

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) SUR LA GESTION DES AGENTS PUBLICS DURANT LA PERIODE DU CORONAVIRUS – Covid-19

Au 01.04.2020

MAJ le 28 avril 2020

IMPORTANT

En raison des circonstances inédites liées à la crise sanitaire du Coronavirus – Covid-19, et en présence de certains vides juridiques, les réponses proposées ne s'appuient pas toujours sur une base réglementaire.

Cette Foire aux Questions (FAQ) s'appuie essentiellement sur les préconisations/positions du Gouvernement et les notes/fiches de la DGAFP, de la DGCL et de la FNCDG, disponibles sur le site du CdG 28.

De nombreux décrets et ordonnances d'application de la loi d'urgence du 23 mars 2020 sont attendus prochainement pour clarifier certaines situations notamment dans le secteur public.

Cette Foire aux Questions (FAQ) est actualisée au fur et à mesure des décisions gouvernementales et des apports législatifs et réglementaires.



1 - GESTION DES ACTIVITES ET DU SERVICE PUBLIC PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19 – Mise en place d'un Plan de Continuité d'Activité

Une autorité territoriale peut elle décider de maintenir tous ses agents en poste durant la période de confinement ?

NON. En application des déclarations gouvernementales, seules les activités jugées indispensables à la vie du pays doivent être maintenues.

Le 16 mars 2020, le Président de la République a annoncé un confinement général à compter du mardi 17 mars midi. Il a indiqué qu'à compter de cette date :

→ les déplacements individuels et professionnels seront limités et devront être justifiés,

→ que seules **les activités « essentielles »** à la vie du pays peuvent être maintenues, en télétravail si possible, ou à défaut en présentiel (ex : police, gestion de l'état civil, la gestion des déchets ménagers, l'accueil et la garde des enfants des personnes dont la présence est requise pour l'exercice d'activité tout à fait essentielle à la continuité des services (personnels soignants, policiers, militaires),

→ et que le télétravail devient la règle impérative, s'il est possible.

A défaut de pouvoir mettre en place le télétravail, les employeurs sont invités à placer leurs agents dans une situation d'absence justifiée (variable selon le statut et la situation de l'agent) et de continuer à les rémunérer.

Seuls les agents publics participant au Plan de Continuité de l'Activité en présentiel, peuvent se déplacer sur leur lieu de travail, sous réserve de disposer d'un justificatif de déplacement professionnel signé et délivré par l'employeur.

Les effectifs des services essentiels doivent être **réduits à leur strict minimum**. La liste des postes doit être limitative.

Le **non-respect des consignes gouvernementales engage la responsabilité civile et pénale de l'autorité territoriale**. En effet, en application des dispositions de l'article L 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit veiller à préserver la santé et sécurité de ses salariés.

Que contient le Plan de Continuité d'Activité (PCA) ?

Il appartient aux collectivités locales et établissements publics, en cas d'une crise sanitaire, de mettre en place un Plan de Continuité d'Activité.

L'objectif du PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables et essentielles à la continuité de la vie du pays.

Ce plan détermine notamment les agents devant impérativement, soit être présents physiquement, soit en télétravail avec matériel adapté, que celui soit attribué par l'employeur ou personnel.

Le Plan de continuité d'activité définit donc :

- Les services devant être impérativement maintenus,
- Les effectifs concernés,
- Les modalités d'exercice des fonctions : en présentiel ou en télétravail avec matériel adapté, que celui soit attribué par l'employeur ou personnel,
- Les mesures de prévention sanitaires qui doivent être respectées pour les agents exerçant leur activité en présentiel,

Peuvent être considérées comme indispensables et requérant un minimum d'effectif, les services suivants sans être exhaustifs :

- les services assurant l'accueil des enfants des personnes mobilisées dans la gestion de la crise sanitaire (policiers municipaux, soignants...) : les ATSEM, adjoints d'animation, assistantes maternelles pourront être mobilisés
- les services des eaux, assainissement et électricité
- le ramassage des ordures ménagères
- les services techniques chargées d'intervenir pour une urgence technique en vue d'assurer l'entretien du domaine public (réparation d'un trou dans la voirie...)
- les services espaces verts pour répondre à une mesure d'urgence (exemples : le ramassage d'un arbre tombé sur une voie publique, arbre dangereux à élaguer, tonte d'arbuste empiétant sur la route ...)
- les services d'Etat civil (naissances, décès...)
- les EHPAD
- les services d'entretien des locaux, notamment ceux affectés dans les locaux accueillant les enfants du personnel mobilisés...

De même, il paraît souhaitable de **maintenir un service « minimum » sur les services supports** tel que, le secrétariat de mairie, les ressources humaines, la paie, l'informatique, les finances, le juridique, la gestion de l'urbanisme... afin d'assurer un fonctionnement à minima de la structure. Cependant le télétravail devra être préféré.

N'ayant pas de liste officielle exhaustive, la détermination des activités essentielles est à l'appréciation de chaque autorité territoriale, au regard du fonctionnement interne de ses services.

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.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la note de de la DGCL du 13 avril 2020 sur la continuité des services publics , modifiant celle du 21 mars 2020 (disponible sur notre site: www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

Quelles sont les missions jugées « non essentielles » à la vie du pays ?

Il semble que le maintien des activités quotidiennes d'un agent, nécessitant un déplacement sur son lieu de travail et qui ne peuvent pas être effectuées en télétravail, ne soit pas indispensable à la vie du pays. Seules certaines activités essentielles devront être maintenues en présentiel.

A titre d'exemples :

- Pour un agent des espaces verts, ou pour un agent polyvalent, seules les interventions présentant un risque pour le domaine public et les usagers pourront être prévues dans le PCA. Les missions habituelles comme les petits travaux d'entretien, la tonte de la pelouse, la peinture, le fleurissement d'un rond point ou le fleurissement de la commune ne sont pas jugées essentielles si elles ne présentent aucun risque pour les usagers.

- L'autorité territoriale n'est pas obligée de mettre en place un service de cantines collectives aux enfants des personnes mobilisées dans la gestion de la crise sanitaire. Dans la majorité des cas les parents doivent fournir un repas aux enfants selon le ministre de l'Education Nationale.

De ce fait, un agent pourrait être mobilisé ponctuellement pour répondre à des urgences. Il pourrait, par exemple, être une demi-journée ou une journée par semaine en présentiel pour assurer les missions essentielles et en autorisation d'absence pour les autres jours habituellement travaillés.

Un justificatif de déplacement devra être transmis par l'employeur pour les agents obligés de se déplacer pour leur travail et un formulaire d'autorisation d'absence devra être établi.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la note de de la DGCL du 13 avril 2020 sur la continuité des services publics , modifiant celle du 21 mars 2020 (disponible sur notre site: www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

Quel document doit transmettre l'employeur à son agent obligé de se déplacer sur son lieu de travail pour assurer des activités indispensables à la vie du pays ?

Dans tous les cas, avant tout déplacement professionnel, l'employeur public qui décidera de faire venir son personnel (ou une partie de son personnel) sur le lieu de travail devra signer et délivrer un justificatif de déplacement professionnel à chaque agent concerné.

Un modèle est accessible sur le site du gouvernement ou sur notre site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

Quels sont les agents qui sont exonérés d'assurer leurs missions en présentiel dans le cadre du PCA ?

- Les agents, dont le conjoint ne peut pas assurer la garde des enfants de moins de 16 ans, ne pourront pas être appelés pour assurer les activités indispensables dans le cadre du PCA. Pour eux, le télétravail devra être privilégié. Si le télétravail n'est pas possible, les agents relevant du Régime Général seront placés en arrêt de travail valant autorisation exceptionnelle d'absence, et percevront des indemnités journalières de la CPAM, complétées par leur employeur, sans application de la journée de carence (l'employeur doit les déclarer sur le site « declare.ameli ») ; les agents relevant de la CNRACL seront placés en autorisation exceptionnelle d'absence avec maintien de leur rémunération (pas de déclaration sur le site sur le site « declare.ameli »).

- De plus, les personnes considérées comme des personnes « vulnérables » par le Haut Conseil de la Sécurité Publique ne peuvent pas assurer leurs missions en présentiel. Il y a lieu de privilégier le télétravail. Il en va de même pour les femmes enceintes.

La liste des 11 pathologies, définie par le Haut Conseil de la Santé Publique le 14 mars 2020, regroupe notamment :

- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 40kg/m²) ;
- les femmes enceintes à partir du 3eme trimestre de grossesse.

. L'agent souffrant de l'une des pathologies listées ci-dessus et bénéficiant d'une prise en charge en en affection de longue durée (ALD) par l'Assurance Maladie est invité à se déclarer sur « declare.ameli.fr », sans passer par son employeur ni par son médecin traitant, pour demander à être mis en arrêt de travail. Un arrêt de travail lui sera délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie. Une fois l'arrêt de travail établi, la CPAM adresse à l'agent (par mail ou courrier) le volet 3 et l'agent le transmet, le cas échéant, à son employeur. Ils percevront sans application de la journée de carence dès le 1er jour d'arrêt des indemnités journalières de la CPAM, complétées par leur employeur (qui peut demander la subrogation). Cette procédure est applicable à tous les agents publics, quel que soit leur statut. Cependant à ce jour, aucune précision n'est apportée pour connaître les modalités pratiques sur les relations employeurs/CPAM pour les agents CNRACL.

. L'agent souffrant de l'une des pathologies listées ci-dessus mais ne bénéficiant pas d'une prise en charge en ALD, et la femme enceinte, est invitée à contacter son médecin traitant afin d'évaluer si son état de santé justifie que ce dernier lui délivre un arrêt de travail. Si un arrêt de travail est délivré, il est placé en congé maladie. A défaut d'arrêt de travail, il pourra être placé en autorisation exceptionnelle d'absence sur la base d'une attestation sur l'honneur dûment complété par l'agent attestant être atteint de l'une des 11 pathologies ou de la déclaration de grossesse, si l'employeur ne souhaite pas prendre de risque ; étant précisé que toute attestation mensongère expose l'agent à une sanction disciplinaire.

- **L'employeur ne pourra pas maintenir en activité sur les services « essentiels », ni en télétravail, ni en présentiel, les agents malades. Il en ira de même pour les agents ayant posés des congés annuels ou ARTT régulièrement acceptés ;** étant précisé qu'en cas de besoin pour des nécessités de services impérieuses, l'autorité territoriale peut demander à l'agent de revenir durant ses congés. Elle devra alors reporter les congés non pris ultérieurement.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la note du ministère de la santé du 1/04/2020 sur la délivrance des avis d'arrêt de travail et versement des indemnités journalières + note de la DGCL du 7/04/2020 sur la procédure de déclaration d'arrêt de travail + FAQ de la DGAFP mise à jour le 15.04.2020 (disponibles sur notre site: www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 »).

Faut-il chercher à réaffecter temporairement les agents concernés par la fermeture de leur service suite aux nouvelles mesures de confinement ?

OUI seulement pour assurer des missions « essentielles » prévue dans le cadre du PCA.

Seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.

Dans le cadre de son plan de continuité d'activité, l'employeur public pourra valablement décider de confier temporairement des nouvelles missions à ses agents, dès lors qu'elles correspondent au grade de chaque agent. Il pourra ainsi affecter temporairement des agents normalement affectés dans un service temporairement fermé dans un service jugé indispensable.

De ce fait, les ATSEM et les adjoints techniques affectés à des services ayant fermés pourront être affectés à l'entretien des locaux accueillant les enfants du personnel soignant mobilisé pour faire face à la crise sanitaire. Les adjoints d'animation et les assistantes maternelles pourront être affectés la garderie des enfants du personnel soignant mobilisé.

