



F.A.Q.

Foire Aux Questions

COVID-19

Dernière mise à jour : 18 mai 2020

Voir aussi : [ACTUALITE COVID-19 site CDG16](#)

1. Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentiels (PCA, PRA) ? (MAJ 11/05/20)
2. Est-ce qu'il peut être demandé aux agents de rester joignables ?
3. Faut-il maintenir le recrutement d'un agent dont le contrat débuterait dans quelques jours ? (MAJ 24/04/20)
4. Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents des collectivités et de leurs établissements ? (MAJ 27/04/20)
5. Faut-il appliquer le jour de carence aux agents présentant un arrêt maladie lié au COVID-19 ? (MAJ 06/04/20)
6. Un agent peut-il invoquer son droit de retrait ?
7. Comment seront régularisées les mesures exceptionnelles prises ces derniers jours ?
8. Dans quel cadre mettre en place le télétravail si la collectivité ne l'a pas institué ? (MAJ 11/05/20)
9. L'agent astreint à travailler sur son poste, peut-il être agent isolé ?
10. L'agent qui ne peut télétravailler et qui bénéficie d'une Autorisation Spéciale d'Absence devra t-il récupérer les heures non effectuées ?
11. Quelles sont les modalités à respecter pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels ? (MAJ 11/05/20)
12. En tant que Secrétaire de Mairie, mobilisé(e) pour la continuité de service, quelle est ma situation ? (MAJ 5/05/20)
13. Quelle est la situation d'un agent testé positif ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ? (MAJ 11/05/20)
14. Quelles mesures prendre pour les agents affectés à un poste de travail en contact avec le public ? (MAJ 5/05/20)

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

16. Un agent enceinte sur un poste indispensable doit-elle être maintenue en service ? (MAJ 11/05/20)

17. L'autorité territoriale peut-elle déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail ?(MAJ 17/04/20)

18. Les agents peuvent-ils être réquisitionnés sur des missions essentielles ?

19. Est-il possible de placer d'office un agent en congé annuel, en récupération, en RTT ? (MAJ 18/05/20)

20. Les agents affiliés au régime général (IRCANTEC) : contractuels et fonctionnaires à temps non complet (moins de 28h par semaine) peuvent-ils bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant ? (MAJ 18/05/20)

21. Qu'en est-il pour les personnes vulnérables ? (MAJ 11/05/20)

21'. Peut-on / doit-on interdire à un agent vulnérable au regard du COVID-19 de venir travailler s'il le souhaite et s'il ne peut pas télétravailler ?(MAJ 11/05/20)

22. Si le conjoint est déjà en arrêt pour une pathologie, l'agent peut-il en parallèle bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?

23. Le conjoint est au chômage, l'agent peut-il bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?

24. Est-il possible, comme dans le privé de verser une prime exceptionnelle en faveur des personnels soignants territoriaux et des agents territoriaux ? (MAJ 18/05/20)

25. Que ce passe-t-il pour les agents en situation de P.P.R. pendant le confinement ? (MAJ 30/04/20)

26. Congés maladie, longue durée, longue maladie : que faire des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale ?(MAJ 06/04/20)

27. Pourra t-on autoriser les agents qui n'auront pas pu prendre tous les jours de congés à les placer sur le C.E.T. ? (MAJ 11/05/20)

28. Quid des remboursement de frais ? (MAJ 30/04/20)

29. Les personnels soignants contaminés peuvent-ils bénéficier d'une reconnaissance de maladie professionnelle ? (MAJ 30/04/20)

30. Faut-il solliciter l'avis du comité technique et/ou du CHSCT sur les mesures prises en urgence (exemples : télétravail, réorganisation des services, plan de continuité d'activité, exercice du droit de retrait....) ? (MAJ 06/04/20)

31. Pendant cette période de crise, est-il possible de recruter un agent sans création du poste par le Conseil ? (MAJ 06/04/20)

32. L'échéance de restitution des Bilans Sociaux va t-elle être modifiée ? (MAJ 24/04/20)

33. Un contractuel en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ? (MAJ 17/04/20)

34. Les agents dont le temps de travail est annualisé devront-ils rattraper le travail non effectué ? Quelle quotité horaire doit être décomptée ? (MAJ 17/04/20)

35. Du fait du confinement, toutes les formations ont été ajournées. Les agents qui n'ont pu achever leur formation initiale pourront-ils être titularisés ? (MAJ 11/05/20)

36. Quels agents doivent bénéficier d'un masque de protection ? (MAJ 11/05/20)

37. Le maintien de rémunération est-il obligatoire notamment pour les agents des services d'aide et d'accompagnement à domicile, lorsque les bénéficiaires ont interrompu leur intervention, ou, plus généralement, pour des agents de droit public concernant (MAJ 24/04/20)

38. Comment gérer la fin de l'allocation chômage ? (MAJ 24/04/20)

39. Quel est le délai pour présenter un agent suspendu devant un conseil de discipline durant la période de confinement ? (MAJ 30/04/20)

40. Quelle est la situation des agents en ASA après le 11 mai 2020, puis au-delà du 1er juin ? (MAJ 18/05/20)

41. Qu'est ce que le forfait mobilité durable ? (MAJ 11/05/20)

42. Comment régulariser les situations des agents mis à disposition pour faire face à l'urgence sanitaire ? (MAJ 11/05/20)

43. Les Plans de Reprise d'Activité (PRA) doivent-ils être soumis à l'avis des instances de dialogue social (CT, CHSCT) ? (MAJ 05/05/20)

44. Quelles conséquences de l'interruption entre 2 CDD pendant l'état d'urgence sanitaire sur le calcul des services accomplis pour une CDisation ? (MAJ 11/05/20)

45. Quelles dispositions doivent-elles être prises pour faciliter la reprise d'activité des agents publics en situation de handicap ? (MAJ 11/05/20)

Je suis perdu dans tous ces textes. Ou en sommes-nous ? (textes statutaires, R.H.) (MAJ 18/05/20)

1- Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles (PCA, PRA) ?

[Retour en haut de page](#)

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).

Précisions issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 2 avril 2020 :

Les PCA, élaborés par chaque administration conformément à la directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015, visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents jugés indispensables tout en assurant la protection des agents amenés à poursuivre leur travail.

En cas de crise sanitaire, le principe de continuité du service public pour les missions jugées indispensables implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail. Le PCA décrit ainsi l'organisation choisie par le chef de service en cas de crise.

Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation pesant sur l'autorité territoriale de la protection de la santé et de l'intégrité physique des agents.

Dès lors qu'il a trait à l'organisation et au fonctionnement du service, il doit être soumis au comité technique au moment de son élaboration. En revanche, son déclenchement n'obéit à aucun formalisme particulier.

La DGAFP rappelle ces principes dans sa note du 31 mars dernier « [Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ?](#) ».

Dans le cadre de la gestion de l'épidémie liée au coronavirus, il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents assurant, principalement :

- Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
- La police municipale
- Les services eaux, assainissements, électricité
- Les services assurant la gestion de la propreté urbaine
- Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...)
- Le service des pompes funèbres
- Les crèches et les écoles pour accueillir les enfants du personnel soignant indispensable à la gestion de la crise
- Le service public de l'action sociale en tant qu'il permet de maintenir le lien avec les personnes vulnérables
- Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...

De nombreuses collectivités n'ont pas adopté de plan de continuité de l'activité et semblent pour certaines avoir une conception très large de la notion de « services essentiels » pouvant, dans certains cas, s'accompagner d'insuffisantes mesures de protection adaptées sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait.

