



F.A.Q.

Foire Aux Questions

COVID-19

Dernière mise à jour : 23 Mars 2020

Voir aussi : [QUESTIONS-REPONSES FP.pdf](#)

- Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ?

Lors de sa conférence de presse du 16 mars 2020, le Secrétaire d'Etat, M. DUSSOPT, a donné quelques exemples notamment pour la territoriale :

- le personnel assurant l'état civil-les agents garantissant la paie des agents publics ;
- les agents en charge de l'eau, de l'assainissement, des déchets ;
- les agents en charge de la garde des enfants du personnel soignant si la collectivité souhaite mettre en place une restauration, une garderie, et ce en complément de l'accueil par les enseignants sur le temps scolaire-les enseignants et les personnels de la communauté éducative (ATSEM) ;
- les agents assurant la restauration collective (privilégier les paniers repas) ;
- le personnel médical (EHPAD, SAAD, ...) ;
- les agents en charge du paiement des factures auprès des entreprises ;
- les agents remboursant les crédits d'impôts ;

de manière plus globale, les agents assurant le devoir de continuité des services publics et exerçant des fonctions stratégiques. Il est à noter qu'un agent pourrait être mobilisé partiellement et ponctuellement.

A titre d'exemple, un agent polyvalent dans une commune :

- mission Cimetière = mission essentielle et sollicitation ponctuelle ;
 - mission Espaces verts = intervention uniquement si un risque pour le domaine public, les usagers (ex : arbre dangereux à élaguer ; ex: tonte d'arbustes empiétant sur la route...)
- mission Peinture, petits travaux d'entretien ... = pas essentielle

Aussi, l'agent pourrait être par exemple par ½ journée en présentiel (missions essentielles) ou en autorisation spéciale d'absence (si télétravail impossible et pas de missions).

- Est-ce qu'il peut être demandé aux agents de rester joignables ?

Il convient en interne de définir les missions prioritaires entraînant pour les agents concernés cette éventualité, et ce en fonction de l'urgence et de leurs missions. Un agent en ASA demeure joignable et peut-être sollicité pour les missions essentielles.

La situation d'un agent bénéficiaire d'un RTT ou congé validé diffère. Ce dernier n'est plus tenu de rester joignable.

- Faut-il maintenir le recrutement d'un agent dont le contrat débiterait dans quelques jours ?

Dès lors que l'engagement de recrutement est pris, le recrutement doit être maintenu. Un contrat ne saurait-être rompu au prétexte d'une mesure de maintien à domicile.

- Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents publics ?

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévu pour le personnel public local. Les agents bénéficient dans le cas d'impossibilité d'exercice par télétravail des autorisations spéciales d'absence.

- Faut-il appliquer le jour de carence aux agents présentant un arrêt maladie lié au COVID-19 ?

Suite à l'annonce du Premier Ministre samedi 21 mars, un amendement a été déposé afin que la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 suspende l'application du jour de carence dans la Fonction Publique.

L'article est ainsi rédigé :

« Les prestations en espèces d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé pour les assurés mentionnés à l'article L. 711-1 et au 1° de l'article L. 713-1 du code de la sécurité sociale dans des cas équivalents à ceux prévus à l'article L. 321-1 du même code sont versées ou garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 5 bis de la présente loi. »

Un agent peut-il invoquer son droit de retrait ?

Selon les dispositions de l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, « Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation ».

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent.

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que l'agent puisse invoquer son droit de retrait :

- l'agent doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé
- il ne faut pas que, du fait de l'exercice du droit de retrait, une autre personne (collègue ou usager) se trouve exposée à un risque grave et imminent.

Il apparaît que le droit de retrait ne peut être invoqué par un agent du fait de l'épidémie de coronavirus dès lors qu'il bénéficie du télétravail ou du travail à distance. En outre, il ne peut être invoqué en raison de la continuité des services publics essentiels à la vie de la nation si l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires (cf [Communiqué de presse d'Olivier DUSSOPT du 16 mars 2020](#) pour les agents assurant la continuité de l'activité).

Le Secrétaire d'Etat, Olivier DUSSOPT, a rappelé lors de sa conférence de presse du 16 mars 2020 que la seule exposition au risque ne constituait pas un critère de la construction juridique et jurisprudentielle du droit de retrait.

[Comment seront régularisées les mesures exceptionnelles prises ces derniers jours ?](#)

Une [loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19](#) a été promulguée suite à accord en Commission Mixte Paritaire.

Elle devrait être publiée dans les prochains jours.

[L'agent astreint à travailler sur son poste, peut-il être agent isolé ?](#)

Il s'agit là de concilier deux risques distincts : celui d'un travailleur isolé et celui de la mobilisation d'un second agent, non nécessaire au service et qui peut créer un risque au regard de la propagation du COVID-19.