Tous les autres agents affectés à ce service et assurant des missions non indispensables doivent soit être placés en télétravail lorsque les fonctions le permettent soit être placés en autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, tout en restant à disposition de leur employeur en cas de besoin.

Il est à noter que pour les besoins du service, un agent puisse, au cours d'une même semaine, être placé en autorisation exceptionnelle d'absence puis exerce en présentiel sur 1 journée, puis de nouveau en ASA (ou congé annuel/RTT) sur 1 autre journée, en fonction des besoins essentiels de sa collectivité.

Est-ce qu'un agent de la commune peut être mis à disposition d'une autre collectivité ou établissement (ex : EHAPD, SAAD...) ?

OUI pour participer à une mission « essentielle ».

Un fonctionnaire titulaire ou un contractuel en CDI peut être mis à disposition de sa commune (ou EPCI) vers un CCAS/CIAS :

- soit sur sa demande et accord de l'autorité territoriale
- soit à l'initiative de l'autorité territoriale et au vu de l'accord écrit (courrier/courriel) de l'agent.

Par ailleurs, seuls les agents volontaires peuvent être mis à disposition, il faut en effet impérativement l'accord du fonctionnaire.

Pour mémoire, la mise à disposition est impossible pour les agents stagiaires et contractuel en CDD.

La procédure de droit commun prévoit l'établissement préalable d'une convention de mise à disposition (conditions de mise à disposition, durée, et remboursement) approuvée par l'assemblée délibérante, puis un arrêté individuel de mise à disposition (la CAP n'est plus compétente depuis le 1.01.2020).

La convention définit a minima la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi (missions, travail en présentiel ou en télétravail), la durée de la mise à disposition et les modalités de remboursement de la rémunération par l'organisme d'accueil. L'employeur doit s'assurer que les conditions d'emploi du fonctionnaire qu'il met à disposition respectent les règles sanitaires impératives, en fonction des activités exercées, notamment les gestes barrières, les règles de distanciation et, plus généralement, l'ensemble des règles en matière d'hygiène.

L'agent restera rémunéré par sa collectivité d'origine et exercera une partie de ses missions dans sa collectivité d'accueil pour la durée prévue dans la convention.

Pour l'adoption de la délibération, il convient de se porter à la réglementation exceptionnelle prévue pour l'organisation des assemblées délibérantes :

-Pour les communes et leurs groupements : Se reporter à 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.
-Pour les autres établissements publics : Se reporter à 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.

Dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité (PCA), le Maire peut-il réquisitionner des agents pour qu'ils exercent des missions autres que celles qu'ils exercent habituellement ?

Le Maire ne dispose d'un pouvoir de réquisition que dans le cadre de ses pouvoirs de police, afin d'assurer la santé, la sécurité et la salubrité publiques sur le territoire de sa commune. En revanche, il peut s'adresser au préfet pour qu'il puisse faire usage de son propre pouvoir de réquisition.

Toutefois, dans le cadre du PCA, un agent peut être affecté de manière temporaire à d'autres missions, sous réserve que celles-ci correspondent à son cadre d'emplois, qu'il soit apte physiquement à exercer les missions qui lui sont dévolues et que cette affectation fasse l'objet d'une décision individuelle mentionnant le caractère exceptionnel et provisoire de la mesure, qui lui sera notifiée.

En cas de refus de l'agent (qui remplirait les conditions ci-dessus) il s'agira d'un refus d'obéissance hiérarchique susceptible de donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire et à une retenue sur salaire pour absence de service fait. Un arrêté de service non fait devra être établi.

Il est tout de même préconisé de se reposer sur le volontariat des agents et d'effectuer un roulement pour un principe d'équité de traitement.

Quelles sont les mesures de prévention à respecter pour les agents tenus de venir sur leur lieu de travail ?

Les employeurs publics sont tenus de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. De ce fait, dans ce contexte très particulier, ils devront veiller **au respect des gestes « barrières » préconisés par le Gouvernement** (se laver les mains au savon très régulièrement, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs en papier, saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades, respecter la distance minimale d'un mètre).

Les employeurs publics devront également mettre à disposition tout le matériel nécessaire à leur sécurité et à celles des autres (gels hydroalcooliques, gants, masques pour le personnel des EHPAD ...).

Les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation afin de limiter les réunions, de limiter les regroupements d'agents dans des espaces réduits, d'annuler ou de reporter tous les déplacements non indispensables et les agents devront limiter les contacts physiques.

Dans tous les cas, pour les agents assurant leurs fonctions en présentiel, l'employeur public devra restreindre au strict minimum les modalités d'accueil du public (restriction des plages horaires d'accueil et réception sur rendez-vous, mise en place de la gestion des flux pour assurer le respect des gestes barrières et notamment la distance physique d'un mètre entre chaque personne, privilégier l'accueil téléphonique, privilégier l'envoi de courriel quand c'est possible...). D'autres mesures pourront, le cas échéant, être prises comme le placement d'une vitre entre l'agent public et les administrés.

Un agent affecté à une mission « essentielle » dans le cadre du PCA peut-il refuser de venir sur son lieu de travail ?

NON – il méconnaît son devoir d'obéissance hiérarchique

Le fait pour un agent d'être désigné par l'autorité territoriale vaut instruction de se rendre au travail. Il convient de relever que cette prérogative existe même sans formalisation dans le cadre d'un PCA.

Les agents ne sont pas fondés à arguer qu'ils ne font pas partie des personnels indispensables au titre du PCA pour ne pas se rendre sur leur lieu de travail. Il s'agirait d'une méconnaissance de leur devoir d'obéissance hiérarchique.

La désignation d'un agent jugé indispensable aux missions de service public en présentiel dans le cadre d'un plan de continuité d'activité (PCA) relevant du pouvoir d'organisation de l'autorité territoriale en cas de crise, le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait l'expose à :

- d'éventuelles sanctions disciplinaires (après respect de la procédure),
- à une retenue sur salaire (retenue pour service non fait – prise d'un arrêté sans autre formalisme)
- et le cas échéant à une radiation pour abandon de poste (après respect de la procédure de spécifique de mise en demeure préalable de reprendre son poste dans un délai fixé, avec la précision qu'en l'absence de justificatif ou de réponse il sera radié des cadres).

En cas d'urgence, il est préférable d'adopter une sanction du premier groupe de l'échelle des sanctions sans avis du conseil de discipline (blâme, avertissement ou exclusion temporaire de 3 jours maximum).

Pour leur part, les employeurs publics doivent s'assurer de la mise en œuvre des mesures de protection sanitaires sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait (cf. fiche DGAFP sur le droit de retrait) dans les conditions déterminées et encadrées par la jurisprudence et dont le recours abusif peut être sanctionné :

- respect des gestes barrières
- restriction au strict minimum des modalités d'accueil du public et les contacts entre collègues (restriction des plages horaires d'accueil et réception sur rendez-vous, mise en place de la gestion des flux pour assurer le respect des gestes barrières et notamment la distance physique d'un mètre entre chaque personne, privilégier l'accueil téléphonique, privilégier l'envoi de courriel quand c'est possible...). D'autres mesures pourront, le cas échéant, être prises comme le placement d'une vitre entre l'agent public et les administrés.

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.

Un agent affecté à une mission « essentielle » peut-il refuser de venir sur son lieu de travail si la collectivité n'a pas mis en œuvre un PCA ?

NON

Les plans de continuité d'activité (PCA), élaborés par l'administration conformément à la directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015 n°320/SGDSN/PSE/PSN, 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.

Ces PCA relèvent du pouvoir du chef de service à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service placé sous son autorité (CE 7 février 1936, Jamart). En cas de crise sanitaire, le principe de continuité du service public pour les missions jugées indispensables implique pour l'administration d'adapter l'organisation de travail.

Le fait pour un agent d'être désigné par l'autorité territoriale vaut instruction de se rendre au travail. Il convient de relever que cette prérogative existe même sans formalisation dans le cadre d'un PCA. Le juge a ainsi considéré que dans l'urgence, ce pouvoir d'organisation du service permet de prendre toute mesure permettant de garantir, temporairement, la continuité du service, y compris afin d'organiser les astreintes s'agissant du cas d'espèce (CE, 19 novembre 2013, n° 353691, T.).

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.

Quelle est la procédure pour élaborer un PCA ?

Les plans de continuité d'activité (PCA) décrit l'organisation choisie par la collectivité pour maintenir son activité à minima en cas de crise.

Dès lors qu'il a trait à l'organisation et au fonctionnement du service, il doit en principe être **soumis au Comité Technique inter collectivités ou au CHSCT local** au moment de son élaboration. En revanche, son déclenchement n'obéit à aucun formalisme particulier.

En application des dispositions de l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020, vous pourrez désormais, pendant la durée de la crise sanitaire uniquement, les réunir à distance selon 3 modalités : par conférence téléphonique, par conférence audiovisuelle ou par procédure écrite dématérialisée.

Il ne semble pas nécessaire de prendre un arrêté ou une délibération pour acter le PCA.

Ce document devra être communiqué à l'ensemble des agents de la collectivité, par tous moyens.

L'AMF propose sur son site une trame de plan de continuité d'activité ainsi qu'un plan d'actions simplifiées en suivant le lien <https://www.amf.asso.fr/m/theme/covid-19.php>.

2 - GESTION DES ACTIVITES ET DU SERVICE PUBLIC PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU COROVAVIRUS – COVID-19 – Mise en place du télétravail

La collectivité dit-elle avoir une délibération instaurant le télétravail pour placer son agent en télétravail ?

NON.

Si la collectivité n'a pas de délibération instaurant le télétravail, elle pourra, quand même, en raison des circonstances exceptionnelles et au regard des recommandations du Gouvernement demander à certains de ses agents de rester chez eux et d'effectuer leur mission par le biais du télétravail dès lors que les activités des agents concernés y sont éligibles et qu'ils disposent du matériel adéquat, proposé par la collectivité ou leur matériel personnel.

Au terme de cette période exceptionnelle, si la collectivité souhaite mettre en œuvre le télétravail au sein de sa structure, elle devra, en amont, saisir le Comité Technique et prendre une délibération sur le sujet.

Un modèle est accessible sur notre site Internet – accès extranet – rubriques « documentation » / « modèles d'actes » / « délibérations ».

Faut-il établir un arrêté plaçant l'agent en télétravail ?

OUI. L'employeur est tenu de mettre ses agents dans une position administrative régulière

Malgré l'absence de délibération et **compte tenu du contexte exceptionnel**, les services du Centre de Gestion **préconisent toutefois d'établir un arrêté autorisant l'exercice des fonctions en télétravail pour chacun des agents concernés.**

Cette formalisation est essentielle pour couvrir l'agent en cas d'accident qui pourrait intervenir à son domicile dans le cadre de son télétravail.

Des modèles sont accessibles sur notre site: www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

Si durant la période de confinement, il n'est pas possible d'établir ses documents, il conviendra de les prendre dès que possible pour régulariser la situation administrative des agents.

Dans la mesure où vous ne connaissez pas la date de fin du confinement général et donc la possible reprise de l'activité à la normale, votre acte pourrait indiquer que l'agent est placé en télétravail ou en autorisation exceptionnelle d'absence « jusqu'à ce que le confinement général soit levé par le Gouvernement ». Cependant cette rédaction nécessitera la prise d'actes spécifiques lorsque durant le confinement l'agent bénéficiera de jours de RTT ou congé annuel ou d'arrêt maladie.

Il est donc impératif de bien suivre au jour le jour la situation individuelle des agents.

Les agents doivent-ils être volontaires au télétravail ?

NON durant la crise sanitaire liée au Coronavirus – Covid-19.

En situation normale, le télétravail ne peut, en principe être imposé à l'agent : il s'exerce sur sa demande.