Des consignes visant à maintenir en présentiel certains services comme ceux relatifs à l'examen des autorisations d'urbanisme ou les fonctions comptables, par exemple, qui peuvent s'exercer en télétravail, semblent contraires à la règle applicable qui est, dans la mesure du possible, le télétravail ou le travail à distance ; seuls les services dits essentiels peuvent nécessiter une présence sur site, avec des mesures de protection.

Au regard de ces difficultés, les associations d'élus ont souligné qu'il apparaissait nécessaire de cerner très précisément les services dits essentiels.

Il a été rappelé que la conception des PCA a été adaptée, originellement, à des événements tels que des catastrophes naturelles, plutôt qu'à une crise sanitaire longue.

Une réflexion ministérielle est en cours pour accompagner les collectivités dans la reprise d'activité, à des conditions sécurisées.

Cependant, rigoureusement, dès lors que les activités en cause ne sont pas visées dans le PCA, l'employeur qui demanderait à l'agent une reprise de son activité ne pourrait compter que sur la volonté de cet agent, sans possibilité de contrainte ni de sanction en cas de refus. En toutes hypothèses, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur la mise en place des mesures de protection adaptées pour ne pas encourir le risque de voir sa responsabilité engagée.

Précisions issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 30 avril 2020 :

Certaines collectivités ont été amenées, dans le cadre de la crise sanitaire, à mettre en place la continuité des services essentiels alors même qu'elles ne disposaient pas de PCA. En effet, l'autorité territoriale dispose du pouvoir « de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité » afin d'assurer le fonctionnement des services publics (CE, Jamart, 1936). Ainsi, associé aux pouvoirs hiérarchique et disciplinaire, l'autorité territoriale peut réglementer les modalités d'organisation et de fonctionnement du service dont elle a la charge, tant au regard des agents que des usagers. Dans le contexte sanitaire lié au Covid-19, l'autorité territoriale devra veiller à mettre en oeuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents

(distanciation, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...). A ce titre, les [fiches de prévention « métiers », du ministère du travail](#), face au risque épidémique pourront aider les collectivités.

Précisions issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 7 mai 2020 :

Les agents sont mobilisés dans le cadre du Plan de Reprise d'Activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler, cette position étant maintenant facilitée par le [décret n°2020-524 du 5 mai 2020](#) portant sur les conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et instaurant le télétravail de manière ponctuelle.

Les agents dont la présence est nécessaire pour la réouverture progressive des services peuvent être appelés à rejoindre leur poste, l'employeur devant garantir le respect des consignes sanitaires de protection.

Il convient cependant de tenir compte de la situation des agents fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur(s) enfants(s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de possibilité de télétravail.

[Retour en haut de page](#)

2- 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.

[Retour en haut de page](#)

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

Dès lors que l'engagement de recrutement est pris, le recrutement doit être maintenu.

Un contrat ne saurait-êre rompu au prétexte d'une mesure de maintien à domicile.

Il est également préconisé de reconduire le contrat pendant la durée de la crise sanitaire en fonction des situations individuelles (des personnels pourraient avoir trouvé, par exemple, un autre emploi dans l'intervalle). La durée de la reconduction tient compte bien entendu de la nature du contrat.

[Retour en haut de page](#)

4- Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents des collectivités et de leurs établissements ?

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.

L'article 2 de l'[ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, modifié par l'[ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020](#), ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés de droit privé appartenant à certaines structures publiques.

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les Sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire et les Sociétés publiques locales (SPL) peuvent prétendre à ce dispositif, sous certaines conditions. Ne seront en effet concernés que les employeurs exerçant à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources, celles-ci se trouvant impactées significativement à la baisse par la crise économique résultant du confinement. Leur demande devra être adressée aux DIRECTE (processus de droit commun, examen au cas par cas).

Les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski peuvent être placés en activité partielle dès lors qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail et que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage (ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, article 10).

S'agissant des autres régies - et au regard des principes qui viennent d'être exposés, leur éligibilité s'appréciera au cas par cas dans la mesure où elle dépendra de leur fonctionnement, de leurs ressources et de la nature du service public.

[Retour en haut de page](#)

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

L'article 8 de la [loi n°2020-290 du 23 mars 2020](#) suspend l'application du jour de carence :

« 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 4 de la présente loi. »

[Retour en haut de page](#)

6- 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 DUSSPOT du 16 mars 2020](#) pour les agents assurant la continuité de l'activité).

Une note du 24 mars 2020 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de préciser l'application du droit de retrait dans la fonction publique en lien avec l'épidémie de COVID-19.

Cette note est téléchargeable sur notre site internet : [Note DGAFP sur le droit de retrait](#)

“Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut (...) trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle”.

La note traite en particulier le cas des personnels qui *“sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle”*, tels que les personnels de santé ou les personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets.

“Parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui”, ces personnels “ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de l'épidémie”,

Il *“convient de prévoir”* des mesures de protection *“renforcées”* (masques, suivi médical, consignes d'hygiène...) pour ces professionnels exposés de *“manière active”* au virus.

Concernant les mesures de précaution, la DGAFP rappelle les mesures barrières recommandées par le gouvernement qui, le cas échéant, *“peuvent être complétées par des mesures comme l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre pour les personnels de guichet”*. *“Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut donc trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies”*.

[Retour en haut de page](#)

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

La loi d'urgence [n°2020-290 du 24 mars 2020](#), pour faire face à l'épidémie de COVID-19 et le [décret n°2020-293 du 23 mars 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de COVID-19 dans le cadre de l'urgence sanitaire permettent de déroger sous certaines conditions aux règles générales du statut et du CGCT.

Elle est complétée de plusieurs ordonnances et d'autres décrets sont également attendus (ex : télétravail).

Retrouvez plus de précisions sur nos notes d'actualité : <https://www.cdg16.fr/news/>

[Retour en haut de page](#)

[8- Dans quel cadre mettre en place le télétravail si la collectivité ne l'a pas institué ?](#)

Le télétravail constitue depuis le 16 mars la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

Une [note DGAFP du 24 mars](#) précise ces modalités exceptionnelles.

L'article 49 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique.

Le [Décret n°2020-524 du 5 mai 2020](#) modifie le [Décret n°2016-151](#) du 11 février 2016 **relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, pris pour l'application des dispositions de l'article 49 sus-mentionné.**

Ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel. L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Le décret facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, il permet de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine (article 3). Ce décret s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur (07 mai).

A la fin du déconfinement, le Gouvernement a préconisé le maintien du télétravail pour l'ensemble des postes le permettant.

Ainsi que l'indique la FAQ en date du 6 mai dernier du ministère de l'Action et des Comptes publics, « *Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler, cette position étant maintenant facilitée par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 portant sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et instaurant le télétravail de manière ponctuelle.* »

[Retour en haut de page](#)

9- 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...

[Retour en haut de page](#)

10- 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](#) à adapter) 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.

[Retour en haut de page](#)

11- Quelles sont les modalités à respecter pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels ?

A compter du 11 mai il n'est plus nécessaire de disposer d'un justificatif de déplacement pour se rendre au travail, sauf si l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail est supérieur à 100 km.

Vous pouvez calculer cette distance grâce à l'outil [Géoportail](#).

Pour les déplacements en dehors du département et à plus de 100 km de son domicile, une déclaration est à effectuer sur : <https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19/> ou à [télécharger](#) au format pdf.

Pour les déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés, il est possible d'indiquer « déplacement itinérant » à la place de la commune de destination s'ils concernent plusieurs communes, à condition de pouvoir le justifier en cas de contrôle.

Si les déplacements professionnels (cas n°1) sont récurrents il n'est pas nécessaire de remplir cette déclaration quotidiennement.

