

Foire aux questions

(Cette foire aux questions sera actualisée en fonction des demandes formulées par les collectivités et de l'évolution de la situation et des textes applicables)

SOMMAIRE

I - LA GESTION DES SERVICES EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE ET LA PROBLEMATIQUE DU DROIT DE RETRAIT

1.1 Quels services doivent rester ouverts au public pour assurer la continuité des services publics essentiels ?

- a) La notion de services essentiels
- b) L'agent peut-il faire valoir son droit de retrait et dans quelles conditions ?
- c) L'employeur peut-il réquisitionner des agents ?

1.2 L'employeur peut-il mobiliser ses agents pour des missions différentes de celles prévues dans le cadre d'emplois ?

1.3 Organisation des réunions de travail (uniquement s'agissant des services essentiels maintenus durant la période de confinement)

1.4 Certains agents périscolaires vont être amenés à travailler les week-end afin d'assurer la garde des enfants des personnels soignants : peut-on réorganiser leur cycle de travail ?

II - LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL ET LA POSITION DES AGENTS EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE

2.1 L'un des enfants de l'agent est concerné par une fermeture d'école, que dois-je faire ?

- a) L'enfant de moins de 16 ans est lui-même malade ou placé en mesure de confinement
- b) L'enfant de moins de 16 ans est concerné par la mesure de fermeture d'une crèche, d'une école, d'un collège, d'un lycée ou d'une université annoncée le 12 mars 2020

2.2 L'agent revient d'une zone infectée ou est placé en isolement, que dois-je faire ?

2.3 Dans quelle position est placé l'agent dont l'activité a été interrompue ?

2.4 Un agent public qui ne peut plus exercer ses missions en l'absence d'activité peut-il être mis en chômage partiel ?

2.5 Le chômage partiel s'applique-t-il aux structures satellites des collectivités territoriales (EPIC, SEM,...) ?

2.6 L'agent souffre d'une pathologie identifiée à risque par le Haut conseil de la santé publique. Que doit-on faire ?

- a) Liste des pathologies à risque identifiées par le Haut Conseil de la santé publique
- b) Situation des agents concernés

2.7 Des mesures d'éloignement sont-elles mises en œuvre pour les agents ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou présentant un des 11 critères pathologiques définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) avec un haut risque de contamination ?

2.8 L'agent a été placé durant 14 jours en confinement. Que doit-on faire ?

III - LA REMUNERATION DES AGENTS PENDANT LA CRISE SANITAIRE ET LES DROITS A CONGES

3.1 Droits des agents (fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ou agents contractuels) en fonction de leur situation : ASA, télétravail ou congé de maladie

- a) Quels sont les éléments de rémunération à maintenir ?
- b) Les tickets restaurant doivent-ils être maintenus ?
- c) Les différentes situations génèrent-elles des droits à RTT ?
- d) Un agent avait posé précédemment une période de congés annuels
- e) Un agent avait posé précédemment une période de RTT
- f) Qu'en est-il des agents ayant une annualisation du temps de travail ?
- g) Cas particuliers des agents rémunérés à l'heure après service fait

3.2 Les agents mobilisés en présentiel sur leur lieu de travail habituel, pendant l'état d'urgence sanitaire, peuvent-ils bénéficier d'une indemnité repas ?

3.3 L'autorité territoriale peut-elle imposer des congés annuels ou des jours de RTT, aux agents placés en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence ?

3.4 Les règles relatives au plafonnement des jours épargnés sur le CET sont-elles modifiées ?

3.5 Les heures complémentaires peuvent-elles être majorées pendant la période de crise ?

3.6 L'agent est intégré au dispositif d'astreintes mis en place au sein de la collectivité ? Cet agent peut-il conserver ses astreintes s'il est placé en autorisation spéciale d'absence ?

3.7 Les nécessités de continuité du service public exigent que des astreintes soient confiées à un agent non concerné jusqu'alors par ce dispositif. Comment peut-on procéder ?

3.8 Les agents mobilisés durant la crise sanitaire pourront-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ?

a) Les règles générales applicables aux agents publics de la fonction publique territoriale

b) Les règles spécifiques applicables aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico sociaux de la fonction publique territoriale

3.9 L'agent est en fin de droit à congé maladie ? Comment procéder ?

3.10 L'agent doit reprendre le travail après une période d'absence pour maladie, comment procéder ?

3.11 Un agent, placé en congé pour maladie sans lien avec le COVID 19, ne parvient pas à joindre son médecin pour obtenir une prolongation de son arrêt de travail. Que doit-on faire ?

3.12 Qu'en est-il des agents qui perçoivent une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et qui sont arrivés ou vont arriver en fin de droits prochainement ?

IV - AUTRES PROBLEMATIQUES EN LIEN AVEC LES POLITIQUES DE GESTION DES PERSONNELS EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE

4.1 Certains agents titulaires ou contractuels se sont portés volontaires pour renforcer les équipes des hôpitaux ou des EHPAD. Comment procéder ?

a) La mise à disposition

b) L'exercice d'une activité accessoire

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

a) Le dispositif général : fonctionnaires soumis à l'obligation de formation d'intégration.

b) Le dispositif spécifique applicable aux agents de police municipale soumis à une période obligatoire de formation.

4.3 Le contrat d'un agent contractuel arrivé à terme le 31 mars 2020, recruté dans le cadre du remplacement d'un fonctionnaire en arrêt maladie pour une période de 6 mois, qui travaille dans un équipement actuellement fermé, doit-il être renouvelé ?

4.4 Un agent sollicite sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité pour convenances personnelles et aucune visite auprès d'un médecin agréé ne peut être programmée avant sa date de réintégration, comment procéder ?

4.5 Le télétravail ponctuel peut-il être instauré ?

4.6 Les agents publics en télétravail peuvent-ils demander la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ?

4.7 Les personnels soignants contaminés peuvent-ils solliciter une reconnaissance en maladie professionnelle ?

4.8 La période de préparation au reclassement (PPR) dont bénéficie l'agent est-elle impactée par la crise sanitaire ?



I - LA GESTION DES SERVICES EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE ET LA PROBLEMATIQUE DU DROIT DE RETRAIT

1.1 Quels services doivent rester ouverts au public pour assurer la continuité des services publics essentiels ?

a) La notion de services essentiels :

Les services publics doivent voir leur organisation adaptée, tout en maintenant ceux qui sont essentiels à la vie locale.

Des plans de continuité d'activité (PCA) doivent ainsi être élaborés au sein de chaque collectivité ou établissement public, afin de déterminer les missions essentielles à leur fonctionnement.

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

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

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

Il en résulte que même si la collectivité n'avait pas formalisé de PCA avant le déclenchement de la crise sanitaire, l'autorité territoriale a le pouvoir dans l'urgence, d'acter les missions vitales et essentielles et de désigner les agents territoriaux chargés de les mettre en œuvre pour garantir la continuité du service public local.

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

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

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

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

En toutes hypothèses, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur la nature des activités confiées aux agents (exclusivement des missions essentielles) et sur la mise en place des mesures de protection adaptées pour ne pas encourir le risque de voir sa responsabilité engagée.