Toutefois, dans le contexte particulier lié à la crise sanitaire et aux mesures de confinement obligatoire, **le Gouvernement indique la mise en place du télétravail est impérative lorsqu'il est possible**. Les déplacements sur le lieu de travail doivent en effet être limités au strict minimum et pour des activités indispensables à la vie du pays.

Le nombre de jours maximum de télétravail est-il limité ?

NON durant la crise sanitaire liée au Coronavirus – Covid-19.

L'article 3 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précise que « *la quotité de temps de travail réalisée en télétravail est de trois jours maximums par semaine, soit au minimum deux jours de travail dans les locaux de l'employeur public. Cette quotité peut être calculée sur une base mensuelle* ».

Compte tenu du contexte exceptionnel de crise sanitaire, **ces dispositions ne doivent pas empêcher le télétravail des agents sur l'ensemble des jours normalement travaillés et pour une durée indéterminée à ce jour**.

Par ailleurs, le Gouvernement a annoncé que ce décret devrait être prochainement modifié afin de tenir compte de circonstances exceptionnelles à l'avenir.

Les employeurs publics doivent-ils fournir le matériel pour le télétravail ?

La collectivité doit donner les moyens aux agents d'exercer leur mission à distance et fournir notamment le matériel adéquat (ordinateur portable, téléphone, logiciel professionnel, abonnements, moyens de communication...).

S'il n'y a pas assez d'ordinateurs pour tous et que l'employeur ne prévoit pas d'en acquérir, il devra lister les services ou les personnes prioritaires au regard des nécessités de bon fonctionnement de ses services (service paie, service élections, responsables de service ...).

De manière dérogatoire au droit commun et au regard des circonstances particulières, l'employeur pourra demander, sur la base du volontariat, aux agents d'utiliser leur matériel personnel dans la limite de leur possibilité, et de la protection des données (PC, ligne internet...) afin de faciliter le télétravail. Il n'est cependant pas question de leur faire supporter des frais incombant normalement à l'employeur.

Par ailleurs, la DGAFP a annoncé qu'un décret devrait être prochainement modifié le régime juridique de télétravail afin de prévoir la possibilité d'autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsqu'une circonstance inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail.

Quels horaires l'agent doit-il respecter en télétravail ?

L'arrêté plaçant l'agent en télétravail doit indiquer les horaires de travail des missions exercées en télétravail. Il s'agit généralement des horaires habituels sur site. Cet arrêté indique également les plages horaires où l'agent sera joignable et sera à disposition de son employeur

L'employeur public doit rappeler aux agents en télétravail qu'il est tenu de respecter les horaires de travail (ni plus ni moins) et de respecter les périodes de repos. Il ne doit pas faire d'heures supplémentaires sauf à la demande expresse de l'employeur.

L'agent doit apprendre les bonnes pratiques en matière de déconnexion afin de différencier les temps professionnels des temps personnels.

Dans la mesure où dans la situation actuelle, les agents ayant la garde d'enfants doivent être placés en priorité les agents en télétravail (lorsqu'il est possible), l'employeur devra faire preuve de bienveillance et en tenir compte dans le plan de charge et l'organisation du temps du télétravail de l'agent.

Un accident survenu pendant le télétravail peut-il être considéré comme un accident de service ?

OUI

Les règles relatives à l'accident de service ne sont pas modifiées lorsque l'agent est en télétravail.

L'accident survenu pendant les heures de service et sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

Il est donc important que l'arrêté de placement en télétravail précise les horaires de service de l'agent.

3 – LE PLACEMENT EN AUTORISATION EXCEPTIONNELLE D'ABSENCE PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19

Qui doit bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence ?

Il appartient à l'autorité territoriale de placer l'agent public dans une position administrative régulière, tout en lui conservant sa rémunération.

De ce fait, doivent être placés en autorisation exceptionnelle d'absence, et ce même si la collectivité ne dispose d'aucune délibération en la matière :

- tous les agents qui ne peuvent pas exercer leurs missions en télétravail et dont la présence sur le lieu de travail n'est pas indispensable,
- tous les agents contractuels et fonctionnaires affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC devant garder leurs enfants de moins de 16 ans lorsque le télétravail est impossible
- les fonctionnaires affiliés à la CNRACL/IRCANTEC faisant l'objet d'un confinement individuel ne bénéficiant pas d'un arrêt de travail,
- les fonctionnaires affiliés à la CNRACL/IRCANTEC considéré comme « personne vulnérable » ne bénéficiant pas d'un arrêt de travail,

Faut-il formaliser l'autorisation exceptionnelle d'absence par écrit ?

OUI.

Il appartient à l'autorité territoriale de placer l'agent public dans une position administrative régulière, tout en lui conservant sa rémunération. Il convient donc de prendre un acte précisant le placement en autorisation exceptionnelle d'absence de l'agent.

De même cas de reprise de l'activité de manière normale, il conviendra également de prendre un arrêté de réintégration suite à autorisation exceptionnelle d'absence.

Cette formalisation est utile puisque les autorisations exceptionnelles d'absence n'ouvrent pas droit à ARTT. Selon les termes de la délibération relative au régime indemnitaire adoptée par la collectivité, elles peuvent suspendre son versement. Cependant, compte tenu du contexte exceptionnel actuel, la DGCL invite les collectivités à maintenir l'intégralité du régime indemnitaire, y compris en présence d'une délibération contraire.

Un modèle de placement en autorisation exceptionnelle d'absence spécifique à la crise sanitaire liée au Coronavirus – Covid-19 est accessible sur le Site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

En cas de reprise d'une activité en présentiel ou en télétravail ou en cas de pose de congés annuels ou RTT durant le confinement, vous devrez prendre un arrêté de réintégration suite à autorisation exceptionnelle d'absence. Il en ira de même à l'issue de la période de confinement. Un modèle est accessible sur le Site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

Si durant la période de confinement, il n'est pas possible d'établir ses documents, il conviendra de les prendre dès que possible pour régulariser la situation administrative des agents. Ce formulaire devra être inséré dans le dossier individuel de l'agent

Un agent placé en autorisation exceptionnelle d'absence est-il rémunéré ?

OUI.

Durant cette période d'autorisation exceptionnelle d'absence, l'agent sera **rémunéré normalement** (maintien du traitement indiciaire, et le cas échéant de la NBI, du SFT et du régime indemnitaire). En effet, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, le Ministère de la cohésion, des territoires et des collectivités locales dans sa note du 21 mars 2020 invite les employeurs à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en autorisation exceptionnelle d'absence, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

Si la délibération relative au régime indemnitaire prévoit la suspension du régime indemnitaire en cas d'autorisation exceptionnelle d'absence (ce qui est en général assez rare), la DGCL dans sa FAQ du 2.04.2020 indique que « *l'assemblée délibérante pourra en effet délibérer, à titre exceptionnel, de manière rétroactive à compter du 1er février 2020* » pour maintenir le régime indemnitaire en autorisation exceptionnelle d'absence.

La période de placement en autorisation exceptionnelle d'absence génère t-elle des droits à ARTT ?

NON

La DGAFP précise, dans sa note du 3 mars 2020, que les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail et qu'à ce titre **elles ne génèrent pas de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT)**.

Cependant, il a été question un temps qu'un décret vienne assouplir cette disposition.

Le contrat d'assurance statutaire interviendra t-il pour les agents placés en autorisation exceptionnelle d'absence ?

NON sous réserve de confirmation de chaque assureur.

Dans la mesure où il s'agit d'un régime dérogatoire et qu'il ne s'agit pas de congé maladie, le contrat d'assurance n'interviendra probablement pas.

La période de placement en autorisation exceptionnelle d'absence génère t-elle des droits à tickets restaurants ?

NON en l'absence de service effectif.

Les collectivités territoriales recevront-elles une compensation financière pour les agents placés en autorisation exceptionnelle d'absence ?

PARTIELLEMENT - Initialement aucune indemnisation, par l'Etat, n'est prévue pour compenser la charge de rémunération, dépensées par les collectivités territoriales, durant l'autorisation exceptionnelle d'absence liée à la crise sanitaire Coronavirus – Covid-19.

Cependant, dans sa note du 13/04/2020, la DGCL a indiqué qu'une prise en charge partielle de l'Etat est prévue, via la procédure dérogatoire « ameli.fr » pour les agents relevant du Régime Général placé qu'ils sont contraints par la garde d'un enfant de moins de 16 ans et pour qui le télétravail est impossible, et pour les agents publics, tous statuts confondus, considérés « personnes vulnérables » et placés en arrêt de travail.

Sur le site ameli , il est indiqué que ce dispositif s'appliquera toujours aux agents de la fonction publique à partir du 1^{er} mai 2020.

Un agent placé en autorisation exceptionnelle d'absence devra t-il récupérer les heures non effectuées ?

NON. Les autorisations exceptionnelles d'absence sont considérées comme du temps de travail effectif.

L'agent (qu'il soit annualisé ou non) n'aura pas à récupérer les heures non effectuées.

Dans sa FAQ mise à jour le 15.04.2020, la DGAFP rappelle que « 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) ».

Un agent placé en autorisation exceptionnelle d'absence reste t-il à la disposition de son employeur ?

OUI.

Si certaines activités de l'agent sont inscrites dans le PCA, celui-ci devra rester à disposition en cas d'urgence (comme par exemple, pour un agent affecté aux espaces verts, le ramassage d'un arbre tombé sur une voie publique, arbre dangereux à élaguer, tonte d'arbuste empiétant sur la route ou pour un adjoint technique polyvalent en cas de fuite d'eau...

Dans ce cas, avant tout déplacement professionnel, l'employeur public doit lui fournir un justificatif de déplacement professionnel (modèle accessible sur le site du gouvernement ou sur notre site Internet) lui permettant de se déplacer pour effectuer une mission d'urgence. Lorsqu'il interviendra sur une urgence, l'employeur public devra le placer en service et non en autorisation exceptionnelle d'absence.

Si un agent alterne entre plusieurs situations (déplacements professionnels en cas d'urgence et autorisation exceptionnelle d'absence ou télétravail et déplacement professionnel obligatoire liée au poste de travail) dans une période : il est conseillé de tenir un tableau de suivi pour connaître les jours où l'agent est sur son lieu de travail (missions indispensables à la vie du Pays et inscrites dans PCA), où il est maintenu à domicile (télétravail ou autorisation exceptionnelle d'absence) et où il est en congés annuels ou RTT.

Un agent placé en autorisation d'absence peut-il travailler durant cette période ?

OUI sous réserve de respecter les règles de cumul d'activités de droit commun, à savoir en fonction de la durée du poste et de la nature des, et sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques mentionnés au chapitre IV de la même loi, ni place l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

Concernant les activités accessoires autorisées par le décret n° 2020-69 du 30.01.2020, on trouve notamment :

2° Enseignement et formation ;

4° Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;

5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;

8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;

9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;

10° Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;

11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Si l'agent public est à temps complet ou = ou sup. à 24h30 hebdomadaires, il devra demander **l'autorisation préalable** à son administration de bénéficier d'un cumul d'activités pour l'une des activités accessoires autorisées (article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). L'agent conservera sa rémunération habituelle versée par son employeur principal, et percevra en complément une rémunération liée à son activité accessoire.

Si sa durée hebdomadaire de service de l'agent est inférieure à 24h30, l'exercice de cette activité accessoire n'est pas soumis à autorisation préalable ; une simple **déclaration** à l'employeur suffit (article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 + articles 8 et 9 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

Dans tous les cas, **l'exercice de l'activité accessoire doit s'effectuer durant les heures de services.**

Un agent placé en autorisation exceptionnelle d'absence demeure à la disposition de son employeur pendant ses heures habituelles de service.