~~Concernant plus particulièrement les déplacements de la personne, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, il a été rappelé par le gouvernement qu'ils ne sont possibles que s'ils ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail.~~

~~Pour les salariés concernés, un [justificatif de déplacement professionnel](#) signé par l'employeur est requis.~~

~~Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :~~

~~- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige~~

~~- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.~~

~~Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.~~

~~Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.~~

~~Cette attestation peut également être générée sur smartphone depuis le 6 avril : <https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19/>~~

[Retour en haut de page](#)

12- 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'un [justificatif de déplacement professionnel](#) (signé par votre employeur) certifiant que votre emploi oblige à un déplacement domicile travail, jusqu'au 11 mai ou après cette date si votre domicile est éloigné de plus de 100 km de votre lieu de travail.

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

Si l'agent est amené à travailler à distance et en présentiel, la convention de télétravail devra préciser le ou les jours de la semaine ainsi que les plages horaires pendant lesquels l'agent exercera ses missions à distance (cf. Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le Décret n°2020-524 du 5/05/20)

De même, si l'agent alterne des périodes de missions en présentiel et des périodes d'autorisation spéciale d'absence, l'arrêté d'autorisation spéciale d'absence devra préciser le ou les jours de la semaine ainsi que les plages horaires pendant lesquels l'agent exercera ses missions en présentiel.

[Retour en haut de page](#)

13- Quelle est la situation des agents testé positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ?

La politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et, si le teste est positif, à les isoler.

Il est rappelé que le test ne relève en aucun cas de l'employeur.

Lorsqu'une telle situation se présente, les agents reconnus malades du COVID-19 sont placés en congé maladie selon les règles de droit commun. Il est rappelé que l'application du délai de carence est suspendue pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Lorsqu'un agent cas contact est placé, à titre préventif, en quatorzaine, il bénéficie d'une ASA, si le télétravail n'est pas possible.

[Retour en haut de page](#)

14- 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. »

Dans le contexte sanitaire lié au Covid-19, l'autorité territoriale devra veiller à mettre en oeuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents (distanciation, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...). A ce titre, les [fiches de prévention « métiers », du ministère du travail](#), face au risque épidémique pourront aider les collectivités.

[Retour en haut de page](#)

15- 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

[Retour en haut de page](#)

16- 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, à titre préventif, les employeurs doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour les femmes enceintes et de leur proposer de manière systématique un télétravail (lorsque le poste est compatible).

Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre, considérées comme personnes "vulnérables", peuvent bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut Conseil de la Santé Publique restent en télétravail ou à défaut en ASA, y compris au-delà du 1^{er} juin.

« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants : les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1er juin ; (...) »

« Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable au sens du Haut conseil de la santé publique, les employeurs publics proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics par les agents publics concernés. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur. »

[Retour en haut de page](#)

17- L'autorité territoriale peut-elle déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail ?

La note DGAFP « Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique » (mars 2020) rappelle : « Dans la fonction publique de l'Etat, le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 ouvre la possibilité de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail (durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives...), "lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent." »

En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence. Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire. Une décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public est nécessaire pour autoriser les dérogations.

Compte-tenu des circonstances, la délibération relative à la dérogation au temps de travail pourrait avoir un effet rétroactif.

Pour repère, l'article 6 de l'ordonnance du 25 mars autorise **les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** à déroger aux durées maximales de travail légales et, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles applicables.

Les dérogations cesseront toutefois de produire leurs effets le 31 décembre 2020.

La liste des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale sera prochainement fixée par décret. Selon le ministère du travail, seront probablement concernés les secteurs de l'énergie, des télécommunications, de la logistique, des transports, de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Ainsi, ces entreprises peuvent :

- porter la durée quotidienne maximale de travail, fixée à 10 heures, jusqu'à 12 heures ;
- porter la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit jusqu'à 12 heures (contre 8 heures) ;
- réduire la durée de repos quotidien, fixée à 11 heures, jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier ;
- porter la durée hebdomadaire maximale absolue jusqu'à 60 heures (contre 48 heures) ;

- porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou 12 mois pour certains employeurs ayant une activité agricole), fixée à 44 heures, jusqu'à 48 heures ;

- porter la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives jusqu'à 44 heures (contre 40 heures)

[Retour en haut de page](#)

[18- Les agents peuvent-ils être réquisitionnés sur des missions essentielles ?](#)

Lors d'un entretien accordé aux associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 24 mars 2020, Olivier Dusspot a indiqué que « la réquisition est possible en cas de difficulté dès lors qu'elle concernerait les activités essentielles visées dans le Plan de Continuité d'Activité ».

[Retour en haut de page](#)

[19- Est-il possible de placer d'office un agent en congé annuel, en récupération, en RTT ?](#)

Voir aussi : [Note DGAFP](#)

L'article art. 11-I-1^b de la [loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a autorisé 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 de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique (...). »

Dès avant la publication de [l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020](#), l'employeur disposait toujours de la possibilité de ne pas annuler des congés posés et validés et de modifier des congés posés. En considérant que l'esprit de [l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) (portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos) a également vocation à s'appliquer au secteur public, l'employeur peut également imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, l'article 11-I-1^b de la loi du 23 mars 2020 relatif aux jours de réduction du temps de travail s'adressant à « tout employeur », privé comme public, puisqu'elle autorise sa mise en oeuvre en visant de surcroît le statut général de la fonction publique.

Cependant, pour éviter toute fragilité juridique concernant le congé imposé, l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la FPT au titre de la période d'urgence sanitaire vient organiser, pendant la période de confinement national, la gestion des jours de réduction du temps de travail et de congés annuels des agents aujourd'hui placés en autorisation d'absence et, le cas échéant, de ceux exerçant leurs fonctions en télétravail.

L'ordonnance impose que des jours de réduction du temps de travail et des jours congés ordinaires soient imposés aux agents de l'Etat.

Ces dispositions sont motivées par le fait que les agents publics auront un rôle important à jouer pour relancer l'activité dans notre pays qui nécessitera la mobilisation et l'implication de l'ensemble des agents. Il convient donc d'anticiper dès à présent cette sortie pour garantir la continuité des services publics en évitant toute désorganisation.

Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 :

- L'**article 7** prévoit la possibilité pour les autorités territoriales d'appliquer ce régime à leurs agents dans des conditions qu'elles définissent. Le nombre de jours de congés imposés peut donc être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance.

- L'**article 1^{er}** prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels de droit public en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 (ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales) prennent 10 jours de RTT ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes :

- 5 jours de RTT entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;

- 5 autres jours de RTT ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période (terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, date de reprise)

Ceux ne disposant pas de cinq jours de RTT prennent, selon leur nombre de jours de RTT disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période, dans la limite totale de six jours de congés annuel.

Ainsi une personne qui serait en autorisation d'absence tout au long de la période et qui ne disposerait que de trois jours de RTT au titre de la première période serait conduite à poser ces trois jours de réduction du temps de travail et à poser, en complément, six jours de congés annuels.

Le chef de service précise les dates des jours de RTT ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Le nombre de jours de congés imposés est proratisé pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel.