En conséquence, il appartient aux employeurs publics :

- d'organiser la réaction opérationnelle face à l'état d'urgence sanitaire et d'assurer le maintien des activités indispensables dans les collectivités territoriales. Le PCA détermine les agents **devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif** avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel. Dans ce contexte, **certains agents sont exclus en raison de leur état de santé, d'un travail en présentiel. Ces agents ne relèvent pas d'un PCA ou doivent être remplacés.** Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) qui permet de déterminer les agents concernés (cf. ci-après point 2.5 a).

- d'organiser le **télétravail qui devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.**

Pour les **services nécessaires à la population non visés par les arrêtés ministériels de fermeture** (exemple : état civil) **et lorsque le télétravail n'est pas possible**, les agents concernés se rendent sur leur lieu de travail munis **d'une attestation spéciale de déplacement délivrée par l'autorité territoriale.** Celle-ci doit en outre mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour protéger la santé de ses agents afin de limiter au maximum la propagation du virus (distance de sécurité à respecter impérativement, lavage des mains très régulier avec mise à disposition de savon liquide et en seconde intention, en l'absence de savon liquide, gel hydro alcoolique, gants en fonction des postes occupés, limitation stricte du nombre de personnes présentes en même temps dans le même espace, etc...).

→ Voir les recommandations du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

b) L'agent peut-il faire valoir son droit de retrait et dans quelles conditions ?

- Définition du droit de retrait :

Le droit de retrait prévu par l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, peut être mis en œuvre par un agent dans deux situations :

- s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ;

Ce critère s'apprécie en fonction de la situation et de la santé de chaque agent. Il est ainsi à noter que certains agents sont en tout état de cause exclus d'un travail en présentiel, y compris dans un service indispensable : les femmes enceintes et les personnes atteintes d'une ou plusieurs pathologies présentées à risques par le Haut Conseil de la santé publique.

- s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Selon la doctrine de l'administration, **dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations nationales en matière de protection de la santé, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies** sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour

sa vie ou sa santé. Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Le ministère de la fonction publique a précisé que le droit de retrait ne peut pas être invoqué par l'agent si les missions qui lui sont confiées dans le cadre de la continuité du service public sont exercées en sécurité (possibilité de lavage régulier des mains au savon liquide ou gel hydro alcoolique, etc...). L'employeur a l'obligation de garantir la protection des agents publics dans l'exercice de leurs missions et de mettre en place des mesures préventives adaptées à la situation de l'agent.

Le ministère définit le droit de retrait comme étant certes un droit que l'on peut exercer en cas de danger grave et imminent pour la sécurité et la santé de l'agent. Mais, de son point de vue, le seul risque d'exposition à un virus ne permet pas son exercice car l'agent public participe à la continuité du service public local. A noter également que certains agents ont un droit de retrait limité : il s'agit notamment des policiers municipaux pour ce qui concerne la fonction publique territoriale.

- Conséquence du recours abusif au droit de retrait ou du refus de se rendre au travail :

L'agent sollicité dans le cadre d'un PCA est donc **présumé disposer de l'ensemble des moyens et de mesures de protection pour travailler dans de bonnes conditions**. Cela n'exonère pas l'employeur de mettre en place des **mesures de protection adaptées** sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait dans les conditions déterminées et encadrées par la jurisprudence et dont le recours abusif peut être sanctionné.

En cas de manquement à l'obligation de se rendre au travail ou de recours abusif au droit de retrait, plusieurs mesures peuvent être envisagées.

Sauf à saisir le juge, 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**. En l'absence de contestation devant le juge et de l'invalidation par ce dernier des mesures prises au titre du PCA, les agents sont en effet tenus de s'y conformer, en vertu du devoir d'obéissance hiérarchique rappelé à l'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le fait pour des agents de ne pas se rendre sur leur lieu de travail alors qu'ils ont été désignés au titre du PCA pourrait caractériser une **violation du devoir d'obéissance hiérarchique** de nature à justifier la mise en œuvre de mesures disciplinaires. Il pourrait constituer également une **absence de service fait** justifiant une retenue sur salaire voire un **abandon de poste**.

De la même façon, le recours abusif par une collectivité à des agents sur des missions non essentielles, pourrait engager la responsabilité de l'employeur avec toutes les conséquences, notamment financières, qui pourraient en résulter en cas de condamnation prononcée par le juge.

- **La retenue sur rémunération pour service non fait :**

Elle constitue une **mesure comptable** qui n'est soumise à aucune procédure particulière.

→ Elle n'exige donc ni que l'intéressé ait été mis en demeure de présenter sa défense, ni même qu'il ait été préalablement informé de la décision prise à son encontre.

→ L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité en vertu de la réglementation applicable. Cette fraction indivisible correspond à un trentième du traitement mensuel.

- **L'engagement d'une procédure disciplinaire :**

Une absence injustifiée, le refus d'exécuter une partie de ses tâches, la méconnaissance des instructions pour l'exécution des fonctions ainsi que le refus d'assumer un service supplémentaire en dehors des horaires normaux lorsque ce service est justifié par l'urgence et la nécessité de service pour assurer la continuité du service public constituent des comportements susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

→ Avant l'engagement d'une procédure disciplinaire, une mise en demeure intimant à l'agent de reprendre ses fonctions dans les 48 heures peut lui être notifiée par un courrier remis en main propre contre décharge, si l'urgence le justifie.

→ En cas de maintien du refus, une procédure disciplinaire pourra être engagée en respectant le formalisme requis (information de l'agent par un écrit des faits reprochés, de la sanction envisagée, de son droit à communication de son dossier, de la possibilité de formuler des observations et de se faire assister par un défenseur de son choix ; réunion du conseil de discipline ; motivation de la sanction...).

→ 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.

- **La radiation des cadres de la fonction publique pour abandon de poste :**

L'abandon de poste, construction jurisprudentielle, vise à sanctionner le comportement d'un agent absent de son administration sans motif valable par une mesure de radiation des cadres.

→ L'autorité doit, préalablement à toute poursuite, mettre le fonctionnaire en demeure de rejoindre son poste par un écrit régulièrement envoyé et reçu. La mise en demeure doit inviter de manière explicite le fonctionnaire à rejoindre son poste en fixant un délai approprié (48 heures minimum). En raison de l'urgence, la remise en main propre contre décharge doit être privilégiée.

→ La décision prononçant la radiation des cadres doit être motivée.

c) L'employeur peut-il réquisitionner des agents ?

Si l'absence de l'agent porte gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population, cette attitude pourrait le conduire à être réquisitionné. Dans ce cas, l'autorité territoriale doit se rapprocher du Préfet afin que celui-ci fasse usage de son pouvoir de réquisition.

En effet, des mesures de réquisition « civile » peuvent être également prises par les autorités compétentes sur plusieurs fondements : article L. 2215-1, 4° du Code général des collectivités territoriales ; article L.3131-8 du code de la santé publique et articles L. 2213-1 et L.2213-2 et suivants du code de la défense. La réquisition, en tant qu'elle emporte des restrictions importantes en termes de libertés et de droits, notamment le recours à des sanctions pénales en cas de non-respect, doit être maniée avec prudence et réunir plusieurs conditions cumulatives : (i) répondre à une situation d'urgence et être actionnée en ultime

ressort ; (ii) être nécessaire et justifiée par une atteinte ou un risque sérieux d'atteinte à l'ordre.