En conséquence, il ne pourra effectuer son activité accessoire qu'en dehors de ces heures, c'est à dire :

- soit le week-end, ou le soir et matin en fonction des horaires habituel (planning-fiche de poste)
- soit pendant un congé annuel / RTT

De plus, sur des missions d'intérêt général, **l'agent titulaire ou contractuel en CDI pourrait demander à être mis à disposition** d'une association (par exemple) si la collectivité y est également favorable (cf. question infra.). Dans ce cas, il sera normalement rémunéré par son employeur, qui sera remboursée par la structure d'accueil.

Par ailleurs, hors cumul, le fonctionnaire pourrait également solliciter **une disponibilité pour convenances personnelle** et ainsi exercer une activité en contrat dans le privé.

Dans le respect des mêmes obligations déontologiques que celles prévues pour le cumul, l'agent public pourra **librement**, en dehors de ses heures de service habituelles, exercer **à titre bénévole une activité** au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif (art.10 du **décret** n° 2020-69 du 30.01.2020).

Les agents peuvent-ils rejoindre la « réserve sanitaire » ?

OUI

La mobilisation au titre de la « réserve sanitaire » peut se faire pendant les congés annuels de l'agent, ce qui lui ouvre droit à une indemnisation.

Les agents sont tenus de requérir l'accord de leur employeur avant la mission et bénéficient alors d'un « congé pour activité dans la réserve sanitaire ».

Des agents titulaires des diplômes d'aide-soignant, d'infirmier peuvent-ils apporter leurs concours au sein des hôpitaux ? Comment procéder ?

OUI

Les différentes modalités de mobilisation des agents titulaires d'un diplôme d'aidesoignant ou d'infirmier sont précisées sur le site du ministère de la santé et des solidarités (<https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/modalites-renfort-rh-covid-19.pdf>).

4 – GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19

Peut-on suspendre ou mettre fin à un Contrat à Durée Déterminée (CDD) avant le terme du contrat durant la période de confinement ?

NON.

Il n'est pas possible de suspendre le contrat durant la période de confinement.

Les contrats en cours doivent être honorés jusqu'à leur terme. Il ne peut y être mis fin de manière anticipée sur ce seul motif (absence de l'agent du fait de la pandémie) et les agents continuent à percevoir leur rémunération même s'ils sont placés en autorisation spéciale d'absence (à savoir lorsque le télétravail est impossible et lorsque les missions de l'agent contractuel ne sont pas des missions « essentielles » nécessitant un présentiel sur le lieu de travail).

Faut-il renouveler un Contrat à Durée Déterminée (CDD) qui prendrait fin durant la période de confinement ?

Il appartient à la collectivité d'évaluer ses besoins.

A ce jour, il n'y a pas de dispositions dérogatoires à celles réglant le sort des contrats dans le décret n°88-145 du 15 février 1988. Si la collectivité décide de ne pas renouveler le contrat de travail à échéance, elle devra respecter les délais de prévenance prévus pour les non-renouvellements, ainsi que les garanties de l'agent (entretien préalable, possibilité de se faire assister par un conseil de son choix et droit à consultation de son dossier, le cas échéant consultation de la CCP pour les agents investis d'un mandat syndical).

Toutefois, le non-renouvellement ne doit pas être motivé par le contexte actuel. Dans la mesure où les besoins existeront toujours à l'issue de la crise épidémique, il est préconisé de renouveler le contrat de travail.

Pour lutter contre la précarisation, le Gouvernement invite d'ailleurs les employeurs publics à renouveler les contrats arrivant à leur terme durant la période de confinement.

L'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit la possibilité pour le Gouvernement de prendre par ordonnances, dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure ayant pour objet de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité.

Un de mes agents contractuels est en période d'essai durant la période de confinement, que faire ?

Etant donné le contexte inédit, **rien n'est prévu réglementairement.**

Toutefois, la période d'essai ayant vocation à vérifier que les compétences et connaissances de l'agent correspondent au poste occupé. Dans cette période particulière de confinement, l'agent qui n'est pas en activité car son poste ne relève pas du Plan de Continuité d'Activité (PCA), ne peut réaliser valablement sa période d'essai.

Dans ce cas, il apparaît légitime de reporter la date de fin de la période d'essai.

La collectivité pourra décider de prendre un avenant au contrat, visant : les restrictions sanitaires, les mesures prises par le Gouvernement, le placement de l'agent en confinement ... Cet avenant précisera alors que dans ces conditions, le nombre de jours de période d'essai reportés ; étant précisé qu'il n'est pas question alors de rallonger la période d'essai.

Cet avenant ne pourra être pris qu'au retour à la normale de l'activité et devra tenir compte de la période d'essai déjà réalisée.

Il s'agit toutefois d'une mesure exceptionnelle liée à la situation inédite. Il ne s'agit que d'une préconisation. En cas de contentieux, c'est le juge administratif qui appréciera la légalité d'un tel avenant.

Puis-je licencier un agent contractuel en période d'essai ?

OUI, en l'état, rien n'interdit à l'employeur d'utiliser cette procédure.

Toutefois les articles 4 et 42 du décret n°88-145 du 15.02.1988 prévoient la tenue obligatoire d'un entretien préalable auquel l'agent est convoqué par courrier et pour lequel il peut être assisté d'une personne de son choix. En l'espèce, il semble donc compliqué d'appliquer cette procédure en cette période de confinement. Pour mémoire, l'agent licencié en cours de période d'essai ne bénéficie pas d'une indemnité de licenciement (article 4 précité).

Si la demande est effectuée par l'agent qui souhaite mettre fin à la relation contractuelle durant cette période, il devra démissionner dans les conditions prévues à l'article 39 du décret précité.

Enfin, l'employeur peut prolonger la période d'essai pour tenir compte de la durée de confinement, avec les réserves émises ci-avant sur la fiabilité juridique de cette prolongation.

Une collectivité s'est engagée, avant le confinement, à recruter un agent contractuel sur un emploi permanent, le recrutement est-il maintenu ou annulé ?

Si le contrat de travail a été signé, la collectivité ne peut pas revenir sur son engagement. Une fois signé, le contrat crée des droits au profit de l'agent.

Si aucun acte d'engagement n'a été signé, la collectivité peut revenir sur sa décision. Néanmoins, si la personne avait reçu une réponse positive de recrutement avant la période de confinement, le juge administratif peut estimer en cas de contentieux, qu'il y a une rupture de la promesse d'embauche. La collectivité peut voir sa responsabilité engagée et donc être condamnée à verser des dommages et intérêts, dont le montant sera déterminé par le juge. Il incombera pour se faire à l'agent de démontrer l'existence d'un préjudice direct et certain.

Pour information, le juge considère de manière constante, que les promesses d'embauche, expressément formulées mais non suivies d'effet, sont constitutives d'une faute de l'administration, cette dernière ayant manqué à son obligation de respecter la parole donnée. Une réponse écrite positive de l'autorité territoriale pourrait être considérée comme une promesse de recrutement.

Doit-on continuer à payer les vacataires qui ne peuvent plus assurer de vacances ?

Les vacataires n'étant pas des contractuels, ils sont rémunérés uniquement à l'acte réalisé et ne bénéficient pas des mêmes droits et protections sociaux que les agents publics en CDD ou en CDI. Au regard du principe du paiement après service fait et en l'absence de vacation réalisée, ils ne peuvent, en principe, pas être payés.

Pour mémoire, en principe, les vacataires sont définis comme des « agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés », conformément à l'article 1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 et ne doivent pas être recruté pour répondre à un besoin permanent, leur engagement risquant, dans ce cas, d'être requalifiée en CDD par le juge administratif en cas de contentieux.

Au vu de tous ces éléments, il convient de se reporter aux clauses définies dans l'acte d'engagement :

- si le paiement est prévu à la vacation : dans ce cas, le vacataire ne sera pas rémunéré s'il n'effectue aucune mission durant la période de vacation (attention toutefois au risque de contentieux en cas de « faux vacataire »),
- si le paiement est régulier et est prévu tout au long de la période d'engagement, sans référence à la réalisation effective des vacances : dans ce cas, l'agent pourra continuer à être payé. Toutefois, dans cette hypothèse, les services du Centre de Gestion vous invitent à vous rapprocher de votre Trésorerie et des services préfectoraux pour connaître leur position.

Comment gérer les apprentis et des stagiaires « écoles » ?

Dans sa FAQ du 2.04.2020, la DGAFP préconise de maintenir leur contrat et de les rémunérer dans les conditions habituelles. Les CFA sont par ailleurs, invités à poursuivre la formation des apprentis, à distance.

L'article 3 de l'ordonnance n°2020 387 du 1.04.2020 autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les CFA et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020

L'ordonnance n° 2020-428 du 15.04.2020 permet en son article 7 de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, aux prolongations de contrats effectuées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation.

5 – GESTION DES RECRUTEMENTS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19

Une collectivité peut-elle décider de recruter lors de la période de confinement ?

OUI.

Si la collectivité décide de recruter de nouveaux agents durant la période de confinement, le processus de recrutement reste inchangé : délibération créant le poste, déclaration de vacance d'emploi, publicité d'offre d'emplois, entretien de recrutement, acte de nomination, signature des deux parties, transmission éventuelle au contrôle de légalité...

Les agents nouvellement recrutés seront alors gérés comme les autres agents de la collectivité. Durant la période de confinement, ils ne pourront assurer leur mission qu'en télétravail si c'est possible ou en présentiel pour les seules missions indispensables à la vie du pays ou à défaut, ils seront placés en autorisation exceptionnelle d'absence.

Toutefois, compte tenu de l'absence de dérogation sur les modalités de recrutement, les services du Centre de Gestion invitent les collectivités à ne pouvoir, durant la période de confinement, que les postes indispensables à la continuité du service public.

De plus, si la collectivité est tenue de procéder à des entretiens de recrutement durant cette période, elle pourra proposer aux candidats un entretien à distance (téléphone, skype, visioconférence...).

Normalement, durant, la période de confinement les rassemblements sont interdits et les réunions doivent être très limitées. Il sera donc difficile de mettre en œuvre des entretiens de recrutement durant cette période. Si toutefois, la collectivité envisage de le faire, elle devra, strictement, respecter les mesures de sécurité sous peine d'engager sa responsabilité en cas de contamination d'un des candidats (geste « barrière », limiter les contacts, respecter la distance minimale d'un mètre...).

Compte tenu du contexte particulier, peut-on procéder au recrutement d'un agent sans délibération de création de poste préalable ?

La création de l'emploi permanent est de la compétence de l'organe délibérant. Cette création implique l'existence des crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant.

DESORMAIS NON car plusieurs ordonnances sont parues pour organiser la vie institutionnelle durant la période de crise sanitaire

Jusqu'à la parution des ordonnances n°2020-391 du 1.04.20 et n°2020-347 du 27.03.2020, il était possible de manière tout à fait exceptionnel de recruter sans disposer d'un poste créé par délibération, et à la condition de régulariser dès que possible en se fondant sur la nécessité d'assurer la continuité du service. Il était en effet possible exceptionnellement de procéder en urgence au recrutement et à prendre dans un second temps la délibération requise (QE AN du 30 octobre 2000).

A notre sens, cette procédure d'urgence ne semble donc plus pouvoir être mise en œuvre dès lors que les ordonnances sont parues pour permettre le fonctionnement des institutions locales durant la crise sanitaire. Vous pouvez vous rapprocher de la Préfecture à ce sujet pour connaître sa position.

-Pour les communes et leurs groupements : Se reporter à 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
Cette ordonnance vise 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.