- L'**article 2** prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels de droit public en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 (ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales) peuvent se voir imposer par le chef de service de prendre 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période, afin de tenir compte des nécessités de service. Le chef de service utilisant cette possibilité précise les dates des jours de RTT ou de congés annuels pris en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. ➤

- L'**article 3** prévoit que les jours de RTT pris au titre des articles 1er et 2 puissent être pris parmi les jours épargnés sur le compte épargne temps. S'agissant des jours de congés imposés dans la période de confinement et qui pourraient l'être avant le 1er mai, le texte prévoit qu'ils ne seront pas pris en compte pour l'attribution d'un ou de deux jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés annuels. ➤

- L'**article 4** vise à tenir compte de la situation des agents publics qui ont été à la fois en autorisation spéciale d'absence, en télétravail et en activité normale sur site. Dans cette hypothèse, le nombre de jours de RTT et de jours de congés annuels imposés au titre de l'article 1er et susceptibles de l'être au titre de l'article 2 est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en ASA, en activité normale, en télétravail ou assimilé au cours de la période comprise entre 16 mars 2020 et le terme de la période de référence. Il précise également que le nombre de jours de RTT et de jours de congés annuels pris volontairement sont déduits de ceux que le chef de service impose au titre des articles 1er et 2. ➤

- L'**article 5** précise que le chef de service peut réduire le nombre de jours de RTT et de jours de congés imposés pour tenir compte des arrêts de maladie qui se sont produits sur tout ou partie de cette même période (définie au premier alinéa de l'article 1er et de l'article 2).

En substance : ces jours de RTT ou/et de congés imposés aux agents (10 pour ceux en ASA ; 5 pour ce en télétravail) sont applicables aux agents territoriaux sur décision de l'autorité territoriale, l'article 7 prévoyant cependant la possibilité pour les autorités territoriales d'appliquer ce régime à leurs agents dans des conditions qu'elles définissent : le nombre de

jours de congés imposés peut ainsi être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance. Le chef de service précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Remarque : En principe, l'encadrement des congés s'organise dans le cadre d'un règlement des congés soumis à l'avis du Comité technique, celui-ci étant consulté pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Dans le secteur privé, selon l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, la mise en oeuvre du « congé d'office » est soumise à un accord d'entreprise ou de branche autorisant l'employeur. Aussi, le Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT, en amont de la publication de l'ordonnance du 15 avril 2020, avait émis l'idée que cette mesure soit prise dans le cadre du dialogue social, par parallélisme avec les exigences imposées au secteur privé. Pour autant, aucun avis du CT n'est prévu par l'ordonnance. Postérieurement à la publication de l'ordonnance, le Secrétaire d'Etat a précisé, le 16 avril, que l'échange avec le CT était toutefois recommandé. De plus, le Secrétaire d'Etat indiquait que la mise en oeuvre de ces dispositions nécessitera la prise d'un arrêté et que le nombre de jours imposés peut être modulé par l'autorité territoriale, par exemple en choisissant de ne pas imposer le décompte rétroactif prévu à l'article premier de l'ordonnance ou en imposant moins que les cinq jours prévus. A contrario, certaines collectivités peuvent souhaiter aller plus loin, ce qui nécessiterait la prise d'un autre arrêté et la consultation du CT.

Il semble prudent, pour les collectivités qui souhaiteraient aller au-delà des prévisions de l'ordonnance, d'attendre les précisions qui seront apportées très prochainement par écrit par le ministère de l'Action et des Comptes Publics, le rapport remis au Président de la République sur cette ordonnance indiquant en ce qui concerne l'article 7 que « le nombre de jours de congés imposés peut donc être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance ».

L'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire modifie l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.

L'ordonnance n° 2020-430 réglementant pour les agents publics l'imposition de jours de RTT et de congés pendant la crise est fondée sur la définition d'une période de référence qui permet notamment de mettre en oeuvre le mécanisme de proratisation en cas d'alternance de positions administratives.

L'ordonnance du 13 mai retient comme date limite de la période de référence le 31 mai 2020 (se substituant au « terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales »).

Cette modification concerne potentiellement (par décision de l'autorité territoriale) les fonctionnaires et contractuels en ASA ou en télétravail (art. 1 et 2 de l'ord. du 15 avril 2020).

[Retour en haut de page](#)

[20- Les agents affiliés au régime général \(IRCANTEC\) : contractuels et fonctionnaires à temps non complet \(moins de 28h par semaine\) peuvent-ils bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant ?](#)

Dans le public, en cas d'impossibilité de télétravailler ou de travail à distance, le fonctionnaire est placé par l'autorité territoriale en ASA (ou en congé maladie, selon les cas).

En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une Autorisation Spéciale d'Absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.

L'agent doit transmettre à son employeur l'[attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile](#)

Le 24 mars 2020, à la suite d'un échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, l'orientation de la note de la DGAFP sur la « Situation des agents publics - Comparatif public-privé » du 13 mars était confirmée. Celle-ci précisait que « les contractuels de droit public ou encore fonctionnaires à temps non complet (dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures) sont affiliés au régime général et peuvent bénéficier des dispositifs exceptionnels mis en place pour les salariés relevant du code du travail et assurés du régime général. Il apparaît cependant, eu égard à la situation exceptionnelle et par nécessité d'une protection adéquate des agents, que les employeurs publics appliquent à ces personnels les mêmes modalités de gestion que celles recommandées pour les autres agents, notamment les titulaires. Il appartient en conséquence aux employeurs publics de ne pas utiliser le site « declare.ameli.fr ».

Il a été confirmé qu'est placé en ASA, le contractuel ou le fonctionnaire à temps non complet relevant du régime général :

- En cas d'impossibilité de télétravail,
- Ou d'absence de solution de garde (et d'impossibilité de télétravail), -
Ou qui n'est pas mobilisé dans le cadre d'un PCA
- Ou qui n'est pas en arrêt de travail.

Le principe du maintien de la rémunération était également réaffirmé et le Gouvernement indiquait alors que, comme pour les autres agents publics, cette ASA est à la charge de la collectivité (la déclaration auprès de la CNAMTS était exclue dans tous les cas).

Le Gouvernement laissait entrevoir une possible « régularisation ultérieure ».

Dès le 14 mars dernier, la FNCDG avait alerté le Cabinet du Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT, en avançant que « si l'Etat a annoncé prendre en charge le surcoût du chômage partiel dans les circonstances actuelles, le coût des ASA est à ce jour uniquement supporté par les employeurs territoriaux qui s'inquiètent également des coûts financiers d'une situation qui pourrait être durable ».

La position du Gouvernement a évolué dans la soirée du 27 mars dernier pour ce qui les contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA pour garde d'enfant.

A la suite de demandes de plusieurs associations, dont la FNCDG, le Gouvernement juge que le dispositif de gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA et le dispositif concernant les personnes vulnérables nécessitent des précisions. Les précisions du Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics adressées aux membres de la Coordination des employeurs sont les suivantes (retracées in extenso) :

Face à la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière pour les collectivités, s'agissant :

- d'une part, des contractuels et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures)
- et d'autre part, des agents « vulnérables ».

Pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires (contractuels et

fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) : Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, au titre des indemnités journalières. Les autres ASA ne sont pas éligibles au dispositif.

Evolution des modalités de déclaration :

- Pour garde d'enfants : fermeture d'Amélie et déclaration employeur sur Net-entreprise. Les TNC < 28/35ème sont bien toujours éligibles

- Pour personnes « vulnérables » : maintien d'Amélie et nécessité de renouveler la déclaration après le 1er mai »

Le [décret n°2020-520 du 5 mai 2020](#) modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus a mis fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative (précisant que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants : le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ; le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ; le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) : ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1er mai. Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle, parmi lesquels les agents non-titulaires de la fonction publique, pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

[Retour en haut de page](#)

21- Qu'en est-il pour les personnes vulnérables ?

Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...) et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre

Ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PCA en présentiel. Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail (I) soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, (II) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Pour alléger la charge des collectivités territoriales (liée au principe du maintien de la rémunération), une part de leur rémunération est prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail (cad, qu'il soit ou non affilié CNRACL), au titre des indemnités journalières.

Ce dispositif est maintenu (confirmé dans la FAQ du Ministère des Comptes Publics du 6 mai)

« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :

les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1er juin ; (...) »

Peuvent également être considérées comme « vulnérables » les agents âgés de plus de 65 ans.

« Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable au sens du Haut conseil de la santé publique, les employeurs publics proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics par les agents publics concernés. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur. »

Ce dispositif est contraire aux pratiques habituelles et s'inscrit dans la seule souplesse juridique de l'état d'urgence sanitaire et du pragmatisme des gestionnaires R.H., en l'absence d'autre cadre parfaitement adapté.

L'objectif est de rapprocher ces agents du dispositif ASA, seul moyen leur permettant d'être totalement rémunérés, de les autoriser à ne pas se rendre sur leur lieu de travail, de préserver leur santé.

- l'agent est en arrêt de travail mais à titre exceptionnel, sans réduction de traitement, par rapport à un arrêt habituel (fiches CNAM)

- l'agent bénéficie de son plein traitement par la collectivité qui récupère les indemnités journalières par subrogation ou par compensation (fiches CNAM et FAQ)

- la collectivité peut délibérer de manière rétroactive pour maintenir la rémunération

[Retour en haut de page](#)

21'. Peut-on / doit-on interdire à un agent vulnérable au regard du COVID-19 de venir travailler s'il le souhaite et s'il ne peut pas télétravailler ?

L'employeur qui s'interroge sur les risques encourus par un agent, qu'il sait faire partie d'une des catégories « personnes vulnérables », doit demander à celui-ci de fournir un certificat médical l'autorisant à venir travailler. Il peut également demander l'avis du médecin de prévention. Celui-ci, compte tenu de l'état de santé de l'agent et des fonctions exercées, peut conseiller d'aménager le poste de travail de l'agent.

Lors de la reprise de son activité, l'agent concerné doit fournir à son employeur, en complément du certificat médical, une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son service.

[Retour en haut de page](#)

22- Si le conjoint est déjà en arrêt pour une pathologie, l'agent peut-il en parallèle bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?

Si le parent déjà en arrêt est dans l'incapacité médicale de garder les enfants, l'autre parent peut bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant.

[Retour en haut de page](#)

23- Le conjoint est au chômage, l'agent peut-il bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?

Dans la mesure où le parent au chômage est en capacité de garder les enfants, l'autre parent ne peut pas bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant.

[Retour en haut de page](#)

[24- Est-il possible, comme dans le privé de verser une prime exceptionnelle en faveur des personnels soignants territoriaux et des agents territoriaux ?](#)

Oui, grâce au [décret n° 2020-570 du 14 mai 2020](#) relatif au versement d'une prime exceptionnelle a certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis a des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face a l'épidémie de COVID-19.

En application de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, peuvent bénéficier de la prime exceptionnelle les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui peuvent verser cette prime a ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

Sont concernés les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit a un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé.

Les modalités d'attribution de la prime sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public dans la limite du plafond fixe a 1 000 euros (exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales). Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements sont déterminés par l'autorité territoriale.

Si la collectivité décide de l'attribution de cette prime, la délibération pourra avoir un caractère rétroactif. S'agissant d'une prime exceptionnelle liée à des circonstances de même nature, elle n'a aucun caractère reconductible.

La prime est financée par chaque employeur.

[Retour en haut de page](#)

[25- Que ce passe-t-il pour les agents en situation de P.P.R. pendant le confinement ?](#)

Le [décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, modifié par le [décret n° 2019-172 du 5 mars 2019](#) instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, prévoit en son article 2 que « (...). La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. (...) ». Le Secrétaire d'Etat a confié le 24 avril, qu'un texte viendra proroger cette période.

[Retour en haut de page](#)

[26- Congés maladie, longue durée, longue maladie : que faire des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale ?](#)


L'[ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020](#) prend plusieurs dispositions adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, concernant notamment les règles relatives à la tenue des réunions dématérialisées ou le recours à la visioconférence.

Dans l'impossibilité de réunir en présentiel les instances paritaires et médicales (CAP, CCP, comité technique, CHSCT, commission de réforme, comité médical), ces instances peuvent procéder à des délibérations dans les conditions prévues par l'ordonnance du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

Cependant, compte-tenu des difficultés actuelles, les termes de la note de la DGAFP du 20 mars dernier sur la « [Situation des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale](#) » sont rappelés : « les articles 27 et 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 prévoient le

maintien du demi-traitement de l'agent ayant épuisé ses droits à congé et qui est en attente d'une décision de l'administration impliquant l'avis d'une ou de deux instances médicales.

Pour la fonction publique territoriale, ce sont les articles 17 et 37 du [décret 87-602 du 30 janvier 1987](#) qui prévoient ce maintien du 1/2 traitement jusqu'à la date de la décision de la commission de réforme ou du comité médical.

Compte tenu de l'obligation faite à l'employeur de placer l'agent dans une situation régulière, la décision prise au terme de la procédure prend nécessairement effet à compter de la fin de la dernière période de congé. Dans une récente décision (CE, 9 novembre 2018, n° 412684), le Conseil d'Etat a considéré que le demi-traitement versé dans ces conditions est régulier et ne saurait donner lieu à un remboursement par le fonctionnaire, notamment s'il est finalement placé en disponibilité pour raison de santé. » 

(Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020)

[Retour en haut de page](#)

[27- Pourra t-on autoriser les agents qui n'auront pas pu prendre tous les jours de congés à les placer sur le C.E.T. ?](#)

Il est confirmé qu'un décret est en cours pour augmenter, au titre de l'année en cours, le nombre de jours inscrits sur le CET de 60 à 70 jours. Une disposition précisera que les années suivantes, les jours excédant le plafond global de droit commun pourront être maintenus sur le compte épargne-temps, ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du [décret n°2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

[Retour en haut de page](#)

[28- Quid des remboursement de frais ?](#)

Le [Décret n°2020-404 du 7 avril 2020](#) donne la possibilité aux employeurs publics de prendre en charge le repas des agents assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire :

Les conditions de prise en charge sont les suivantes :

- Sont considérés comme assurant la continuité du fonctionnement des services les agents dont la présence physique sur leur lieu de travail est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire et qui ont été nommément désignés à cet effet (dans un PCA ou équivalent).
- Justificatifs du paiement auprès de l'ordonnateur,
- Frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative.

Les frais sont pris en charge sur la base du barème forfaitaire fixé par l'[arrêté du 3 juillet 2006](#).

Les dispositions de ce nouveau décret sont applicables aux frais engagés à compter de l'entrée en vigueur de la période de limitation des déplacements prévue par le décret du 16 mars 2020 (17 mars à 12h) puis de la période d'état d'urgence sanitaire déclarée par la loi du 23 mars 2020 (2 mois à compter du 24 mars 2020).

Cette prise en charge est soumise à l'autorisation de l'autorité territoriale en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative et sous réserve de pouvoir justifier du paiement. Les modalités de ce contrôle sont donc laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale et non du comptable.

[Retour en haut de page](#)

29- Les personnels soignants contaminés peuvent-ils bénéficier d'une reconnaissance de maladie professionnelle ?

Le 16 avril, il était indiqué que plusieurs hypothèses étaient envisagées :

- la reconnaissance (rétroactive) de la maladie professionnelle des personnels des personnels soignants contaminés ;
- la présomption d'imputabilité au service ;
- la création d'un fond d'indemnisation des victimes du Covid 19.

Le 24 avril, il a été indiqué que la présomption d'imputabilité au service est actuellement examinée ; le périmètre serait contenu (notamment, agents des EHPAD) en l'absence, à cette date, d'une reconnaissance pour un champ plus large d'agents. Des discussions sont en cours, en particulier avec l'ADF.

[Retour en haut de page](#)

30- Faut-il solliciter l'avis du comité technique et/ou du CHSCT sur les mesures prises en urgence (exemples : télétravail, réorganisation des services, plan de continuité d'activité, exercice du droit de retrait...)?