En revanche, seules les activités essentielles identifiées dans le PCA sont ici concernées et non les missions habituelles des agents qui sont en principe proscrites dans un contexte de confinement (tondre, peindre les salles de classe, préparer des massifs de fleurs, nettoyer des équipements actuellement fermés et inutilisés, etc...) où la priorité absolue est de limiter la propagation de l'épidémie.

1.2 L'employeur peut-il mobiliser ses agents pour des missions différentes de celles prévues dans le cadre d'emplois ?

Il n'y a pas d'obstacle juridique pour le redéploiement d'agents sur les missions de continuité des services essentiels, même si ces activités ne sont pas prévues par leur statut particulier (à titre d'exemple, un ATSEM peut être affecté au nettoyage ou au service des repas dans un EHPAD en cas de carence de personnel mais pas à l'entretien de massifs de fleurs ni au nettoyage d'un équipement actuellement fermé).

1.3 Organisation des réunions de travail (uniquement s'agissant des services essentiels maintenus durant la période de confinement)

Les employeurs publics sont invités à :

- limiter au strict nécessaire les réunions : annulation pure et simple, organisation à distance si nécessaire. Celles nécessitant la présence physique doivent impérativement être organisées dans le respect des règles de distanciation et des gestes barrière ;
- proscrire strictement les regroupements d'agents dans des espaces réduits.

1.4 Certains agents périscolaires vont être amenés à travailler les week-end afin d'assurer la garde des enfants des personnels soignants : peut-on réorganiser leur cycle de travail ?

La procédure habituelle (saisine du comité technique et délibération) ne peut pas être respectée compte tenu de la situation : la collectivité peut par conséquent à titre exceptionnel et pour une durée strictement limitée à la crise sanitaire, en application de la théorie des formalités impossibles dégagée par la jurisprudence administrative, modifier le cycle de travail des agents concernés, compte tenu notamment de l'urgence d'assurer la garde des enfants.

→ S'agissant du déplafonnement des heures supplémentaires, vous trouverez, sur notre site internet, la fiche thématique établie par la DGAFP sur ce point.

II - LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL ET LA POSITION DES AGENTS EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE

2.1 L'un des enfants de l'agent est concerné par une fermeture d'école, que dois-je faire ?

Suite à une réunion très importante qui s'est tenue le 24 mars 2020, entre Olivier DUSSOPT, Ministre de la Fonction Publique, son administration, et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, il apparaît qu'en égard à la situation actuelle, et par

nécessité d'une protection adéquate des agents, **les mêmes modalités de gestion doivent être appliquées aux agents publics, quel que soit leur statut.**

Par conséquent, pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires de moins de 28 heures et agents contractuels) et les agents du régime CNRACL (fonctionnaires de plus de 28 heures), deux cas peuvent être distingués :

a) L'enfant de moins de 16 ans est lui-même malade ou placé en mesure de confinement :

L'instruction ministérielle du 23 mars 1950 est applicable aux agents cohabitant avec une personne visée par une mesure de confinement ou d'isolement liée à une maladie contagieuse.

Dès lors, les agents concernés peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle. Un modèle d'arrêté de placement en autorisation spéciale d'absence pour ce motif est en ligne sur le site du Cdg73.

b) L'enfant de moins de 16 ans est concerné par la mesure de fermeture d'une crèche, d'une école, d'un collège, d'un lycée ou d'une université annoncée le 12 mars 2020 :

L'agent doit impérativement produire une attestation sur l'honneur, de préférence accompagnée de l'attestation employeur du conjoint, demandant une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant.

Il est à noter que ces autorisations spéciales d'absence sont différentes des autorisations spéciales d'absence pour enfant malade.

Dès lors, les agents concernés peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle. Un modèle d'arrêté de placement en autorisation spéciale d'absence pour ce motif est en ligne sur le site du Cdg73.

Dans cette hypothèse, tous les agents concernés sont placés en autorisation spéciale d'absence.

Toutefois, la position du Gouvernement a évolué depuis le 27 mars 2020. Des précisions ont ainsi à nouveau été apportées concernant la gestion des agents contractuels et des fonctionnaires affiliés au régime général (temps non complet moins de 28 heures), afin d'alléger la charge financière pour les collectivités. Les modalités de gestion sont les suivantes :

- télédéclaration pour l'arrêt de travail sur le site : <https://declare.ameli.fr>,

- déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières,

- récupération des indemnités journalières (IJ) soit par subrogation, directement perçues par l'employeur, soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

NB : à noter que ces dispositions concernent également les parents d'un enfant en situation de handicap pris en charge en structure médicosociale (sans limite d'âge).

→ Voir le communiqué du 30 mars 2020 de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) sur la gestion du covid-19, accessible sur le site du CdG73 (www.cdg73.fr).

2.2 L'agent revient d'une zone infectée ou est placé en isolement, que dois-je faire ?

Les agents relevant du régime général (fonctionnaires de moins de 28 heures et agents contractuels) et les agents relevant du régime CNRACL (fonctionnaires de plus de 28 heures) concernés par une mesure de confinement peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle.

Durant cette période, les agents conservent leur rémunération à l'exception des primes et indemnités relatives à la réalisation effective de certaines sujétions.

2.3 Dans quelle position est placé l'agent dont l'activité a été interrompue ?

En cas de fermeture due à une décision présidentielle, ou lorsque l'employeur, par mesure de précaution, demande à un agent de rester à domicile, les agents sont placés en autorisation spéciale d'absence, peu importe leur statut (s'applique donc aux agents contractuels), dès lors que le télétravail n'est pas envisageable et qu'une réaffectation sur une mission essentielle n'est pas possible.

Durant cette période, les agents conservent leur rémunération à l'exception des primes et indemnités relatives à la réalisation effective de certaines sujétions.

Les agents des services techniques par exemple pourraient alterner des périodes d'autorisation spéciale d'absence et des périodes de travail essentielles, dès lors que leurs conditions de travail garantissent un strict respect des mesures barrière et, de façon générale, de toutes les mesures d'hygiène et de sécurité préconisées par le gouvernement.

L'agent sera, dans ce cas, rémunéré à plein traitement, puisqu'il conserve sa rémunération pendant les périodes d'autorisation spéciale d'absence.

2.4 Un agent public qui ne peut plus exercer ses missions en l'absence d'activité peut-il être mis en chômage partiel ?

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévu pour le personnel public local. Dès lors, ces agents qui ne peuvent pas être en télétravail sont placés en autorisation spéciale d'absence.

2.5 Le chômage partiel s'applique-t-il aux structures satellites des collectivités territoriales (EPIC, SEM,...) ?

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

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les Sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une

participation majoritaire et les Sociétés publiques locales (SPL) peuvent prétendre à ce dispositif, sous certaines conditions.

Ne seront en effet concernés (i) que les employeurs exerçant à titre principal une activité industrielle et commerciale (ii) dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources, (iii) celles-ci se trouvant impactées significativement à la baisse par la crise économique résultant du confinement. **Leur demande devra être adressée aux DIRRECTE (processus de droit commun, examen au cas par cas).**

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

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

2.6 L'agent souffre d'une pathologie identifiée à risque par le Haut conseil de la santé publique. Que doit-on faire ?

a) Liste des pathologies à risque identifiées par le Haut Conseil de la santé publique :

Les pathologies concernées ont été définies par le Haut Conseil de la Santé Publique dans un avis rendu le 14 mars 2020. Elles sont les suivantes :

- les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée),
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,
- les diabétiques insulinodépendants 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 :
 - o médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - o infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm³,
 - o consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - o liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins,
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.