Elle est relative au fonctionnement des assemblées délibérantes pendant l'état d'urgence sanitaire, et va permettre le transfert d'une grande partie des pouvoirs des assemblées délibérantes aux maires et présidents d'intercommunalités. L'ordonnance fixe les règles en matière de réunions à distance. Elle allège les modalités de transmission des actes au contrôle de légalité. Elle acte également le report de plusieurs dates butoirs de transferts de compétence, en matière d'eau et de mobilité. L'article 1er de l'ordonnance donne délégation au maire pour exercer toutes les attributions mentionnées à l'article L 2122-22 du CGCT (affectation des propriétés communales, fixation des tarifs, exécution et règlement des marchés...).

-Pour les autres établissements publics : Se reporter à 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

Cette ordonnance doit permettre d'assurer la continuité de l'action administrative en aménageant les règles délibératives.

Pendant la crise sanitaire, les organes collégiaux d'un certain nombre d'entités sont autorisés à recourir à des réunions dématérialisées ou à la visioconférence. Sont concernés :

- tous les **établissements publics**, quel que soit leur statut ;
- les groupements d'intérêt public (GIP) ;
- les autorités administratives indépendantes (AAI) et les autorités publiques indépendantes (API) ;
- d'autres organismes publics ;
- les organismes privés chargés d'une mission de service public administratif ;
- les commissions et autres instances collégiales administratives, notamment **les instances de dialogue social** comme les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

6 – GESTION DES CONGES ET RTT PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19

L'employeur peut-il imposer aux agents de prendre des congés annuels ou des RTT au lieu de les placer en autorisation exceptionnelle d'absence ou en télétravail ?

OUI depuis le 16 avril 2020 et pour une durée limitée à la crise sanitaire actuelle.

Jusqu'à à cette date, l'employeur public ne pouvait pas placer l'agent en congés annuels d'office, ni imposer à un agent de prendre ses congés/RTT pendant la période de confinement. En effet, ni les dispositions du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 ni aucune autre disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit n'autorisent un employeur public à placer d'office un agent en congé annuel y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 permet aux employeurs publics, de manière exceptionnelle et dans pour un temps limité à la crise sanitaire actuelle liée au COVID 19, d'imposer aux agents publics la prise de congés ou RTT.

Cette ordonnance définit les règles pour les agents de l'Etat. Cependant, elle prévoit que les collectivités territoriales ont la possibilité (et non l'obligation) d'appliquer ce régime à leurs agents publics (fonctionnaire et contractuels) dans des conditions que définit l'autorité territoriale.

Dans la mesure où la décision relève de l'autorité territoriale, il ne semble pas nécessaire de prendre une délibération ; Une note de service pourrait suffire.

Selon le rapport au Président de la République, le nombre de jours de congés concernés peut être modulé dans la fonction publique territoriale, les dispositions de l'ordonnance constituant **un plafond dans la limite duquel s'exerce la compétence de l'autorité territoriale.**

L'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, en son article 10, modifie les articles 1er et 2 de l'ordonnance n°2020-430 afin de faciliter la gestion d'imposition de jours de réduction du temps de travail et de congés. A présent, la période de référence est du 16 mars 2020 au 31 mai 2020 inclus.

Le régime de l'Etat **distingue la situation des agents** selon qu'ils ont été placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en télétravail (ou assimilé) :

- Pour les agents en ASA entre le début du confinement (16 mars 2020) et le **31 mai 2020 inclus**, la prise de **10 jours** de congés est **obligatoire** et s'exerce 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 congé annuel entre le 17 avril 2020 et **31 mai 2020 inclus.**

Il est donc possible pour l'employeur d'effectuer une modification rétroactive de la situation administrative des agents placés initialement en ASA.

Les collectivités peuvent très bien décider de ne pas imposer ces jours aux agents en ASA , ou d'imposer moins de jours selon les deux périodes.

L'ordonnance envisage le cas des agents qui ne disposeraient pas de 5 jours de RTT au titre de la première période : **ils doivent prendre le nombre de jours de RTT dont ils disposent ainsi qu'un jour de congé annuel au titre de la seconde période, soit six jours de congé annuel au total.** Ainsi une personne qui serait

en autorisation d'absence tout au long de la période et qui ne disposerait que de trois jours de réduction du temps de travail 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 congé annuel à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Le nombre de jours imposés est proratisé pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

- S'agissant des **agents en télétravail** pendant la période du 17 avril 2020 et **31 mai 2020 inclus**, la prise de congés imposés relève de la **décision du chef de service et donc de l'autorité territoriale** en fonction des nécessités de service.

Pour eux, sont susceptibles d'être imposés **5 jours** de RTT ou, à défaut, de congé annuel au cours de cette période en respectant le délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Les collectivités peuvent très bien décider de ne pas imposer ces jours aux agents en télétravail , ou d'imposer moins de jours.

-Pour les **agents publics qui ont été à la fois en ASA et en télétravail**, les deux régimes s'appliquent au prorata du nombre de jours accomplis en ASA et en télétravail ou assimilé au cours de la période comprise entre le début du confinement et la fin de l'état d'urgence.

Par ailleurs, le texte prévoit que

- Le nombre de jours de RTT ou de congé annuel à prendre est réduit du nombre de jours **pris volontairement** pendant la période de référence. Cette réduction est laissée à l'appréciation du chef de service lorsque l'agent a été placé en **congés de maladie** pendant cette période.

- Les jours de RTT peuvent être pris parmi ceux épargnés sur les **comptes épargne-temps (CET)**.

-Les jours de congés annuels imposés dans la période de confinement ne sont pas pris en compte pour l'attribution d'un ou de deux jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés annuels.

Dans sa FAQ « question réponses » du 23/04/2020, la DGAFP précise cependant que « dans la mesure où les congés annuels posés avant le 1er mai l'ont été volontairement, ils participent au décompte pour l'obtention de jours supplémentaires accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis avant le 1er mai et après le 31 octobre. »

Enfin, l'ordonnance exclut l'application de ses dispositions aux agents relevant des régimes d'obligations de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps (ex : enseignants, **enseignants artistiques territoriaux**)

Dans sa FAQ du 15.04.2020, la DGAFP précise que « La mise en œuvre de ce dispositif ne nécessite pas de délibération ».

Dans sa FAQ « question –réponses » du 23/04/20 elle précise « l'application des dispositions de l'ordonnance conduit à ne pas devoir consulter formellement le CT. En revanche il est tout à fait envisageable d'informer les représentants du personnel des modalités d'application de l'ordonnance décidées au sein des différents services. »

Lorsque l'agent placé en autorisation d'absence (faute de télétravail possible) ou en télétravail, avait posé des jours de congés ou de RTT avant les mesures de confinement, est-il en droit de demander leur report à son employeur ?

NON.

L'employeur public n'a pas l'obligation d'annuler ou de reporter des congés déjà demandés et accordés précédemment, quand bien ceux-ci tombent durant la période de confinement. Les congés annuels ou RTT posés sont donc maintenus sauf si l'employeur est d'accord pour les reporter.

Pour les agents annualisés, il est préconisé de ne pas modifier le planning qui inclut déjà la pose des congés annuels et les jours de récupérations.

Il est important de préciser que l'agent en congés annuels ou en RTT n'est pas en service, il n'a donc pas l'obligation d'être joignable durant cette période (contrairement aux autorisations exceptionnelles d'absence liées au confinement).

De ce fait, si la collectivité souhaite que l'agent reste joignable ou soit en capacité d'intervenir en cas d'urgence, il convient d'annuler son ou ses congés annuels ou RTT pour un motif lié aux nécessités de service, de les reporter ultérieurement, et de placer l'agent en autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour la période souhaitée.

Est-il possible pour un agent de poser des jours de congés annuels ou de RTT durant la période de confinement ?

OUI.

Les agents en télétravail peuvent poser des congés annuels et des jours ARTT pour se dégager de toutes obligations professionnelles. L'octroi de ces jours d'absence sera cependant soumis à l'accord préalable de l'autorité territoriale, qui peut opposer les nécessités de service. L'absence de demande d'autorisation préalable expose l'agent à une sanction disciplinaire.

L'intérêt de poser des congés ou des ARTT semble peu limité pour les agents placés en autorisations exceptionnelles d'absence sauf s'ils ne souhaitent pas être dérangé ce jour là.

Quid des obligations en matière de temps de travail ?

L'employeur peut déroger, **en cas de circonstances exceptionnelles, et pour une durée limitée**, aux obligations prévues en matière de temps de travail définie par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, à savoir :

- la durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 10 heures, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures (par exemple 8h-20h).
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Une **décision de l'organe délibérant** de la collectivité ou de l'établissement est nécessaire pour autoriser les dérogations avec information immédiate du comité technique. (Cf. note de la DGAFP – mesures également prévues par la loi d'urgence votée le 22 mars 2020).

Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés 2019 ?

OUI, il est possible de repousser la limite de consommation des congés ;

Le congé dû pour une année de service accompli peut se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale (en général jusqu'à la fin des vacances scolaires de février).

Un report à une date ultérieure peut donc être octroyé aux agents concernés, à discrétion de l'autorité territoriale.

7 – GESTION DU CHÔMAGE PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19

Le dispositif de chômage partiel s'applique-t-il dans la fonction publique ?

NON.

Le dispositif de chômage partiel est un dispositif mis en place dans le secteur privé au profit des entreprises afin d'assurer un salaire minimum aux salariés. Aucun dispositif équivalent n'existe à notre connaissance dans le secteur public pour les administrations et collectivités employeuses. Il ne peut donc être appliqué aux agents contractuels de la fonction publique.

Cette interprétation est confirmée par la note de la FNCDG du 24 mars 2020 disponible sur le site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – accès extranet – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 ».

Sous réserve d'évolutions et de précisions gouvernementales ultérieures, il semble que les coûts induits par les mesures prises pour lutter contre la propagation du COVID 19 soient à la charge des collectivités employeurs.

De ce fait, dès lors que l'agent ne participe pas, en présentiel, à la continuité des services « indispensables », et que le télétravail est impossible, l'employeur public devra placer son agent en autorisation exceptionnelle d'absence et devra continuer à le rémunérer à taux plein.

Le chômage partiel s'applique-t-il pour les satellites des collectivités territoriales ?

OUI dans certains cas. Dans sa FAQ mise à jour le 15.04.2020, la DGAFP indique que « Les agents de droit privé travaillant dans les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) locaux, les sociétés d'économie mixte (SEM) ou les sociétés publiques locales (SPL) pourront bénéficier, dans certaines conditions, du chômage partiel prévu par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Son application n'est pas automatique. Lorsque le maintien des salaires est rendu possible, sans recourir à l'activité partielle, grâce aux subventions publiques, cette mesure exceptionnelle ne s'appliquera pas, l'objectif étant d'orienter les moyens publics vers les acteurs les plus fragiles ». **En revanche les autres salariés des collectivités, EPCI et les établissements publics à caractère administratif, et notamment les PEC (contrats aidés CUI-CAE, apprenti) et les contractuels restent exclus du chômage partiel.**

L'ordonnance parue au JO du 23 avril 2020 modifie celle du 28 mars et vient confirmer ce point en prévoyant que "Les salariés de droit privé des employeurs mentionnés aux 3° à 7° (3° = les salariés relevant soit des EPIC des collectivités territoriales, soit des SEM dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire) de l'article L. 5424-1 du code du travail, des établissements publics à caractère industriel et commercial de l'Etat, des groupements d'intérêt public et des sociétés publiques locales peuvent être placés en activité partielle dans les conditions prévues au chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du même code et par la présente ordonnance dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources. Dans ce cas, ces employeurs bénéficient d'une allocation d'activité partielle selon les modalités prévues par ces mêmes dispositions".

Que se passe-t-il pour un allocataire en fin de droits à allocation chômage pendant la période de confinement ?

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de coronavirus, l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 prolonge la durée d'indemnisation chômage de tous les demandeurs d'emploi dont les droits à indemnisation sont épuisés.