Il s'agit de mesures d'urgence justifiées par des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, afin d'assurer d'une part, la continuité du service public et d'autre part, de garantir la sécurité et la santé des agents.

L'ordonnance du 25 mars dernier relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévoit, dans son article 13, que les "projets de texte réglementaire ayant directement pour objet de prévenir les conséquences de la propagation du Covid-19 ou de répondre à des situations résultant de l'état d'urgence sanitaire sont dispensés de toute consultation préalable obligatoire prévue par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception de celles du Conseil d'État et des autorités saisies pour avis conforme".

Les circonstances liées à l'épidémie de Covid-19 ne permettent pas actuellement de réunir en présentiel ces instances.

Cependant, une [note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique \(DGAFP\) diffusée le 2 avril](#) détaille les modalités d'organisation à distance des réunions des instances de dialogue social de la fonction publique. "**La crise sanitaire et le confinement ne doivent pas empêcher le dialogue social ni des décisions majeures pour les agents et les services**", a souligné le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Il est conseillé d'informer le CT et/ou le CHSCT des mesures prises, sans autre formalité.

Pour les collectivités ou établissements ayant leur propre CT et CHSCT, il est conseillé de transmettre ces informations aux membres par tout moyen dématérialisé.

Pour les collectivités ou établissements affiliés employant moins de 50 agents et relevant du CT et du CT(formation CHSCT) du Centre de Gestion, vous pouvez les envoyer à l'adresse mail suivante : a.chauvet@cdg16.fr.

Afin de maintenir un dialogue social, il est possible de consulter les cas de saisine de ces instances

sur le site du centre de gestion de la Charente (<https://www.cdg16.fr/index-module-orki-page-view-id-44.html>).

[Retour en haut de page](#)

[31- Pendant cette période de crise, est-il possible de recruter un agent sans création du poste par le Conseil ?](#)

La notice explicative de l'**ordonnance n° 2020-391 du 1er avril 2020** visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19 (DGCL, 01/04/2020) indique notamment :

*"Pour les communes, le maire exerce l'ensemble des attributions mentionnées à l'article **L. 2122-22 du CGCT** (à l'exception du 3° portant sur les emprunts), sans nécessité pour le conseil municipal de fixer les limites prévues dans le droit commun pour l'exercice de certaines délégations. Le montant des lignes de trésorerie susceptibles d'être mobilisées est plafonné selon la règle fixé au V de l'article 1er."*

L'article L. 2122-22 du CGCT ne mentionne pas la création des emplois. En application de l'article 34 de la loi 84-53 du 26/01/1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

En cas de recrutement de nouveaux agents durant la période de confinement, le processus de recrutement reste inchangé (délibération, déclaration de vacance d'emploi, entretien de recrutement, signature de contrat...). Les agents nouvellement recrutés seront alors gérés comme les autres agents de la collectivité.

L'article 10 de la loi n° 2020-290 du 23/03/2020, modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-391 susvisée, fixe au tiers, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, en lieu et place de la moitié, le quorum de membres nécessaires pour une réunion de l'organe délibérant des collectivités. Le quorum s'apprécie en fonction des membres présents, mais aussi représentés, à savoir en intégrant les procurations. Il prévoit par ailleurs que les membres de ces instances peuvent être porteurs de deux pouvoirs, contre un seul aujourd'hui.

[Retour en haut de page](#)

[32- L'échéance de restitution des Bilans Sociaux va t-elle être modifiée ?](#)

Le décret n°97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, prévoit que « *L'autorité territoriale présente, avant le 30 juin de chaque année paire, à chaque comité technique placé auprès d'elle, un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement, du service ou du groupe de services dans lequel ce comité a été créé.* »

Compte tenu de la crise sanitaire et de la période de confinement, il est préconisé de présenter ce bilan le plus tôt possible et au plus tard le 30 septembre 2020.

[Retour en haut de page](#)

[33- Un contractuel en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ?](#)

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et, à ce dernier, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Faute de pouvoir l'apprécier, cette situation peut conduire à repousser la fin de la période d'essai de la durée du confinement.

[Retour en haut de page](#)

34- Les agents dont le temps de travail est annualisé devront-ils rattraper le travail non effectué ? Quelle quotité horaire doit être décomptée ?

L'agent territorial placé en autorisation spéciale d'absence est autorisé à ne pas occuper temporairement son poste de travail tout en étant considéré en activité. Cette position lui permet de conserver ses droits à rémunération, à avancement ou à congés annuel. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé. De ce fait, la durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés. La durée quotidienne peut donc évoluer en fonction des changements habituels de planning (réduction des heures de travail en période de vacances scolaires par exemple).

[Retour en haut de page](#)

35- Du fait du confinement, toutes les formations ont été ajournées. Les agents qui n'ont pu achever leur formation initiale pourront-ils être titularisés ?

Les formations initiales doivent, en principe, être accomplies par l'agent pour être titularisé dans un cadre d'emplois. A ce stade, un décret est en cours pour ne pas différer la titularisation des agents lorsque la formation a été commencée mais est inachevée, du fait de la crise sanitaire ayant conduit à un report.

Quoi qu'il en soit, ces agents devront néanmoins effectuer, à un moment ou un autre, ces formations avant le 30 juin 2021. L'application d'une telle disposition réglementaire à la police municipale est en cours de finalisation, au vu de la spécificité de leurs missions, de la nature et de la durée de leur formation.

[Retour en haut de page](#)

36- Quels agents doivent bénéficier d'un masque de protection ?

Le port d'un masque est préconisé comme mesure barrière au virus.

Le Plan de Continuité d'Activité de chaque collectivité définit les services indispensables et les mesures de protection prises pour les agents qui demeurent en activité sur le terrain.

Néanmoins, compte tenu de leur pénurie, le Cabinet du Ministre Olivier DUSSOPT a transmis une liste d'agents des collectivités locales qui « *qui pourraient être considérés comme prioritaires, pendant la période de confinement, pour les distributions de masques réalisées par les collectivités* ».

Le Cabinet précise que cette liste est cohérente avec la doctrine que l'Etat est en train d'adopter pour ses propres agents.

- les agents territoriaux mobilisés aux côtés de l'Education nationale pour l'accueil des enfants de soignants ;
- les agents territoriaux en charge de la protection de l'enfance, de l'accueil des jeunes enfants et des secteurs de la distribution de l'aide alimentaire et de l'hébergement ou du logement adapté ;
- le personnel des régies municipales de pompes funèbres ;
- les policiers municipaux, force d'appui et de soutien des FSI ;
- les personnels travaillant dans les secteurs de l'eau et de l'assainissement, des déchets, notamment dans les déchetteries et centres de tri, ainsi que de l'énergie ;
- les agents dont l'activité normale nécessite ce type d'équipements de protection individuelle (droit du travail...)

Mise à jour 11 mai :

Les employeurs ont l'obligation d'équiper les travailleurs avec des masques lorsque l'organisation du travail et/ou l'aménagement des postes ne permettent pas le respect de la distanciation physique d'un mètre.

A titre facultatif, il est toutefois possible pour les employeurs de fournir des masques à d'autres agents au-delà de cette situation.

[Retour en haut de page](#)

37- Le maintien de rémunération est-il obligatoire notamment pour les agents des services d'aide et d'accompagnement à domicile, lorsque les bénéficiaires ont interrompu leur intervention, ou, plus généralement, pour des agents de droit public concernant des services publics financés par des recettes tarifaires (école de musique, camping municipal...)?

Il est recommandé de placer les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) afin de maintenir leurs rémunérations en l'absence de service fait (télétravail impossible, compte tenu des fonctions exercées).