Il est conseillé à chaque collectivité ou établissement public de communiquer largement sur cette liste afin que les agents potentiellement concernés puissent se rapprocher de leur médecin traitant et à défaut du médecin de prévention qui pourra attester, le cas échéant, d'une pathologie contre-indiquant la poursuite du travail (si le télétravail ne pouvait pas être mis en place). Les médecins de prévention du Cdg73 sont mobilisés et joignables par mail aux adresses habituelles.

A noter toutefois que la pathologie doit avoir un certain caractère de gravité. En effet, par exemple, une hypertension simple bien équilibrée par un traitement ou un asthme bien équilibré ne déclencheront pas systématiquement cette procédure. Il s'agit d'une question médicale sur laquelle la collectivité n'a pas de prise : elle doit s'en remettre à l'avis médical.

S'agissant des femmes enceintes, il est recommandé d'appliquer les mesures ci-dessous à partir du troisième trimestre de la grossesse.

Toutefois, afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie propose **aux femmes enceintes** dans leur 3ème trimestre de grossesse ainsi qu'aux **personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée (ALD)** au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le site « declare.ameli.fr ».

Les Affections de Longue Durée concernées par le dispositif sont les suivantes :

- Accident vasculaire cérébral invalidant,
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques,
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques,
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves,
- Maladies chroniques actives du foie et cirroses,
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH),
- Diabète de type 1 et diabète de type 2,
- Maladie coronaire,
- Insuffisance respiratoire chronique grave,
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé,
- Mucoviscidose,
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif,
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique,
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive,
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives,
- Sclérose en plaques,
- Spondylarthrite grave,
- Suites de transplantation d'organe,
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

b) Situation des agents concernés :

Lorsqu'un agent relevant du régime général (fonctionnaire de moins de 28 heures et agent contractuel) ou relevant du régime CNRACL (fonctionnaire de plus de 28 heures) souffre d'une pathologie chronique ou considérée à risque, il est nécessaire de l'éloigner du service afin d'éviter l'exposition au COVID 19.

Pour les agents bénéficiant d'une reconnaissance en affection de longue durée (ALD) au titre d'une des pathologies listées ci-dessus (point 2.5 a), ou enceintes à compter du troisième trimestre de grossesse, ces derniers peuvent se connecter directement sur le télé service de déclaration en ligne (declare.ameli.fr), sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant. Un arrêt de travail leur sera délivré sur cette base, pour une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie.

Pour les agents ne bénéficiant pas d'une reconnaissance en ALD, ils devront contacter leur médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville pour évaluer si leur état de santé justifie que ce dernier leur délivre un arrêt de travail.

Dans ces deux situations, les agents seront placés en **autorisation spéciale d'absence** avec maintien de leur rémunération conformément aux dernières directives du Ministère de la fonction publique.

Il est à noter que ces procédures ne concernent pas les personnels soignants des établissements de santé et des professionnels de santé de ville pour lesquels des circuits de prise en charge spécifique sont établis.

➔ Voir le communiqué du 17 mars 2020 de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie sur l'extension du télé-service declare.ameli.fr et celui du 30 mars 2020 de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) sur la gestion du Covid-19, accessibles sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

2.7 Des mesures d'éloignement sont-elles mises en œuvre pour les agents ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou présentant un des 11 critères pathologiques définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) avec un haut risque de contamination ?

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu, de leur santé, doivent rester chez elles).

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

Dans cette situation, les agents seront placés en **autorisation spéciale d'absence** avec maintien de leur rémunération.

2.8 L'agent a été placé durant 14 jours en confinement. Que doit-on faire ?

Aucune information ne permet à ce jour de déterminer la fin des mesures liées au coronavirus, d'autant plus que l'éloignement des agents souffrant d'une pathologie chronique ou à risque n'est pas lié aux récentes mesures de confinement, mais sont en lien avec, de façon globale, la crise sanitaire actuelle.

Par conséquent, il est effectivement possible que l'éloignement de cet agent dure au-delà des 14 jours de confinement annoncés. Il convient donc de l'éloigner du service, jusqu'à nouvel ordre.

Ce dernier, dans ce cadre, peut être placé en autorisation spéciale d'absence, dans la mesure où le télétravail n'est pas possible, et que le médecin interdit formellement sa présence sur le lieu de travail.

III - LA REMUNERATION DES AGENTS PENDANT LA CRISE SANITAIRE ET LES DROITS A CONGES

3.1 Droits des agents (fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ou agents contractuels) en fonction de leur situation : ASA, télétravail ou congé de maladie

a) Quels sont les éléments de rémunération à maintenir ?

SIGNALE : durant la période de l'urgence sanitaire, soit à compter du 24 mars 2020, la journée de carence n'est plus appliquée en cas d'arrêt maladie, quels que soient la pathologie et le statut de l'agent.

Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants)	Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun)	Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif)
Tous les éléments de rémunération : TIB – SFT – NBI. S'agissant du régime indemnitaire, il doit être maintenu même si la délibération ne l'a pas prévu pour les ASA.	Tous les éléments de rémunération : TIB - SFT - NBI – RI.	Les arrêts de maladie liés au virus COVID19 impliquent, comme tout arrêt de travail, un placement en congé de maladie ordinaire (la prise d'un arrêté est conseillée afin de faciliter le décompte des droits de l'agent à plein ou demi-traitement). Les droits à rémunération s'exercent dans les conditions prévues par la réglementation : TI – NBI – RI (le cas échéant, en fonction de la délibération*)

** Dans la FAQ du Ministère de l'Action et des comptes publics mise à jour le 2 avril, il est précisé que "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"*

b) Les tickets restaurant doivent-ils être maintenus ?

Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants)	Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun)	Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif)
NON. Les chèques déjeuner sont accordés par l'employeur pour faciliter le déjeuner des agents qui travaillent. Les agents en ASA n'en bénéficient pas puisqu'ils ne travaillent pas.	OUI, à raison d'un titre-restaurant par repas compris dans l'horaire de travail journalier (Art. R. 3262-7 code du travail).	NON. Reportez-vous à la réponse faite pour les ASA.

c) Les différentes situations génèrent-elles des droits à RTT ?

Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants)	Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun)	Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif)
De la même façon non, suivant la règle de l'absence de service effectif.	OUI , il s'agit d'une modalité particulière d'exercice des fonctions qui génère donc du service effectif et par voie de conséquence, des RTT.	NON . Reportez-vous à la réponse faite pour les ASA.

d) Un agent avait posé précédemment une période de congés annuels

Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants)	Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun)	Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif)
Les autorisations spéciales d'absence n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés. Par conséquent, l'employeur n'a aucune obligation d'annuler les congés pour les transformer en autorisation spéciale d'absence.	Sans objet.	Sans objet.

→ Voir fiche thématique DGAFP - congés, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

e) Un agent avait posé précédemment une période de RTT

Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants)	Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun)	Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif)
Les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Il appartient donc aux collectivités territoriales de réguler cette question en fonction des nécessités du service : soit en autorisant un report par analogie avec les jours de congés, soit en demandant aux agents à les prendre dans l'année.	Sans objet.	Sans objet.