Cette ordonnance prévoit en effet que pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, entre le 12 mars 2020 (**en pratique le 1er mars**) et le 31 mai 2020 (et non plus 31 juillet 2020) leur droit à indemnisation chômage, la durée pendant laquelle l'allocation de remplacement est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté ministériel (non encore paru).

Ainsi, les employeurs territoriaux qui versent l'ARE à leurs anciens agents, en auto-assurance (fonctionnaires et contractuels) doivent continuer à la leur verser, même si ces anciens agents sont arrivés en fin de droits.

L'ordonnance précise que l'indemnisation des demandeurs d'emploi, dont la formation est suspendue pour une durée supérieure à 15 jours en raison de la crise sanitaire, est prolongée.

Le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, qui est entré en vigueur le 16 avril, est venu définir les règles de prolongation temporaire de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire.

Il indique notamment que **la prolongation des droits à allocations chômage ne peut excéder 184 jours indemnifiés supplémentaires.**

L'arrêté du 16 avril 2020 vient préciser les modalités de prolongation des droits au versement d'allocations chômage.

La durée de la prolongation est de :

- 91 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnifiables au titre des mois de mars, avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- 60 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnifiables au titre des mois d'avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1er avril 2020 et le 30 avril 2020 ;
- 30 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnifiables au titre du mois de mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1er mai 2020 et le 31 mai 2020.

Il précise que la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation pour le bénéfice de l'allocation chômage est prolongée du nombre de jours compris entre le 1er mars et le 31 mai 2020.

Enfin, il précise que les périodes de suspension du contrat de travail résultant du placement en activité partielle sont retenues au titre de l'affiliation à raison de sept heures de travail par journée de suspension ou par cachet jusqu'au 31 mai 2020.

Pour plus d'informations, consulter la fiche thématique « allocations chômage » disponible sur l'extranet du CdG28.

Existe des règles spécifiques en matière d'allocation chômage durant la crise sanitaire ?

OUI - Le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020, qui est entré en vigueur le 16 avril, est venu définir les règles de prolongation temporaire de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire.

Il prévoit également l'allongement du délai relatif à la période de référence utilisée pour le calcul de la période d'affiliation des bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi et des allocations spécifiques de solidarité intermittent, ainsi que du délai de forclusion dont dispose le salarié privé d'emploi pour faire valoir ses droits à indemnisation.

Il prévoit également que le délai d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi fixé à 12 mois est prolongé du nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et une date fixée par arrêté ministériel (non paru), et au plus tard au 31 juillet 2020.

il prévoit aussi la neutralisation des jours non travaillés au cours de la période de crise sanitaire pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence qui entreront en vigueur au 1er septembre 2020.

Il suspend, pour la durée de la crise sanitaire, le délai à l'issue duquel l'allocation devient dégressive.

Enfin, afin de préserver la situation des salariés qui auraient démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, le décret introduit, à titre temporaire, **deux nouveaux cas de démissions légitimes** ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Enfin, afin de préserver la situation des salariés qui auraient démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, le décret introduit, à titre temporaire, **deux nouveaux cas de démissions légitimes** ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Sont ainsi assimilées à des pertes involontaires d'emploi la démission produite avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée en CDI ou pour un CDD d'au moins 3 mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- Soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1er mars 2020 ;
- Soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1er mars 2020. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

L'arrêté du 16 avril 2020 vient préciser les deux nouveaux cas de démission pouvant ouvrir droit au versement d'allocation chômage créé par le décret n° 2020-425 ne sont assimilées à des pertes involontaires d'emploi que sur la période du 1er mars au 31 mai 2020.

Pour plus d'informations, consulter la fiche thématique « allocations chômage » disponible sur l'extranet du CdG28.

Les nouvelles modalités de détermination du droit à l'allocation (*durée, montant, date de versement*) qui devaient entrer en vigueur au 1er avril 2020 sont-elles applicables ?

NON - Les nouvelles modalités de détermination du droit à l'allocation chômage (*durée, montant, date de versement*) qui devaient entrer en vigueur au 1er avril 2020 sont **reportées au 1er septembre 2020 (décret n°2020-361 du 27.03.20)**. Ainsi, jusqu'au 1er septembre 2020, les règles d'indemnisations, telles qu'issues de la convention relative à l'indemnisation du chômage du 14 avril 2017 et ses textes d'application, restent applicables.

8 – LA MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE SOCIALE DURANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU CORONAVIRUS – COVID-19

Les organisations syndicales et les organismes consultatifs (CT/CHSCT) sont-ils associés à la mise en œuvre des décisions prises par l'autorité territoriale ayant une incidence sur le personnel (télétravail, Plan de Continuité d'Activité ...) ?

Les organisations syndicales seront informées des dispositions arrêtées pour les personnels et de leurs modalités opérationnelles dans la structure.

Les collectivités devront dans la mesure du possible saisir pour avis le CT et/ou le CHSCT **lorsque leur avis est requis**.

Dans sa note sur la dématérialisation des instances de dialogue social du 1^{er} avril 2020, la DGAF indique, « *qu'une information du CT, et par analogie de toute instance de dialogue social, ne peut se substituer à une consultation de cette instance (CE, 1er juin 2018, n°391518) »*, et que « *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* ».

Cependant, l'article 13 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020, indique que durant la crise sanitaire, 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'Etat et des autorités saisies pour avis conforme qui sont en revanche maintenues.

La note de la DGAFP ne précise pas si cette dérogation est applicable pour la mise en place d'un PCA.

En revanche, il semble certain que cette clause dérogatoire ne peut être mise en œuvre pour les suppressions de poste, instauration du RIFSEEP, les réorganisations pérennes des services....

Lorsque cette dérogation est mise en œuvre, l'employeur est invité à tenir informées les organisations syndicales des dispositions arrêtées pour les personnels et de leurs modalités opérationnelles dans la structure.

Pour la tenue des instances consultatives, il y a donc lieu de de référer aux dispositions de l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 qui fixe les règles relatives à la tenue des réunions dématérialisées ou le recours à la visioconférence.

Pour plus d'informations, se reporter à la note de la DGAFP du 1.04.2020 « réunions des instances de dialogue social » disponible sur notre site.

Les réunions des instances consultatives (CT/CHSCT, CAP, CCP) peuvent-elle avoir lieu de manière dématérialisée ?

OUI. Durant toute la période de confinement, l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adapte le droit applicable au fonctionnement des instances collégiales administratives notamment concernant les règles relatives à la tenue des réunions dématérialisées ou le recours à la visioconférence.

Désormais, pendant la période précitée et seulement pendant cette période, « toute instance de représentation des personnels, quel que soit son statut », les commissions administratives et pour toute autre instance collégiale administrative ayant vocation à adopter des avis ou des décisions comme les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les commissions consultatives paritaires (CCP) peuvent être réunies à distance à l'initiative de la personne qui préside l'instance, selon trois modalités: par conférence téléphonique, par conférence audiovisuelle ou par procédure écrite dématérialisée.

Ces dispositions sont applicables durant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'à l'expiration de l'état d'urgence sanitaire, augmentée d'une durée d'un mois.

Ces instances peuvent, pour l'adoption de mesures ou avis présentant un caractère d'urgence, se réunir et délibérer valablement alors que leur composition est incomplète et sans tenir compte des règles de quorum qui leur sont applicables.

Les mandats des membres de ces instances qui arrivent à échéance pendant la période allant du 12 mars à la fin du confinement prolongé d'un mois sont prorogés jusqu'à la désignation des nouveaux membres et au plus tard jusqu'au 30 juin 2020. Un décret est attendu pour adapter en tant que de besoin la durée des mandats des membres désignés à la suite de cette prorogation afin que les dates d'échéance de ces mandats soient compatibles avec les règles de renouvellement partiel ou total de ces instances.

NB : Les nouvelles facultés d'organisation des réunions, ouvertes par l'ordonnance, ne constituent pas des dispositions pérennes et s'appliquent uniquement pour la période précitée. En revanche, en dehors de cette période, seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence, en vertu des articles 42 du décret n°2011-184 (CT) et 67 du décret n°82-453 (CHSCT).

Dans sa note, la DGAFP du 1.04.2020 préconise le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles et le report, dans toute la mesure du possible, de la tenue de la réunion des instances disciplinaires.

Pour plus d'informations, se reporter à la note de la DGAFP du 1.04.2020 « réunions des instances de dialogue social » disponible sur notre site.

9 – GESTION DE CERTAINES SITUATIONS PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT LIEES AU COROVAVIRUS – COVID-19 – questions diverses

Les agents bénéficient de titres restaurant peuvent-ils continuer à en bénéficier ?

Les titres restaurant sont en principe mis en place lorsque l'employeur ne peut pas mettre à disposition des agents un lieu de restauration. Lorsque l'agent est en autorisation exceptionnelle d'absence, il n'est pas tenu de travailler et ne peut donc pas bénéficier de titres restaurants.

S'agissant des agents en télétravail, l'URSSAF précise que « ce sont des salariés à par entière bénéficiant des mêmes droits individuels que ceux qui travaillent sur site et doivent donc, à ce titre, bénéficier des titres restaurant dès lors que leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des salariés exerçant leur activité sur site ».

Aussi, si la journée d'un agent en télétravail est organisée en deux demi-journées entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas, ils doivent recevoir un titre restaurant et ce quel que soit le nombre de jours de télétravail.

Les agents cohabitant avec une personne considérée comme vulnérable peuvent ils bénéficier d'un arrêt de travail ?

OUI

Elle devra avant tout chose solliciter la possibilité de bénéficier du télétravail.

Si le télétravail n'est pas possible, la personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. (Source ministère de la santé et Ameli).

En l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut décider de le placer en autorisation exceptionnelle d'absence.

La journée de carence est-elle supprimée en cas d'arrêt de travail pendant la période d'urgence sanitaire ?

OUI pour tous les agents.

L'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit la suppression du jour de carence **pour tous les arrêts** de travail qui débutent à compter du 24 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (2 mois), **quel que soit le statut de l'agent public** (fonctionnaires, agents contractuels de droit public). Il n'est pas fait de distinction entre les arrêts liés ou non au COVID 19.

Les trois jours de carence sont également supprimés pour les agents de droit privé en cas d'arrêt de travail à compter du 24 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (2 mois).

La rémunération sera alors versée dès le premier jour d'arrêt de maladie durant la période dérogatoire.

Les agents publics pourront-ils bénéficier de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?

NON pour le moment. Les agents publics ne sont pas concernés par la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime Macron » de 1 000 €.

Initialement, la DGAFP a considéré que les collectivités qui le souhaitent pouvaient verser une prime, à intégrer dans le cadre du RIFSEEP, notamment la part CIA, en choisissant les agents bénéficiaires au regard de leur investissement durant la période de la crise sanitaire et/ou ceux qui ont dû impérativement être amenés à se déplacer sur site pour une activité essentielle. Cependant, des élus ont fait remarquer que certaines collectivités n'avaient pas encore mis en place le RIFSEEP et que certains cadres d'emplois en étaient exclus.

Dans le cadre de la présentation de son plan d'urgence le 15 avril, le Premier ministre a confirmé qu'un texte sera prochainement adopté pour permettre aux collectivités qui le souhaitent, d'instaurer par délibération, une prime exceptionnelle, exonérée de charges et défiscalisée dans la limite de 1000€, et distincte du RIFSEEP. La délibération devra déterminer le montant maximum versé et les conditions d'attribution.

Dans la FAQ mise à jour le 15.04.2020, la DGAFP précise que "Le Président de la République a souhaité, pour l'ensemble des personnels soignants mais aussi pour l'ensemble des autres fonctionnaires les plus mobilisés, le versement d'une prime exceptionnelle pour pouvoir accompagner financièrement cette reconnaissance. Cet engagement s'articulera autour de trois principes : (i) une prime pour reconnaître le surcroît d'activité de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire ; (ii) un montant maximal de 1 000 € et fractionnable en trois tiers selon la durée de cet engagement particulier et (iii) une exonération d'impôts et de cotisations sociales, selon la disposition prévue dans le projet de loi de finances rectificative. Un décret viendra en fixer très prochainement les modalités. En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La prime sera financée par chaque employeur. "

La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (art. 11) prévoit :

- l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales de la prime exceptionnelle susceptible d'être versée en 2020 aux agents des administrations publiques particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire ;
- **l'intervention d'un décret** devant déterminer en fonction des contraintes supportées par les agents, les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement ainsi que le montant de cette prime exceptionnelle.

Les collectivités territoriales pourront décider de verser cette prime à leurs agents en vertu du principe de libre administration, aucune compensation de l'État n'étant cependant prévue à ce titre.

Cependant à ce jour, ce texte n'est encore pas paru (attendu pour fin avril pour permettre les 1^{er} versement dès le mois de mai).

Un agent peut-il reporter la date de début de sa mise en disponibilité ?

Tout dépend si l'arrêté de mise en disponibilité a été pris ou non par l'autorité territoriale au jour de la demande de l'agent.

Si l'arrêté de mise en disponibilité a déjà été pris et notifié à l'agent, ce dernier est opposable à l'agent. Ce dernier peut solliciter le retrait de cet acte à l'autorité territoriale, qui demeure libre d'y faire droit ou non (cf. Art L 242-4 du Code des relations entre le public et l'administration).

En cas de refus de report de la part de l'autorité territoriale, il est d'ailleurs fort probable que dans ce cas, l'agent sollicite une demande de réintégration anticipée, qui devra être examinée selon les règles de droit commun.

Si l'arrêté de mise en disponibilité n'a pas été pris, la demande de modification de l'agent devra être prise en compte par l'autorité territoriale.

Que faire pour les agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale ?

Cette situation concerne notamment les fonctionnaires en attente d'un passage devant une instance médicale (comité médical ou commission de réforme) en vue de l'octroi ou du renouvellement d'un congé pour raison de santé (congé de longue maladie et congé de longue durée) ou encore de leur retour en service. Cependant, la réunion des instances médicales peut s'avérer être complexe à mettre en œuvre dans un contexte dégradé.

Si l'instance médicale ne peut être réunie, il est important de vous rappeler les éléments suivants :

- il est rappelé que les articles 17 et 37 du décret 87-602 du 30 janvier 1987 prévoient le maintien du 1/2 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, 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. Le juge (CE, 9 novembre 2018, n° 412684) considère que le 1/2 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.

- Pour les fonctionnaires demandant le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique, notamment les agents qui peuvent répondre aux caractéristiques des personnes vulnérables, il apparaît utile d'examiner les conditions d'octroi d'un temps partiel pour raison thérapeutique au terme de la période de confinement.

-Concernant les fonctionnaires sollicitant un congé pour invalidité imputable au service (CITIS), il est rappelé que le régime de présomption d'imputabilité prévu à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 doit conduire les employeurs à statuer rapidement sur la situation des agents. Il appartient aux employeurs de se saisir pleinement de ces dispositions et de ne réserver les cas de refus nécessitant l'avis de la commission de réforme qu'aux situations dans lesquelles ils ont des éléments tangibles de nature à renverser cette présomption (faute personnelle ou circonstances particulières détachant l'accident du service). Dans les situations nécessitant l'avis de la commission de réforme, il appartiendra de statuer rapidement sur la situation des agents à l'issue de la période de confinement

Plus d'informations se référer à la note de la DGAFP sur la gestion des agents en attente de l'avis d'une instance médicale (**disponible sur notre site**: www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 »).

Un stagiaire n'ayant pas pu suivre ses formations obligatoires durant le confinement pourra-t-il être titularisé ?

OUI mais pas à ce jour

Il est prévu une ordonnance du Gouvernement, laquelle précisera que les formations qui conditionnent la titularisation qui n'auront pu être assurées en raison du confinement ne compromettent pas la titularisation, et permettra qu'elles puissent être réalisées postérieurement à la titularisation et ce jusqu'au 31 décembre 2020 (cf. note FNCDG du 24 mars 2020 et FAQ de la DGAFP du 2.04.2020).

Une possibilité d'exception à cette règle sera examinée concernant les formations des policiers municipaux et des pompiers.

A ce jour, en l'absence d'ordonnance publiée, aucune titularisation ne peut être prononcée sans que l'agent ait suivi sa formation d'intégration.

Peut-on maintenir le régime indemnitaire d'un agent en arrêt maladie si la délibération ne le prévoit pas ?

OUI, 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 (Recommandations du Ministère de la Cohésion et des territoires du 21 mars 2020).

La période de stage devra-t-elle être prolongée de la durée de l'autorisation d'absence accordée pendant le confinement ?

Le décret n° 92-1194 prévoit que «Le fonctionnaire territorial stagiaire a droit aux congés rémunérés prévus à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ainsi qu'à ceux prévus aux 1° (premier alinéa), 2°, 3°, 4°, 5° et 9° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci ».

Cette disposition ne concerne donc que les congés listés et non les autorisations spéciales d'absence.

Ainsi à la lecture stricte du texte, l'autorisation d'absence, quelle que soit sa durée, n'impacte pas la durée du stage.

Même s'il peut paraître justifié de considérer que la période d'autorisation d'absence pendant le confinement permette de prolonger le stage, aucune disposition législative ou réglementaire ne vient appuyer cette position pour le moment.

Comment doit-on traiter les demandes de réintégration après disponibilité ?

A l'instar des contrats, les demandes de réintégration après disponibilité sont traitées selon les dispositions de droit commun en vigueur, en fonction de l'aptitude physique du fonctionnaire et des vacances de poste au tableau des effectifs.

Il est précisé que pour les réintégrations qui ont été actées juste avant le confinement, l'agent doit soit être mobilisé en présentiel dans le cadre du PCA, le cas échéant, soit placé en télétravail, soit, à défaut, placé en autorisation spéciale d'absence.

Quelles possibilités pour satisfaire mon besoin en personnel ?

3 possibilités qui peuvent être mise en œuvre pour répondre à une mission « essentielle » :

- **La réserve communale de sécurité civile** permet l'engagement bénévole et occasionnel de citoyens et étrangers résidents régulièrement sur le territoire français. Il s'agit d'un engagement qui n'est ni rémunéré ni gratifié. Il s'agit d'un dispositif institué par la loi du 12 août 2005 et détaillé sur le site service-public.fr.

- Au-delà de ce dispositif, **le décret n°2017-930 du 09.05.2017 met en place la réserve civique**, qui « comporte des réserves thématiques, parmi lesquelles figure notamment en « 2° Les réserves communales de sécurité civile prévues au chapitre IV du titre II du livre VII du code de la sécurité intérieure » ;

Dans ce cadre et le contexte actuel, un site gouvernemental a été ouvert afin de permettre aux structures publiques ou associatives de proposer une mission et aux volontaires de se signaler.

Elle vise 4 missions vitales : Aide alimentaire et d'urgence / Garde exceptionnelle d'enfants / Lien avec les personnes fragiles isolées / Solidarité de proximité.

Il s'agit d'un engagement bénévole, qui n'est ni rémunéré ni gratifié.

Il ne s'agit pas d'un cumul d'activités ni d'une autorisation spéciale d'absence. La réalisation de leurs missions intervient sur leur temps personnel et non travaillé, dans le cadre de missions ponctuelles et dans la limite de 24H par semaine (article 7 du décret n°2017-930 du 9 mai 2017).

- En outre, **il est possible de recourir au bénévolat simple**, par le biais de la signature d'une convention de bénévolat avec le bénévole (usager comme agent territorial, ce cumul d'activité étant autorisé librement par le décret n° 2020-69 du 30.01.2020 - article 10).

Cependant, cette activité s'effectuera en dehors du temps de service, que l'agent soit en télétravail, en ASA, en RTT ou en congé annuel.

Pour mémoire, un bénévole n'a pas de lien de subordination, c'est-à-dire qu'il n'a pas de supérieur hiérarchique, ne reçoit pas de directives impératives et n'est pas astreint à un horaire, qui sont les caractéristiques d'un contrat de travail.

L'existence d'un lien de subordination assorti au versement d'une rémunération conduisent les juges à requalifier le bénévolat en contrat de travail.

Si la collectivité souhaite occasionnellement faire appel à des bénévoles :

- elle devra se renseigner auprès de son assureur du personnel pour connaître la couverture d'un agent bénévole en cas d'accident,

- elle devra définir la place du bénévole au sein de votre structure : l'activité qu'il exercera bénévolement au sein de votre structure, les limites ... il ne doit pas avoir les mêmes missions qu'un employé puisqu'il ne doit ni remplacer un agent ni pourvoir à un emploi.

- elle devra informer son personnel de la place du bénévole : il ne s'agit pas d'une assistance, aucun lien de subordination,

- elle devra d'établir une convention de bénévolat pour acter les droits et les obligations (attention dans la rédaction : il ne s'agit en aucun cas d'un acte d'engagement). Un modèle est disponible sur notre site dans la rubrique « accueil » / « Coronavirus – Covid-19 » / « modèles ».

- En outre, **il est possible de recruter sur un emploi non permanent en CDD « accroissement temporaire »**, après avoir respecté la procédure de recrutement de droit commun (délibération de création du poste, contrat...).

Dans tous les cas, l'employeur devra s'assurer que les mesures en matière d'hygiène et sécurité seront respectées durant l'intervention de ces personnes.

Quel est l'impact de la crise sanitaire pour un agent qui est inscrit sur une liste d'aptitude suite à la réussite à un concours ?

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 prévoit des dérogations aux règles normales d'organisation des examens et concours de la fonction publique.

Celles-ci sont applicables du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020 à toutes les voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, sauf mentions contraires.

Ainsi l'article 6 de l'ordonnance indique que le décompte de la période de quatre ans d'inscription sur liste d'aptitude des lauréats de concours (art. 44 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) est suspendu. Cette suspension s'opère pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (art. 4 loi n°2020-290 du 23 mars 2020), à savoir le 24 mai 2020, augmentée d'une durée de deux mois, soit jusqu'au 24 juillet 2020.

A ce stade, nous ne savons pas si cette disposition s'applique également pour les listes d'aptitudes suite à promotion interne.

Quelles données l'employeur peut-il collecter ?

Les consignes de la CNIL sont les suivantes : Toutes les informations personnelles ne peuvent être collectées même dans cette période de crise sanitaire.

Ainsi, les employeurs ne peuvent pas collecter des fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents.

Par ailleurs, il est interdit de mettre en œuvre des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ou encore, la collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents.

Cf. <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donneesperso>

Quel est l'impact de la crise sanitaire sur les ruptures conventionnelles conclues début mars ou après ?

L'article 5 de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 (modifiant l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020) prévoit une suspension du délai de rétractation au titre de la procédure de rupture conventionnelle, si ce délai n'a pas expiré avant le 12 mars 2020.

Il reprendra à compter du 1er du deuxième mois qui suivra la fin de l'état d'urgence sanitaire prévue le 24 mai 2020 à ce jour.

Ainsi, une convention de rupture conventionnelle signée le 10 mars 2020 ne peut entraîner la radiation du fonctionnaire ou du contractuel pendant l'état d'urgence sanitaire, tant que le délai de rétractation de 15 jours n'est pas épuisé.

L'agent peut-il exercer 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* ».

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.

Dans le contexte actuel :

- 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.
- pour les agents en présentiel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, le droit de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

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

L'agent affecté à un service essentiel dans le plan de continuité d'activité, qui fait valoir à mauvais escient son droit de retrait, et refuse de venir à son travail, s'expose à une retenue sur salaire pour service non-fait (prendre un arrêté de service non-fait, pas de procédure autre particulière à respecter), ainsi qu'à une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique.

Plus d'informations se référer à la note de la DGAFP sur le droit de retrait (**disponible sur notre site**: www.cdg28.fr – rubriques « Accueil » / « Coronavirus – Covid-19 »).

Quels sont les impacts du confinement sur la PPR (période de préparation au reclassement) ?

Le Gouvernement a eu l'occasion d'indiquer le 2 avril dernier que la prise d'un texte permettant la prorogation de la PPR en raison de l'état d'urgence sanitaire allait être examinée (cf. note FNCDG du 2.04.2020).

A ce jour ce texte n'est pas paru.

Comment la collectivité peut prendre en charge les frais de repas des agents appelés à travailler en présentiel durant le confinement ?

Le décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 donne la possibilité aux employeurs publics de prendre en charge des frais de repas des agents publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Les conditions à remplir par les agents sont les suivantes :

- être affectés à des missions visant à assurer la continuité du fonctionnement des services jugés essentiels : Sont concernés 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 nommément désignés à cet effet.
- ne pas pouvoir recourir à la restauration administrative ;
- produire un justificatif de frais, qui sera communiqué à l'ordonnateur
- bénéficier d'une autorisation de l'autorité territoriale : cette prise en charge n'étant pas un droit,
- prendre son repas au cours du service, sur place ou à emporter ;

La prise en charge a lieu à hauteur de l'indemnité de repas versés aux agents en mission ou en stage (barème fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié), soit 17,50 € par repas.

Le décret est applicable aux frais engagés à compter de l'entrée en vigueur de la période de limitation des déplacements (soit à compter du 16 mars), puis de la période d'état d'urgence sanitaire déclarée par la loi du 23 mars 2020.

L'agent en décharge d'activité de services reprend-il son activité dans les services ?

NON - L'agent en décharge d'activité de services totale ou partielle est censé pouvoir exercer ses missions syndicales, y compris pendant la période de confinement (article 20 du décret n°85-397 du 03.04.1985).

La collectivité ne peut selon nous revenir sur une décharge d'activité de service antérieurement accordée à un agent qui serait affecté sur des missions « essentielles » dans le cadre du PCA, sauf accord de l'agent et de son organisation syndicale. En effet, aucun texte ne prévoit cette possibilité.

10. GESTION DE LA COMMUNICATION PAR L'EMPLOYEUR QUAND IL A CONNAISSANCE D'UN CAS AVERE DE CORONAVIRUS – COVID-19 DANS SES EFFECTIFS ?

Comment l'employeur doit-il gérer la communication quand il a connaissance d'un cas de coronavirus – covid 19 dans ses effectifs ?

Le Code du Travail prévoit que l'employeur 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 dans la collectivité. **La communication est capitale, elle vise à rassurer les équipes sur les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.**

Si l'un des agents est contaminé, alors l'employeur doit :

- Renvoyer tout de suite l'agent contaminé à son domicile avec un masque et lui demander d'appeler son médecin traitant ;
- Lui rappeler les gestes barrières pour limiter la propagation du virus, tels que préconisés sur le site du gouvernement ainsi que l'appel du 15 en cas de gêne respiratoire,
- Informer les autres agents d'un cas d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts,
- Rappeler à tous les agents de surveiller leur état et de respecter les gestes barrières,
- Respecter la confidentialité/secret médical : Il n'est pas possible de donner le nom et le prénom des agents contaminés par le COVID-19 sauf avec leur accord express,
- Informer le CHSCT de façon dématérialisée de la présence d'un agent contaminé au sein de la collectivité.

Dès lors, en cas de contamination, l'employeur doit largement **communiquer sur les mesures d'hygiène** qui doivent être prises dans les services concernés (le coronavirus pouvant probablement survivre plusieurs heures sur des surfaces sèches)

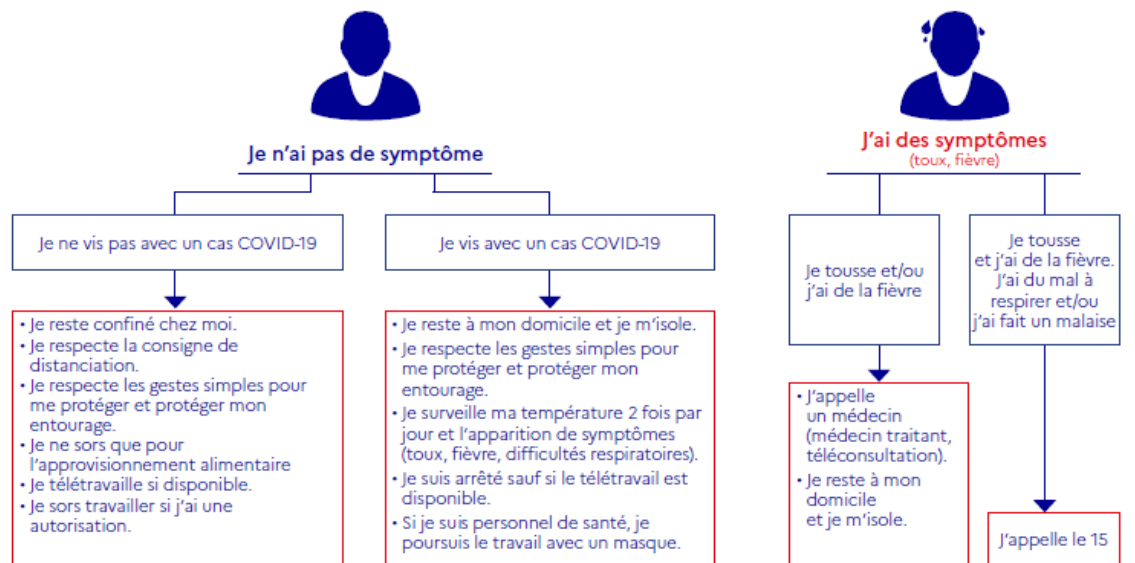
- **Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces** avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage ;
- **Renforcement du ménage**, avec les produits et procédures habituels. Une attention particulière est portée sur toutes les surfaces particulièrement exposées aux risques telles que les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, le mobilier mais aussi les équipements informatiques (téléphones, claviers d'ordinateurs...)
- **Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide** (pas d'aspirateur, qui met en suspension les poussières et les virus) ; bandeaux à usage unique si possible ;
- **Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.**

Les collectivités disposant d'un plan de continuité d'activité (PCA) pourront utiliser les moyens de communication prévus par ce dispositif pour favoriser les remontées d'informations, et rappeler les décisions et consignes à l'ensemble des agents.

L'affiche ci-jointe reprend le comportement à adopter :

Coronavirus : quel comportement adopter ?

Coronavirus COVID-19



Pour plus d'information concernant le coronavirus COVID-19 je peux consulter le site « www.gouvernement.fr/info-coronavirus » ou appeler le numéro vert 0800 130 000

COVID-19 Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/tout-savoir-sur-le-covid-19/article/j-ai-des-symptomes-je-suis-malade-covid-19>

11. GESTION DES MESURES DE PREVENTION POUR LES TELETRAVAILLEURS

Quels documents de prévention des risques doivent être mis à jour ?

L'employeur est tenu de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et, le cas échéant en concertation avec les collectivités concernées, le plan de prévention.

Ce document unique doit évaluer le risque pandémie et se renforcer sur les risques télétravail. Il permet également de communiquer sur le télétravail.

Dans la mesure du possible et en complément des mesures de prévention spécifiques à la situation d'épidémie, il pourra être utile de rappeler aux télétravailleurs certains éléments afin de garantir leur sécurité et de protéger leur santé physique et mentale :

- les principes de sécurité de base du branchement électrique des équipements informatiques ;
- les bonnes pratiques ergonomiques concernant l'aménagement physique de leur poste de travail (postures de travail, positionnement des écrans, etc.) afin d'éviter l'apparition de troubles musculosquelettiques ;
- les bonnes pratiques du travail sur écran (pauses, alternances de tâches, etc.) ;
- les bonnes pratiques de déconnexion afin de préserver les temps de repos et de concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle (risque de débordement du temps de connexion, aménagement le cas échéant des dispositifs de reporting, etc.). Ces effets sont à craindre compte tenu du fonctionnement très dégradé de certaines collectivités confrontées à l'absence de certains agents, au changement des équipes, au bouleversement des horaires de travail, à la désorganisation des activités, etc.) ;
- les modalités de prise de contact non habituelles mises en place par la collectivité pour favoriser le travail en équipes, le lien avec le collectif de travail (collègues, managers de proximité, instances représentatives du personnel, etc.) afin d'éviter l'isolement et la démotivation (rituels de prise de contact quotidien, web conférence, compte rendus réciproques réguliers des activités des uns et des autres ...) ;
- les possibilités techniques pour solliciter les interlocuteurs susceptibles de leur apporter de l'aide en cas de difficulté liées à l'utilisation des outils numériques (applications spécifiques, ouverture d'accès informatique spécifiques...).

Le rappel de ces bonnes pratiques est d'autant plus important qu'elles sont totalement nouvelles pour certains télétravailleurs qui n'ont jamais eu l'occasion de télétravailler avant l'épisode de pandémie et peuvent ainsi se sentir démunis face à cette nouvelle organisation du travail dans un contexte général anxiogène.

Enfin, il convient de rappeler que tous les agents télétravailleurs sont susceptibles d'être porteurs du virus et que, dans une période plus ou moins proche, celui-ci peut se manifester par des symptômes susceptibles de mettre en danger leur santé. Il convient donc de rappeler à chacun les consignes du Gouvernement face à l'apparition de ces symptômes. Ce rappel est d'autant plus nécessaire que certains agents sont totalement seuls sur leur lieu de télétravail. Il est donc indispensable qu'ils puissent avoir accès rapidement à ces consignes.

Source : INRS

12. COMMENT GERER LE RETOUR AU TRAVAIL DES AGENTS CONTAMINES PAR LE CORONAVIRUS-COVID-19, UNE FOIS RETABLIS ?

En ce qui concerne la reprise d'activité des agents ayant été malades du COVID-19 et considérés comme guéris (disparition de tout symptômes : fièvre ou toux), ils peuvent reprendre leur travail - sous réserve de l'avis de leur médecin traitant -. Néanmoins, la collectivité ne peut exiger de certificat médical en ce sens.

Voici les recommandations de la Société Française de Médecin du Travail pour les secteurs d'activité autres que la santé datées du 30/03/2020 :

Lorsque l'agent est considéré comme guéri par le médecin traitant et qu'il peut reprendre ses activités :

- . Le médecin traitant se base sur des critères cliniques et sur des instructions du Ministère des Solidarités et de la Santé du 25 mars 2020
- . Les préconisations du médecin de prévention sont les suivantes :

Compte tenu des incertitudes concernant la durée de la contagiosité après la disparition des symptômes, il y a lieu de privilégier le télétravail et, à défaut, de rechercher un poste limitant les contacts avec les autres travailleurs, les tiers et les clients, dès la reprise et jusqu'à au moins 21 jours après le début des symptômes.

Dans tous les cas, les mesures barrières et de distanciation sociales doivent être strictement respectées.

Par prudence, le port d'un masque chirurgical (ou tout autre dispositif équivalent, sous réserve de validation par les autorités compétentes), doit être envisagé pendant une durée de 21 jours après le début des symptômes.

Ces préconisations sont susceptibles d'évoluer en fonction de nouvelles instructions du Ministère des Solidarités et de la Santé.