Concernant les agents en congé de maladie ordinaire, le maintien du régime indemnitaire pourra être assuré, même en l'absence de délibération. L'assemblée délibérante pourra en effet délibérer, à titre exceptionnel, de manière rétroactive à compter du 1er février 2020. Il est par ailleurs préconisé de rémunérer les vacataires, comme si le service avait été fait.

[Retour en haut de page](#)

38- Comment gérer la fin de l'allocation chômage ?

L'ancien employeur doit poursuivre le versement de l'allocation chômage pendant la durée de la crise sanitaire. L'objectif est de préserver la situation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits au cours de la période de confinement.

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour adapter les modalités de détermination de cette durée. C'est dans ce cadre qu'a été prise l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail.

Ainsi, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 1er mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté, leur droit aux allocations, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

[Retour en haut de page](#)

39 - Quel est le délai pour présenter un agent suspendu devant un conseil de discipline durant la période d'urgence sanitaire ?

La suspension avant le conseil de discipline est une mesure administrative conservatoire qui vise à éviter d'éventuels troubles susceptibles de porter atteinte à l'intérêt du service et/ou à l'intérêt de l'agent lui-même et ne constitue pas une sanction. Aux termes de l'article 3 de l'[ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, les mesures administratives sont prorogées de plein droit jusqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la fin de la période

d'urgence. Le délai de mise en place du conseil de discipline, théoriquement de 4 mois, est donc prorogé. Une attention particulière aux droits de l'agent suspendu devra être assurée.

[Retour en haut de page](#)

40 - Quelle est la situation des agents en ASA après le 11 mai 2020, puis au-delà du 1^{er} juin ?

Les lignes directrices ci-dessous sont issues d'un entretien entre le Secrétaire d'Etat O. DUSSOPT et la Coordination des employeurs publics du 6 mai.

• **A partir du 11 mai**, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :

- Les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut Conseil de la Santé Publique restent en télétravail ou à défaut en ASA

- Dans un contexte de réouverture progressive des crèches et des écoles, les agents n'ayant pas la possibilité de scolariser leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans et n'ayant pas d'autres moyens de garde, restent en ASA si elles ne peuvent pas télé-travailler.

S'agissant des dispositifs actuellement en vigueur concernant d'une part, les agents placés en ASA pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) et, d'autre part, les agents, y compris les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique : ces dispositifs de soutien seront maintenus.

Evolution des modalités de déclaration :

- Pour garde d'enfants : fermeture d'Amélie et déclaration employeur sur Net-entreprise

- Pour personnes « vulnérables » : maintien d'Amélie et nécessité de renouveler la déclaration après le 1er mai »

Le Secrétaire d'Etat recommande, à l'instar de la FPE, de resserrer l'accès à l'ASA pour garde d'enfant :

- les conditions de l'ASA, recommandées dans la FAQ, pour cette première période, sont énumérées de façon limitative : du fait de la réouverture progressive des crèches et écoles / lorsque les agents n'ont pas la possibilité de scolariser leur(s) enfants(s) et qu'ils n'ont pas d'autres moyens de garde / et ne peuvent pas télétravailler.

- dans la période de confinement, l'agent était placé en ASA en cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans ; autorisation spéciale d'absence valable le temps de la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.

- le volontariat pour remettre les enfants à l'école, lorsque cette possibilité existe, n'a pas vocation à impacter la reprise des services. L'autorité territoriale doit nécessairement tenir compte de la situation des agents vulnérables ou n'ayant pas de possibilité de « garde » par l'école (ou autre modalité de garde), pour ne pas désigner ces agents pour un travail en présentiel.

Dans le cadre du déconfinement mais toujours en période d'urgence sanitaire, la reprise d'activité implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail et de procéder dans les PRA à la désignation des agents en présentiel nécessaires à cette reprise progressive.

Dès lors que des activités sont visées dans le PRA, qui décrit l'organisation choisie par l'autorité territoriale à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service placé sous son autorité (CE, 7 février 1936 Jamart), les agents territoriaux ne peuvent pas invoquer le droit de retrait du seul fait du risque de contamination au COVID lorsque leur employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer. Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation du chef de service en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents, l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 disposant que « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».

Par principe, la désignation d'un agent en présentiel dans le cadre d'un PRA, ne pouvant par hypothèse télétravailler, vaut instruction de se rendre au travail : le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait l'exposerait à des mesures de sanction (retenue sur traitement, sanctions disciplinaires, voire abandon de poste), sauf à ce que cet agent, fonctionnaire ou contractuel, soit une personne vulnérable ou n'ayant pas d'autre choix que de garder son/ses enfant(s) du fait de l'impossibilité de les scolariser (ou de recourir à une autre modalité de garde) auxquels cas le régime de l'ASA persiste.

Ainsi, la FAQ du ministère de l'Action et des Comptes publics, en date du 6 mai dernier, précise : « *Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler (...). Les agents dont la présence est nécessaire pour la réouverture progressive des services peuvent être appelés à rejoindre leur poste, l'employeur devant garantir le respect des consignes sanitaires de protection. Il convient cependant de tenir compte de la situation des agents fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de possibilité de télétravail.* » Enfin, s'agissant de la prise de jours de congés, le Cabinet du Ministre rappelait, le 24 avril « *sur les modalités d'application des congés d'office pour l'intérêt du service, l'ordonnance du 16 avril 2020 pose un plafond. Mais l'employeur dispose toujours de la faculté de définir des périodes de congés durant toute l'année et dans le cadre posé par le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Dans ce cas, il convient de convoquer le comité technique et de distinguer les deux dispositifs.* »

● **A partir du 1er juin**, la Fonction Publique de l'Etat resserre l'accès à l'ASA pour garde d'enfant. Ces prévisions concerneront la Fonction Publique Territoriale et s'articulent autour de la possibilité, ou non, d'accueil des enfants des agents publics (fonctionnaires ou contractuels) dans les établissements scolaires.

Lorsque ces agents n'auront pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de la fermeture (persistante) de ces établissements, l'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde conduira à maintenir leur placement en ASA.

L'appréciation de la possibilité ou de l'impossibilité de confier les enfants aux établissements scolaires sera réalisée sur la base d'une [attestation sur l'honneur](#) justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école.

Lorsque ces agents feront le choix volontaire, en dépit de l'ouverture des établissements scolaires pouvant accueillir leurs enfants, de ne pas les confier à ces établissements, ils ne bénéficieront pas de l'ASA. Ce choix devra être assumé par l'agent qui devra prendre des congés, le cas échéant

(sachant qu'en principe, il devrait être à son poste dès lors que son employeur s'est assuré de réunir les conditions nécessaires, en matière de santé-sécurité, à son activité).

Les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut Conseil de la Santé Publique restent en télétravail ou à défaut en ASA, y compris au-delà du 1^{er} juin.

Le Secrétaire d'Etat a invoqué le principe de libre administration des collectivités territoriales pour signifier en toutes hypothèses que les précisions intégrées dans la FAQ à la suite de l'audioconférence constituent des recommandations.

[Retour en haut de page](#)

[41 - Qu'est ce que le forfait mobilité durable ?](#)

Afin de favoriser les alternatives en matière de transports, ce forfait prévoyant un accompagnement financier est promu dans la FPE à partir du 11 mai. Par homologie, les collectivités locales qui le souhaiteraient pourront le mettre en place.

Un décret est en cours pour appliquer le forfait mobilités durables aux agents territoriaux. Ce forfait s'élèvera à 200 € pour 100 jours réalisés en vélo ou en covoiturage dans une année civile, sur la base d'une attestation sur l'honneur pour le vélo ou d'un justificatif via les plateformes de covoiturage. Pour l'année 2020, le montant du forfait mobilités sera de 100 € pour 50 jours réalisés en vélo ou en covoiturage.