→ Voir fiche thématique DGAFP - congés, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

f) Qu'en est-il des agents ayant une annualisation du temps de travail ?

Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants)	Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun)	Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif)
L'octroi d'ASA n'a pas en principe, d'impact sur l'organisation annuelle du travail des agents annualisés. L'ASA équivaut à une journée de travail habituelle et n'influe donc pas sur le temps travail annuel global, la journée de travail ayant été réputée avoir été réalisée.	Sans objet.	Règles habituelles

g) Cas particuliers des agents rémunérés à l'heure après service fait

Il convient de distinguer 2 situations :

- les agents contractuels rémunérés à l'heure après service fait :
 - L'établissement d'une rémunération contractuelle fixée à partir d'un taux horaire est illégal (CE, 30 mars 2016, n°380616). Le juge administratif a en effet rappelé que les agents contractuels occupant un emploi ont le droit de percevoir un traitement fixé en fonction de cet emploi ainsi qu'une indemnité de résidence et, le cas échéant, un supplément familial de traitement et un régime indemnitaire. Dès lors, la situation actuelle relative au covid19 ne saurait justifier un traitement différencié des agents contractuels en fonction du mode de rémunération choisi par la collectivité. Ainsi, les agents contractuels rémunérés à l'heure bénéficient des mêmes droits et obligations que tout autre agent contractuel de la collectivité (ASA garde d'enfant, ASA ou arrêt de travail confinement ou ASA maintien à domicile).
- les vacataires (recrutés par arrêté pour réaliser une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés - Article 1er du décret n°88-145) :
 - À l'heure actuelle rien ne précise leur position dans les différents textes déjà parus. Le gouvernement préconise toutefois de **rémunérer les vacataires, comme si le service avait été fait.**

3.2 Les agents mobilisés en présentiel sur leur lieu de travail habituel, pendant l'état d'urgence sanitaire, peuvent-ils bénéficier d'une indemnité repas ?

Oui, les agents qui sont mobilisés en présentiel lors de l'épidémie de covid-19, peuvent prétendre à la prise en charge de leurs frais de repas **en l'absence de solution de restauration collective.**

Les agents concernés sont ceux dont **la présence physique sur leur lieu de travail** est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire, **afin d'assurer la**

continuité du fonctionnement des services et qui sont nommément désignés à cet effet.

La prise en charge des frais de repas est **autorisée par l'autorité territoriale, sous réserve que l'agent puisse fournir les pièces justificatives**. Il a été précisé que les modalités de ce contrôle sont laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale et non du comptable.

Le remboursement s'effectue selon le barème du remboursement forfaitaire des frais de repas prévu par l'article 7 du décret n°2006-781 et de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission.

Ce montant est fixé forfaitairement à **17,50 euros** par repas.

Ce dispositif qui est applicable aux frais engagés à ce titre à compter du 16 mars 2020 et jusqu'à la fin de la période d'état d'urgence sanitaire, peut être mis en œuvre y compris en l'absence de délibération prise par l'employeur.

→ Voir la note FNCDG sur le versement des indemnités repas pendant la crise sanitaire, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

3.3 L'autorité territoriale peut-elle imposer des congés annuels ou des jours de RTT, aux agents placés en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence ?

Oui. Deux dispositifs permettent d'organiser la prise des congés annuels et/ou de jours de RTT durant cette période.

1) Les règles de droit commun

L'employeur dispose de la faculté d'organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, conformément aux dispositions du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

En effet, ces dispositions de droit commun permettent à l'autorité territoriale de définir les périodes durant lesquelles les agents devront obligatoirement poser leurs congés. La situation actuelle de crise sanitaire pourrait justifier la mise en œuvre de ce dispositif au titre de l'année 2020.

Toutefois, une telle décision nécessite la **consultation préalable du Comité technique**, mais aucune délibération n'est requise.

2) Le dispositif dérogatoire prévu par l'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020

En application de l'article 11 de la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020, l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire, parue au JO du 16 avril 2020, étend la possibilité d'imposer un certain nombre de congés annuels et de RTT aux agents publics territoriaux.

Cette ordonnance comporte diverses dispositions destinées à organiser, pendant la période de confinement national, la gestion des jours de réduction du temps de travail et de congés annuels des agents aujourd'hui placés en autorisation d'absence et, le cas échéant, de ceux exerçant leurs fonctions en télétravail.

Les articles 1 à 6 de cette ordonnance peuvent s'appliquer aux agents publics relevant de la fonction publique territoriale (fonctionnaires et agents contractuels de droit public).

En raison du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'ordonnance laisse la faculté à chaque employeur d'imposer aux agents le régime applicable aux agents de l'État, dans la limite des plafonds fixés, par décision de l'autorité territoriale (mairie ou président), et dans les conditions qu'elle détermine : elle ne pourra dès lors pas augmenter le nombre de jours, mais aura la possibilité d'en imposer moins.

La mise en œuvre de ce dispositif ne nécessite pas de délibération ni d'avis du Comité technique (préconisation : l'autorité territoriale peut informer les membres du comité technique des dispositions qu'elle entend prendre).

Les dispositions diffèrent en fonction des situations des agents (ASA ou télétravail), et en fonction de deux périodes.

Initialement, l'ordonnance prévoyait la possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer aux agents publics en autorisation spéciale d'absence, 10 jours de RTT ou de congés annuels entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence, fixé, lors de la parution de l'ordonnance, au 24 mai 2020, ou la date de reprise d'activité si elle est antérieure, dans les conditions suivantes :

- période 1 : entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 → 5 jours de RTT
- période 2 : entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire (*soit le 24 mai 2020*) ou la reprise d'activité → 5 autres jours de RTT ou de congés annuels

Quant aux agents en **télétravail**, ils **pouvait** se voir imposer la prise de **5 jours de RTT, ou à défaut de congés annuels**, au cours de la période du 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire (ou la reprise d'activité).

A titre d'exemple, si l'autorité territoriale souhaite imposer 10 jours pour un agent **en autorisation spéciale d'absence** :

Exemple 1 : un agent qui dispose de 12 jours de RTT devra poser obligatoirement 5 jours de RTT comme suit ;

Période 1 : 5 RTT

Période 2 : 5 RTT ou 5 jours de congés annuels

Exemple 2 : un agent qui ne dispose que de 3 jours de RTT devra poser ces 3 jours et le complément en congés annuels :

Période 1 : 3 RTT

Période 2 : 6 jours de congés annuels au maximum

Dans l'hypothèse où les agents sont placés successivement en autorisation spéciale d'absence et en télétravail, les jours de congés imposés sont proratisés.

Toutefois, l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire a modifié les dispositions de l'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020, qui fixe désormais au 31 mai 2020 la date limite de la période de référence, se substituant ainsi au terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée.

Par conséquent, le deuxième période qui a débuté le 17 avril 2020 se termine le 31 mai 2020.

→ Pour plus de précisions, voir la note FNCDG sur l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

3.4 Les règles relatives au plafonnement des jours épargnés sur le CET sont-elles modifiées ?

Oui. Le décret n°2020-723 du 12 juin 2020 portant disposition temporaire en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire, prévoit un assouplissement des règles prévues par le décret du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

En effet, les agents (autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service) peuvent, à titre temporaire, pour l'année 2020 uniquement, déposer jusqu'à 70 jours sur leur CET, au lieu de 60 jours habituellement.

Les jours ainsi épargnés en excédent peuvent être maintenus sur le compte ou être utilisés les années suivantes selon les modalités habituelles.

3.5 Les heures complémentaires peuvent-elles être majorées pendant la période de crise ?

Oui. Un décret devrait être publié prochainement relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Il visera à ouvrir la possibilité de majorer, par délibération de l'organe délibérant, la rémunération des heures complémentaires.

3.6 L'agent est intégré au dispositif d'astreintes mis en place au sein de la collectivité ? Cet agent peut-il conserver ses astreintes s'il est placé en autorisation spéciale d'absence ?

Tout d'abord, il convient de rappeler que si l'astreinte n'est pas maintenue dans le contexte actuel, la collectivité n'a pas à l'indemniser.

Par ailleurs, un agent placé en autorisation spéciale d'absence durant son temps de travail habituel en raison de l'épidémie, nous semble pouvoir continuer à assurer ses astreintes si elles sont nécessaires, selon les modalités prévues par la délibération prise à cet effet par son employeur.

3.7 Les nécessités de continuité du service public exigent que des astreintes soient confiées à un agent non concerné jusqu'alors par ce dispositif. Comment peut-on procéder ?

Compte tenu de la situation de crise sanitaire et des nécessités de continuité des services, l'employeur pourrait placer un agent en période d'astreinte, sous réserve que l'ensemble des mesures préventives aient été mises en œuvre, quand bien même aucune délibération n'aurait été prise.

En effet, le contexte le justifie pleinement car les collectivités sont tenues d'assurer les missions stratégiques et vitales. La procédure habituelle (saisine du comité technique et délibération) ne peut pas être respectée compte tenu de la situation : la collectivité peut par conséquent à titre exceptionnel et pour une durée strictement limitée à la crise sanitaire, en application de la théorie des formalités impossibles dégagée par la jurisprudence.

3.8 Les agents mobilisés durant la crise sanitaire pourront-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ?

La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 prévoit que les collectivités territoriales pourront décider le versement spécifique d'une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie COVID-19, afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

Pris en application de l'article 11 de la loi précitée, **le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020** relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 **déterminent les modalités d'attribution de cette prime exceptionnelle.**

S'agissant des agents publics relevant des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux, ces derniers peuvent également prétendre au versement de la prime exceptionnelle, selon un dispositif particulier prévu par **le décret n°2020-711 du 12 juin 2020** relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique d'Etat dans le cadre de l'épidémie de COVID-19.

a) Les règles générales applicables aux agents publics de la fonction publique territoriale

Les agents bénéficiaires de cette prime exceptionnelle sont, pour la fonction publique territoriale, et conformément aux dispositions du décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

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

Le montant plafond de la prime exceptionnelle est fixé à 1 000 euros.

Cette prime est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales selon les dispositions prévues par la loi de finances rectificative.

A noter que si les agents ont déjà perçu une prime spécifique dans le cadre du Covid-19 au titre d'un autre dispositif (RIFSEEP, etc...), ils ne peuvent percevoir cette prime exceptionnelle.

Alors que pour les agents de l'Etat, le montant de la prime est modulable, en fonction notamment de la durée de la mobilisation des agents selon trois taux (taux n° 1 : 330 euros ; taux n° 2 : 660 euros ; taux n° 3 : 1 000 euros), **pour la Fonction publique territoriale, dès lors que l'employeur souhaite la verser, les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par délibération de l'organe délibérant dans la limite du plafond fixé à 1000 euros.**

S'il est opportun que la mise en place de la prime exceptionnelle s'inscrive dans le cadre du dialogue social local, elle n'entre pas dans les compétences des comités techniques définies par l'article 33 de loi du 26 janvier 1984 qui vise les « grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ».

Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements sont déterminés par l'autorité territoriale.

b) Les règles spécifiques applicables aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique territoriale

Le décret n°2020-711 du 12 juin 2020 permet aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle aux agents publics affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles, **particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19, et ayant exercé leurs fonctions entre le 1^{er} mars et le 30 avril 2020.**

Il s'agit pour la fonction publique territoriale notamment, de l'ensemble des personnels des EHPAD, ainsi que les aides à domicile.

Le montant de cette prime est fixé à 1500 euros pour les établissements et services publics sociaux et médico-sociaux dont le lieu d'exercice est situé dans les départements du premier groupe listés en annexe du décret susvisé, et à 1000 euros pour ceux situés dans les départements du deuxième groupe.

Le département de la Savoie étant classé dans le deuxième groupe, le montant plafond de la prime est fixé à 1000 euros.

Elle est également cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales selon les dispositions prévues par la loi de finances rectificative. Si les agents ont déjà perçu une prime spécifique dans le cadre du Covid-19 au titre d'un autre dispositif (RIFSEEP, etc...), ils ne peuvent percevoir cette prime exceptionnelle.

Dès lors que l'employeur souhaite la verser, les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par délibération de l'organe délibérant dans la limite du plafond fixé à 1000 euros.

L'avis préalable du comité technique n'est pas requis pour le versement de cette prime.

Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements sont déterminés par l'autorité territoriale.

S'agissant des agents exerçant dans plusieurs établissements ou structures, le montant de **la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun de ces établissements ou services.**

Des modèles de délibérations et d'arrêtés relatifs à la prime exceptionnelle sont en ligne sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

3.9 L'agent est en fin de droit à congé maladie ? Comment procéder ?

Il convient de rappeler que la fin de droit à congé de maladie correspond aux situations suivantes :

- **fin de droit à congé de maladie ordinaire** : l'agent a atteint douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ;
- **fin de droit à congé de longue maladie ou de grave maladie** : l'agent a atteint trois ans de congé de longue maladie ou de grave maladie, soit de façon consécutive, soit qu'entre chaque période de congé accordée, l'agent n'ait pas repris ses fonctions plus d'un an ;
- **fin de droit à congé de longue durée** : l'agent a atteint cinq ans de congé de longue durée, de façon consécutive ou non.

Dans ces situations, l'avis du comité médical est obligatoire afin de statuer sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions, et sur son éventuel placement en disponibilité d'office pour raison de santé, étant précisé que la durée des congés de maladie susmentionnés ne peut faire l'objet d'aucune prolongation supplémentaire.

Toutefois, les séances du comité médical étant annulées jusqu'à nouvel ordre, les agents dont les droits à congés de maladie arrivent à leur terme ne pourront pas obtenir l'avis de l'instance médicale compétente sur leur situation.

Par conséquent, et conformément au décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'agent pourra être placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical, et de la décision de l'autorité territoriale, **avec un maintien de son demi-traitement.**

Il est conseillé de prendre un arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical, qui devra notamment préciser le contexte actuel et prévoir le maintien de son demi-traitement.

➔ Voir la fiche thématique DGAFP – situation des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

3.10 L'agent doit reprendre le travail après une période d'absence pour maladie, comment procéder ?

Plusieurs situations sont à envisager :

- 1) l'agent se trouve **en cours de congé de maladie ordinaire** (l'agent n'a pas encore atteint douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire) : dans ce cas, ce dernier pourra reprendre son activité professionnelle dès lors que son médecin traitant n'établit plus d'arrêt de travail.
L'avis du comité médical n'est pas obligatoire. Toutefois, en fonction de la durée de l'arrêt, l'avis du médecin de prévention peut s'avérer nécessaire.
En cas de reprise, l'agent sera placé, selon la situation, en télétravail, ou en autorisation spéciale d'absence.
- 2) l'agent se trouve **en fin de droit à congé de maladie**. La procédure sera la même que celle indiquée au point 3.6 ci-dessus. En effet, à l'issue des droits à congé de maladie d'un agent, ce dernier ne peut reprendre ses fonctions sans avis préalable du comité médical. L'agent pourra être placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical, et de la décision de l'autorité territoriale, avec un maintien de son demi-traitement.
- 3) l'agent se trouve **en cours de congé longue maladie, grave maladie, ou congé de longue durée** : l'avis du comité médical est obligatoire pour toute reprise de fonctions qui interviendrait à l'issue d'une période de congé de longue maladie, grave maladie, ou congé de longue durée.
Par conséquent, et compte tenu de l'annulation des séances du comité médical, les agents devront être maintenus dans leur position actuelle, jusqu'à l'avis du comité médical, et de la décision définitive de l'autorité territoriale.
En effet, un agent public doit toujours être placé dans une position statutaire régulière.
Un arrêté de maintien en congé de longue maladie, grave maladie, ou congé de longue durée devra être pris, dans l'attente de l'avis du comité médical.
- 4) L'agent est **en cours de congé pour invalidité temporaire imputable au service** : l'avis de la commission de réforme n'est pas obligatoire dans ce cas.
Par conséquent, l'agent pourra reprendre ses fonctions dès lors que son médecin traitant n'établit plus d'arrêt de travail au titre de l'accident de service / trajet, ou de la maladie professionnelle.
En revanche, il est conseillé, d'une part, de demander à l'agent de transmettre un certificat médical final de son médecin traitant et, d'autre part, en fonction de la durée de l'arrêt de travail, de solliciter l'avis du médecin de prévention.
En cas de reprise, l'agent sera placé, selon la situation, en télétravail, ou en autorisation spéciale d'absence.

3.11 Un agent, placé en congé pour maladie sans lien avec le COVID 19, ne parvient pas à joindre son médecin pour obtenir une prolongation de son arrêt de travail. Que doit-on faire ?

Dans la mesure où la prolongation de l'arrêt de travail s'avèrerait du fait des circonstances impossible à obtenir pour l'agent, un certificat sur l'honneur rédigé par l'agent qui attesterait de cette impossibilité à obtenir le document requis pourrait être accepté. La situation serait régularisée a posteriori. La collectivité devrait informer l'agent du caractère exceptionnel de cette situation et de la nécessité pour celui-ci d'obtenir le plus rapidement possible un certificat d'arrêt de travail à transmettre à son employeur.

3.12 Qu'en est-il des agents qui perçoivent une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et qui sont arrivés ou vont arriver en fin de droits prochainement ?

L'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail prévoit plusieurs dispositifs permettant de protéger les demandeurs d'emplois pendant l'état d'urgence sanitaire, et notamment la **prolongation exceptionnelle de la durée d'indemnisation** des allocataires arrivant en fin de droits entre le 12 mars et le 31 mai 2020.

Le décret n°2020-425 du 14 avril 2020 et l'arrêté du 16 avril 2020 précisent les modalités de mise en œuvre de cette mesure :

Date de fin des droits	Durée de la prolongation des droits
entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020	91 jours calendaires
entre le 1 ^{er} avril et le 30 avril	60 jours calendaires
entre le 1 ^{er} mai et le 31 mai	30 jours calendaires

Le bénéfice de l'allongement de l'indemnisation est automatique. Ainsi, même si l'allocataire remplit les conditions de rechargement de ses droits, il n'y sera pas procédé.

IV - AUTRES PROBLEMATIQUES EN LIEN AVEC LES POLITIQUES DE GESTION DES PERSONNELS EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE

4.1 Certains agents titulaires ou contractuels se sont portés volontaires pour renforcer les équipes des hôpitaux ou des EHPAD. Comment procéder ?

Deux procédures peuvent être mises en œuvre.

a) La mise à disposition

Ce dispositif concerne uniquement les fonctionnaires titulaires et les contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Le statut de la fonction publique territoriale ne prévoit pas la possibilité d'une mise à disposition à titre gratuit. En effet, aux termes de l'article 61-1-II de la loi du 26 janvier 1984, « La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché (...) ».

Ces dérogations sont limitées et, dans un certain nombre de cas, en contradiction avec cette disposition, des conventions de mise à disposition ont prévu la gratuité, compte-tenu du contexte actuel.

Par conséquent, afin de régulariser ces situations, une prochaine ordonnance permettra d'ouvrir une faculté de gratuité, en intégrant cette possibilité pour les conventionnements entre les différentes fonctions publiques.

En gestion, il est préconisé *a minima* d'établir une convention de mise à disposition entre les organismes, ainsi qu'une décision individuelle de l'employeur à adresser aux agents concernés, afin de sécuriser leur situation administrative. Il est rappelé que la mise à disposition d'un fonctionnaire territorial notamment auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de l'Etat et de ses établissements publics, et des établissements hospitaliers ne nécessite pas de délibération de l'organe délibérant. Seule une information préalable de l'organe délibérant est requise (loi n° 84-53, art. 61, al.3 ; décret n° 2008-580, art. 1er, I).

Par ailleurs, à la suite de la clarification qui vient d'être apportée au plan national, les mises à disposition ne nécessitent plus l'avis préalable de la Commission administrative paritaire compétente depuis le 1^{er} janvier 2020.

Les différentes modalités de mobilisation des agents titulaires d'un diplôme d'aide-soignant 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>).

S'agissant des agents contractuels bénéficiant d'un CDI, parmi les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 cite les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, relative à la fonction publique hospitalière, ce qui comprend notamment les établissements hospitaliers publics et les maisons de retraite publiques.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel mis à disposition, réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, tout en exerçant des fonctions hors de son service. La mise à disposition intervient après signature d'une convention, entre la collectivité gestionnaire et l'organisme d'accueil, qui définit sa durée, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, les conditions d'emploi et les modalités de contrôle et d'évaluation de ces activités, les modalités de remboursement de la rémunération perçue par l'agent, le cas échéant.

La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de sa durée, à la demande de l'agent, de la collectivité d'origine ou de l'organisme d'accueil. A l'issue de la mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

b) L'exercice d'une activité accessoire

Cette procédure est applicable à l'ensemble des agents publics (fonctionnaire titulaire, stagiaire, et agents contractuels sous CDI et sous CDD).

Ces derniers peuvent bénéficier d'une autorisation d'exercer une activité accessoire.

L'exercice d'activités accessoires est désormais régi par le décret n° 2020-69 du 31 janvier 2020. Il s'agit d'une activité qui ne suffirait pas à caractériser une activité principale (même à temps non complet) et qui est limitée dans le temps. Elle ne peut avoir pour objet de pourvoir à la vacance d'un emploi permanent.

Parmi les activités accessoires possibles, l'article 11, 8° du décret n° 2020-69 du 31 janvier 2020 mentionne les « activités d'intérêt général auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ». Une activité d'intérêt général peut, par exemple, avoir une finalité sanitaire ou de protection sociale.