Chaque situation doit être analysée et traitée au cas par cas. Des précautions doivent être prises dans tous les cas : maintenir un contact régulier (téléphonique par exemple), appliquer les mesures barrières, limiter le temps d'exposition aux risques...

[L'agent qui ne peut télétravailler et qui bénéficie d'une Autorisation Spéciale d'Absence devra-t-il récupérer les heures non effectuées ?](#)

L'ASA permet de donner une position régulière aux agents ne pouvant télétravailler et devant rester à leur domicile pour raisons de fermeture de service, garde d'enfants ou personnel à risque.

Le motif d'ASA utilisé (cf. notre modèle d'arrêté) est adapté des textes existants.

Toutefois, une circulaire serait en préparation pour préciser la nature des « ASA-COVID 19 ».

On peut imaginer que le temps de travail prévu dans le cycle de travail sera décompté.

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.

[Quelles sont les modalités à respecter pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels ?](#)

Concernant plus particulièrement « les trajets entre le domicile et le lieu de travail et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être

différés », il a été rappelé par le gouvernement qu'ils « ne sont possibles que si ces déplacements sont indispensables pour des activités ne pouvant être interrompues ni organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent). »

Pour les salariés concernés, une « [Attestation de déplacement derogatoire.pdf](#) » (remplie par le salarié) et une « justification de déplacement professionnel » (signée par l'employeur) sont requises. L'attestation de déplacement dérogoaire est exigée à compter du 17 mars 2020 à 12h, pour 15 jours minimum. Les documents sont à télécharger sur le site du ministère de l'Intérieur. Ils peuvent également être rédigés sur papier libre.

[En tant que Secrétaire de Mairie, mobilisé\(e\) pour la continuité de service, quelle est ma situation ?](#)

Le cas des Secrétaire de Mairie entre dans les cas des agents astreints à travailler à leurs postes. En effet, si certaines tâches peuvent être organisées en télétravail et donc venir réduire les déplacements et le temps de présence en Mairie, certaines autres nécessitent une présence physique. Votre situation statutaire est inchangée.

Il convient tout d'abord de vous munir d'une attestation de l'employeur certifiant que votre emploi oblige à un déplacement domicile travail, ainsi que d'une attestation sur l'honneur de votre part ([Attestation de déplacement derogatoire.pdf](#)).

Ensuite, vous devez mettre en place les mesures barrières préconisées (www.gouvernement.fr/info-coronavirus), notamment avec le Maire ou les élus.

[Si un agent est contaminé \(cas confirmé\) : que doit faire l'employeur ?](#)

- Procéder au nettoyage des locaux : un délai de latence pour intervenir est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre quelques heures sur des surfaces sèches.
- Équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) et veiller à l'élimination de ces équipements dans des sacs bien hermétiques
- Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide :
Nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent,
Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique,
Laisser sécher.

[Quelles mesures prendre pour les agents affectés à un poste de travail en contact avec le public ?](#)

Le code du travail prévoit que l'employeur public doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des agents et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les agents, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'au moins un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les agents, les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

En outre, l'agent doit mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont donnée par l'employeur public, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Mon agent est en congés annuels. Du fait de la période de confinement, faut-il reporter les congés et le placer en ASA ?

NON - L'autorisation spéciale d'absence telle que prévue pour les situations de confinement dans le contexte du coronavirus, sert essentiellement à placer les agents qui ne peuvent pas aller travailler dans une situation régulière. Or l'agent est déjà dans une situation régulière s'il est en congés annuels.

Le principe même de l'autorisation d'absence est d'autoriser l'agent à s'absenter alors qu'il est en service. Il y a donc une idée de survenance imprévisible susceptible de donner lieu à une autorisation d'absence lors des périodes travaillées. Dans ce sens, si l'agent est déjà en congé ou en RTT et n'est donc pas en service, l'autorisation d'absence n'a pas à s'appliquer.

A la fin de ses congés annuels, l'agent :

- Reprendra ses fonctions si son poste relève du plan de continuité d'activité
- Sera placé en télétravail si son poste ne relève pas du plan de continuité d'activité
- Sera placé en autorisation spéciale d'absence si le télétravail ne peut pas être mis en place

Un agent enceinte sur un poste indispensable doit-elle être maintenue en service ?

La liste des 11 critères pathologiques définie par le Haut Conseil de la Santé Publique permettant de définir les agents fragiles ne retient pas la grossesse.

Toutefois les employeurs sont invités à prendre toutes les précautions nécessaires pour les femmes enceintes et de leur proposer de manière systématique un télétravail (lorsque le poste est compatible).

A défaut, l'agent devra bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence.