplémentaire a introduit un certain nombre de mesures visant à créer un espace fiscal et à couvrir les coûts médicaux plus élevés, ainsi qu'à soulager la situation économique des ménages et des entreprises.

Vous trouverez plus d'informations sur ces mesures dans la section consacrée à la gestion des finances publiques.

FINLANDE

Aucune des raisons mentionnées ci-dessus n'a été utilisée pour financer l'espace fiscal destiné à financer les soins de santé, etc. Le gouvernement a annoncé qu'il augmentera la dette nationale pour financer ces fonctions.

FRANCE

Pas de mesures introduites comme celles citées tel que : baisse de salaires, des promotions etc.

HONGRIE

Il n'y a pas eu de réduction des salaires ni de gel sur le recrutement jusqu'à présent. Les mesures liées à l'espace fiscal n'affectent pas pour l'instant le système de la fonction publique.

IRLANDE

Il n'y a eu ni baisse de salaire ni gel du recrutement; il existe une pression pour une campagne de recrutement dans le secteur de la santé. Il n'y a eu aucune annonce concernant les promotions, mais reporter celles d'ores et déjà convenues ne serait pas envisageable. Il pourrait y avoir un retard dans le pourvoi des postes vacants dans des domaines non essentiels mais jusqu'à présent, cela n'est pas considéré comme une mesure économique.

ITALIE

Il n'y a pas eu de réduction des salaires ni de gel du recrutement pour le moment. Les procédures de licenciement ont été suspendues pour les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur du décret

#CuraItalia (18 mars 2020). Pendant cette période, quel que soit le type de contrat, les employeurs ne peuvent mettre fin à aucun contrat pour quelque raison que ce soit, y compris le licenciement pour raisons économiques / financières. Conformément au décret #CuraItalia, il est garanti que personne ne perdra son emploi à cause de la pandémie. Avec une allocation de 10,2 milliards d'euros, l'emploi et le revenu sont garantis, ce qui renforce l'ensemble du système de protection sociale.[24]

Le décret #CuraItalia introduit diverses mesures d'incitation, notamment des incitations financières et des primes.

Il existe un accord pour une campagne de recrutement dans le secteur de la santé (voir aussi la réponse à la question 6).

Aucune annonce n'a été faite concernant les promotions.

LETTONIE

Actuellement, aucune décision n'a été prise de réduire les salaires dans le secteur public. Le gouvernement utilise les ressources financières disponibles auprès du Trésor public et a emprunté des fonds supplémentaires en émettant des obligations.

LITUANIE

Aucune mesure n'a été introduite.

POLOGNE

Aucune disposition juridique spécifique n'a été adoptée. Le directeur de la fonction publique a émis certaines recommandations concernant le recrutement, mais celles-ci sont liées à des problématiques de santé. Par exemple, il a été recommandé d'annuler, de suspendre (selon le cas, si le délai de réception des candidatures a expiré ou non) ou de ne pas lancer de nouvelles procédures, sauf s'il est possible de conduire l'ensemble du processus de recrutement par voie électronique.

PORTUGAL

Aucune donnée disponible.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Jusqu'à présent, les dotations relatives aux mesures d'urgence ont été prélevées sur le budget de l'État (augmentation du déficit budgétaire de 40 à 200 millions de CZK) et n'indiquent pas d'économies spécifiques à réaliser sur l'enveloppe budgétaire de fonctionnement de l'administration publique.

ROUMANIE

Le ministère des Finances effectuera toutes les modifications budgétaires requises, mais il n'y a pas d'autres décisions à cet égard.

ROYAUME-UNI

Aucun changement n'a encore été introduit ou annoncé, mais des simplifications ont été introduites dans le recrutement dans le secteur de la santé. Un grand nombre de règles liées au processus administratif ont été suspendues au sein du NHS, en particulier. Par exemple, le recrutement de personnel de santé qui prend normalement plus de 3 mois, se fait dans la semaine en raccourcissant le processus ou en réduisant les exigences de déclaration en première ligne (par exemple, les hôpitaux, la chirurgie, etc.). De plus, le

[24] http://www.mef.gov.it/covid-19/Sostegno-ai-lavoratori-e-garanzia-dei-redditi/.

gouvernement envisage d'introduire des programmes de redéploiement afin que le personnel des autres départements puisse être déplacé vers un secteur / département pour un soutien temporaire, tout en maintenant leur lien avec le département parent.

SLOVÉNIE

Aucune mesure jusqu'à présent. La loi sur les mesures urgentes prévoit une réduction de salaire de 30% pour le Premier ministre, les ministres, les secrétaires d'État et les parlementaires en tant que geste de solidarité, dans le but d'accroître la confiance dans le Parlement et le gouvernement, qui est nécessaire pour une gestion efficace des crises.

CORÉE

Les hauts fonctionnaires, dont le Premier ministre, ont accepté une réduction volontaire de 30 % de leur salaire jusqu'en juin 2020.

Ce n'est pas la première fois que les fonctionnaires de l'État réduisent volontairement leurs salaires. En décembre 1997, au plus fort de la crise financière asiatique, le Premier ministre coréen avait renoncé à 30 % de son salaire, et les autres ministres à 20 %. Le gouvernement envisage d'étendre les réductions salariales à l'ensemble de la fonction publique, comme lors des précédentes périodes de crise. Lors de la crise financière de 2008, les salaires de tous les fonctionnaires ont été gelés pendant deux ans, de 2009 à 2010.

Informations complémentaires : consultation avec les syndicats et recrutement aux hauts postes de direction

ALLEMAGNE

Non applicable.

AUTRICHE

Non applicable.

BELGIQUE

Non applicable.

CROATIE

Non applicable.

DANEMARK

Non applicable.

ESPAGNE

Les autorités sanitaires embauchent, avec différentes solutions juridiques, un certain nombre de professionnels de la santé supplémentaires :

- *8 000 médecins finalisant leur spécialisation dans les hôpitaux publics, en prolongeant leurs contrats*
- *11 000 médecins et infirmières qui ont récemment réussi l'examen pour commencer leur spécialisation mais n'ont pas atteint un niveau de classement suffisamment élevé pour être affectés à un hôpital*
- *14 000 médecins et infirmières ayant pris leur retraite au cours des deux dernières années*
- *17 000 étudiants en médecine et en sciences infirmières en dernière année d'études (pour fournir un soutien)*

Le ministre de l'Intérieur est autorisé à imposer des heures supplémentaires obligatoires et des tâches extraordinaires à tous les corps de police.

Le ministre de l'Intérieur est autorisé à dispenser un enseignement obligatoire au personnel de sécurité privé.

Les " quatre ministres » peuvent obliger l'armée à intervenir (en pratique, seules l'Unité des urgences militaires et certains avions militaires interviennent).

Les officiers militaires mettant en œuvre des mesures liées au COVID-19 sont considérés comme des agents chargés de l'application des lois.

Le gouvernement a simplifié et accéléré les procédures pour permettre la reconnaissance des qualifications et des permis de travail étrangers à environ 200 professionnels de la santé étrangers vivant déjà en Espagne.

ESTONIE

Non applicable.

FINLANDE

Non applicable.

FRANCE

Le Premier ministre a désigné une personnalité chargé de préparer la phase de déconfinement : il s'agit d'un haut fonctionnaire qui a été, il y a quelques années, directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins et qui est depuis 2017 délégué interministériel aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024

HONGRIE

Non applicable.

IRLANDE

Non applicable.

ITALIE

Non applicable.

LETTONIE

Non applicable.

LITUANIE

Non applicable.

POLOGNE

Non applicable.

PORTUGAL

Non applicable.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Non applicable.

ROUMANIE

Non applicable.

ROYAUME-UNI

Non applicable.

SLOVÉNIE

Conformément à l'approche habituelle de rédaction des lois et règlements affectant les droits et obligations des salariés, la loi sur les mesures urgentes a été largement débattue avec les syndicats. Pour

l'instant, il n'est pas encore possible de dire si un consensus a été atteint sur tous les points.

Au 30 mars, les procédures de recrutement pour les postes de direction dans la fonction publique se déroulaient normalement sans modification des règles. Des entretiens avec des panels sont menés en tenant dûment compte des mesures de distanciation sociale. Les sessions du Conseil de la fonction publique se tiennent à distance.

CORÉE

Non applicable.