S'agissant des agents contractuels, en CDI ou en CDD il existe une exigence d'ancienneté auprès de leur employeur principal : 6 mois au moins pour un agent de catégorie A, un an pour un agent de catégorie B ou C (article 1 du décret n° 2020-69 du 31 janvier 2020).

Ce type d'activité accessoire doit être exercé par des agents en activité (mais non en congé de maladie), en dehors des heures de service (l'autorisation d'absence concerne bien les agents en position d'activité qui, n'ayant pas d'heures de service à assurer dans le cas présenté, remplissent la condition exigée).

Pour les agents à temps complet ou exerçant leur fonction pour une quotité de temps de travail supérieure à 70% d'un temps complet, ils doivent formuler une demande écrite, soumise à autorisation, qui doit comporter des renseignements concernant l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme, la nature, la durée de l'activité accessoire envisagée, les conditions de rémunération, et toute autre information utile.

La décision de l'autorité territoriale (qui vérifie la compatibilité avec le fonctionnement normal, l'indépendance et la neutralité du service exercé à titre principal) est prise dans un délai d'un mois, une absence de réponse dans ce délai est une décision de rejet. **Dans les cas d'extrême urgence, la demande et la réponse peuvent être orales.** L'autorisation peut être partielle ou assortie de réserves. Un refus doit être motivé. L'administration peut s'opposer à tout moment à la poursuite de l'activité accessoire.

Pour les agents exerçant leur fonction pour un temps de travail inférieur ou égale à 70%, ou si l'activité accessoire envisagée est une activité bénévole, non rémunérée, auprès d'une personne publique ou privée sans but lucratif, son exercice est libre (non soumis à un régime d'autorisation, mais il est indispensable d'informer l'employeur principal).

Selon le type d'activité et d'employeur, l'activité accessoire fait l'objet d'un contrat de droit public ou d'un contrat de travail. L'activité accessoire peut être exercée en qualité d'agent non titulaire nommé sur un emploi non permanent (besoin occasionnel ou saisonnier), ou en qualité de vacataire (sous forme d'une lettre d'engagement).

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

Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, permet la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison du Covid-19.

Le décret prévoit les deux dispositifs suivants :

a) Le dispositif général : fonctionnaires soumis à l'obligation de formation d'intégration.

A l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (les lauréats de concours nommés élèves du CNFPT, relevant de l'un des cadres d'emplois suivants : administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques ou ingénieurs en chef), ce décret concerne tous les fonctionnaires stagiaires de la Fonction publique territoriale.

Lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, cette dernière n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si celle-ci n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Dans ce cas, la formation d'intégration devra obligatoirement être réalisée avant le 30 juin 2021.

Par conséquent, dans cette situation, les agents dont la titularisation doit intervenir au plus tard au 31 décembre 2020, seront titularisés à la date prévue.

Exemple : un agent nommé stagiaire le 1er octobre 2019 sera titularisé le 1er octobre 2020 et devra réaliser sa formation d'intégration avant le 30 juin 2021.

b) Le dispositif spécifique applicable aux agents de police municipale soumis à une période obligatoire de formation.

Ces mesures concernent les fonctionnaires stagiaires relevant des cadres d'emplois des agents de police municipale, des chefs de service de police municipale et des directeurs de police municipale.

Par dérogation aux dispositions des décrets n°2006-1391 et n°2006-1392 du 17 novembre 2006 et du décret n°2011-444 du 21 avril 2011 qui imposent une période obligatoire de formation pendant le stage, des stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale régis par ces décrets ayant commencé leur formation initiale d'application avant le 17 mars 2020 et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020 bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures suivantes :

- La comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au préfet et au procureur de la République.
- Une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une des dérogations listées ci-dessus, restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure.

Dans ce cas, ils doivent intervenir au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R.511-35 du même code.

4.3 Le contrat d'un agent contractuel arrivé à terme le 31 mars 2020, recruté dans le cadre du remplacement d'un fonctionnaire en arrêt maladie pour une période de 6 mois, qui travaille dans un équipement actuellement fermé, doit-il être renouvelé ?

Nonobstant l'absence de besoin liée à la fermeture de l'établissement et au principe selon lequel aucun agent contractuel n'a de droit acquis au renouvellement de son contrat, la situation exceptionnelle de crise sanitaire, devrait en principe conduire l'autorité territoriale à renouveler le contrat de l'agent sur la période, nonobstant la fermeture de l'équipement.

En effet, le ministère de la Fonction Publique préconise de renouveler les contrats dans la mesure où les besoins existeront à l'issue de la crise épidémique. Il s'agit d'une contribution

à l'effort de solidarité demandée aux employeurs publics pour éviter la création de situation précaire.

Ces contrats pourront être renouvelés dans les conditions les plus simplifiées (absence d'entretien), par avenant pour quelques mois, ou quelques semaines, pour les porter après la fin envisagée de l'état d'urgence sanitaire.

4.4 Un agent sollicite sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité pour convenances personnelles et aucune visite auprès d'un médecin agréé ne peut être programmée avant sa date de réintégration, comment procéder ?

La visite préalable à la réintégration d'un agent en disponibilité pour convenances personnelles auprès d'un médecin agréé étant obligatoire, l'agent doit être maintenu en disponibilité dans l'attente de l'avis du médecin agréé sur son aptitude à exercer les missions de son grade.

4.5 Le télétravail ponctuel peut-il être instauré ?

Oui, le télétravail constitue depuis le 16 mars 2020, la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

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

Qu'elles mettent en place dans l'urgence pour la première fois cette modalité de travail ou qu'elles se soient déjà engagées dans une telle démarche, les collectivités sont profondément bousculées par la mise en place du télétravail contraint en raison de la crise sanitaire. Le télétravail en temps de confinement n'est pas du télétravail classique. Il impacte également les agents territoriaux (Voir la fiche « Le télétravail en période de confinement », rubrique Santé et Sécurité, accessible sur le site du Cdg73 – www.cdg73.fr).

Décret télétravail n°2020-524 du 5 mai 2020 : voir FAQ – Plan de reprise d'activité.

4.6 Les agents publics en télétravail peuvent-ils demander la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ?

Un agent en télétravail bénéficie des mêmes droits que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'employeur.

Exemple : *un agent chute de la chaise de son bureau alors qu'il exerce ses fonctions en télétravail.*

S'agissant plus particulièrement des agents relevant du régime général, il conviendra de saisir la CPAM qui se prononcera sur la reconnaissance de la maladie ou de l'accident de service.

4.7 Les personnels soignants contaminés peuvent-ils solliciter une reconnaissance en maladie professionnelle ?

La démarche n'est pas encore arrêtée. Cependant, la reconnaissance de la maladie professionnelle pour les agents exposés, spécialement pour les soignants de la FPT victimes du Covid-19, se précise.

Un travail ministériel sur la présomption d'imputabilité au service est en cours.

4.8 La période de préparation au reclassement (PPR) dont bénéficie l'agent est-elle impactée par la crise sanitaire ?

La prorogation de la PPR en raison de l'état d'urgence va être examinée prochainement par les autorités gouvernementales.

Pour toute autre question, veuillez adresser un mail à coronavirus@cdg73.fr.