Pour en savoir plus : [Loi d'orientation des mobilités](#)

[Retour en haut de page](#)

[42- Comment régulariser les situations des agents mis à disposition pour faire face à l'urgence sanitaire ?](#)

Aux termes de l'[article 61-1-II de la loi du 26 janvier 1984](#), « *La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché (...)* ».

Ces dérogations sont limitées et, dans un certain nombre de cas, en contravention avec cette disposition, des conventions de mise à disposition ont prévu la gratuité.

Afin d'ouvrir cette faculté de gratuité, en intégrant cette possibilité pour les conventionnements inter versants de la fonction publique, le Secrétaire d'Etat précise que le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid- 19, présenté en Conseil des ministres jeudi 7 mai, le prévoit. Ce projet contient une série d'habilitations à légiférer par ordonnances.

[Retour en haut de page](#)

[43- Les Plans de Reprise d'Activité \(PRA\) doivent-ils être soumis à l'avis des instances de dialogue social \(CT, CHSCT\) ?](#)

Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation du chef de service en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents ; l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 disposant que « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».

A l'instar du PCA, le PRA nécessite une consultation des instances (CT, CHSCT).

Au regard de l'impératif de réussite concernant la relance de l'Administration, nous notons une incitation à prévoir au besoin un simple « échange » sur le PRA avec les instances, sans qu'un avis formel soit nécessairement recueilli, à l'instar de ce qui est prévu pour la FPE.

Remarque : Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, l'[ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020](#) adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, a rendu applicables à ces instances les modalités de l'[ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014](#) relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, sans préjudice des règles de droit commun relatives aux compétences et au fonctionnement des instances.

Pendant la période précitée, « toute instance de représentation des personnels, quel que soit son statut » peut être réunie à distance à l'initiative de la personne qui préside l'instance, selon trois modalités prévues par ces ordonnances.

Aussi, il importe de rappeler les termes de la [note de la DGAFP en date du 7 avril « Réunion à distance des instances de dialogue social »](#) : « De manière constante, le Conseil d'Etat considère qu'il n'y a **pas de formalité impossible** tant que l'administration ou la collectivité territoriale n'apporte pas la preuve de la mise en oeuvre de toutes les diligences nécessaires à la tenue et à la consultation d'une instance de dialogue social.

L'administration ou la collectivité territoriale devra ainsi être en mesure de **démontrer qu'elle a engagé toutes les diligences** pour assurer la tenue de l'instance, afin que l'avis de l'instance puisse être réputé avoir été rendu en l'absence de consultation sans risque d'annulation contentieuse pour défaut de consultation préalable obligatoire.

Alors que la consultation du CT ou de l'instance qui en tient lieu constitue en principe une **formalité substantielle obligatoire**, rappelée en particulier par l'arrêt Danthony ([CE, ass., 23 déc. 2011, n° 335033](#)), le Conseil d'Etat a admis dans une décision du 19 novembre 2013 (CE, 19 nov. 2013, n° 353691) que l'urgence constatée, liée à la nécessité d'assurer la continuité du service public, permet de ne pas respecter cette formalité substantielle. Toutefois, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, les mesures prévues par l'ordonnance du 27 mars 2020 ouvrent de **nouvelles modalités possibles de consultations, notamment via la procédure écrite dématérialisée tant et si bien que la formalité impossible ne devrait pas devoir être invoquée.** »

Voir aussi, la rubrique du site CDG16 consacré à la reprise d'activité : <https://www.cdg16.fr/news/>

[Retour en haut de page](#)

44- Quelles conséquences de l'interruption entre 2 CDD pendant l'état d'urgence sanitaire sur le calcul des services accomplis pour une CDisation ?

L'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que « II- Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. »

Il est précisé que le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 prévoit d'habiliter le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures relatives à la transformation en CDI des CDD des agents publics justifiant d'une durée de services de six ans afin de permettre de ne pas comptabiliser, dans le calcul de la durée maximale d'interruption entre deux contrats, la période d'interruption intervenue pendant l'état d'urgence sanitaire.

[Retour en haut de page](#)

45. Quelles dispositions doivent-êtr prises pour faciliter la reprise d'activité des agents publics en situation de handicap ?

Si l'état d'urgence sanitaire implique des mesures d'adaptation des postes et des modalités de travail plus exigeantes, l'insertion et le maintien en emploi de tous les agents publics doivent être favorisés.

A cet effet, l'employeur public doit s'assurer que les consignes sanitaires soient accessibles à tous et que les règles instaurées de distanciation physique permettent aux agents publics en situation de handicap d'accéder à l'emploi ou d'exercer leur métier en télétravail ou sur les lieux de travail habituels.

Des aides financières et des services du FIPHP existent et ont été adaptés au contexte du COVID-19 pour réaliser les aménagements et les adaptations nécessaires pour l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

[Retour en haut de page](#)

Je suis perdu dans tous ces textes. Ou en sommes-nous ? (textes statutaires, R.H, intéressant les CT.... -non exhaustif)

LOI

[Loi n° 2020-289 du 23 mars 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19](#)

[Loi organique n°2020-365 du 30 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions](#)

-

ORDONNANCES

[Ordonnance n° 2020-562 du 13 mai 2020 visant à adapter le fonctionnement des institutions locales et l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux à la prolongation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif](#)

[Ordonnance n°2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants](#)

[Ordonnance n°2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux](#)

[Ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire](#)

[Ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)

[Ordonnance n°2020-330 du 25 mars 2020 relative aux mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire](#)

[Ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#)

[Ordonnance n°2020-390 du 1er avril 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers de la métropole de Lyon de 2020 et à l'établissement de l'aide publique pour 2021](#)

[Ordonnance n°2020-391 du 1er avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n° 2020-405 du 8 avril 2020 portant diverses adaptations des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif](#)

[Ordonnance n° 2020-413 du 8 avril 2020 visant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales durant l'état d'urgence sanitaire](#)

[Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire](#)

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

DECRETS

Décret n° 2020-571 du 14 mai 2020 définissant la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires élus dans les communes dont le conseil municipal a été entièrement renouvelé dès le premier tour des élections municipales et communaut

Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la conti

Décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de

Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap, pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Décret n° 2020-418 du 10 avril 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19

Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-400 du 5 avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-393 du 2 avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-384 du 1er avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-383 du 1er avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-370 du 30 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-357 du 28 mars 2020 relatif à la forfaitisation de la contravention de la 5e classe réprimant la violation des mesures édictées en cas de menace sanitaire grave et de déclaration de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-352 du 27 mars 2020 portant adaptation des règles funéraires en raison des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-350 du 27 mars 2020 relatif aux compétences du préfet de police en cas de menaces et crises sanitaires graves

Décret n°2020-348 du 26 mars 2020 portant dispositions relatives aux mandats confiés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics en application de l'article L. 1611-7 du code général des collectivités territoriales

Décret n°2020-281 du 20 mars 2020 modifiant le décret n° 2020-247 du 13 mars 2020 relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus covid-19

Décret n°2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population

ARRETES

Arrêté du 28 mars 2020 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2017 fixant les listes des infections transmissibles prescrivant ou portant interdiction de certaines opérations funéraires mentionnées à l'article R. 2213-2-1 du code général des collectivités territoriales

Arrêté du 12 mai 2020 fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence

CIRCULAIRES

4 mai 2020 : **Réouverture des écoles et des établissements scolaires - Conditions de poursuite des apprentissages**

Installation de l'organe délibérant des communes et EPCI à fiscalité propre suite aux élections du 15 mars 2020

[Retour en haut de page](#)