

*Cliquez sur la question pour accéder à la réponse*

## Vos questions

1. Quels sont les services publics devant rester ouverts ? ..... 3
2. Qu'est-ce que le Plan de Continuité de l'Activité (P.C.A.) ? ..... 3
3. Quelle est la situation des agents dont les missions relèvent du P.C.A. ? ..... 4
4. Quelle est la situation des agents dont les missions ne relèvent pas du P.C.A. et ainsi lorsque les services de la collectivité sont fermés ? ..... 4
5. Quelle est la situation des agents qui doivent assurer la **garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans** ? ..... 5
6. Dans quelle "position" sont placés les agents (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) **vulnérables à risque** présentant une des 11 pathologies fixées par le Haut Conseil de la Santé Publique ainsi que les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre qui doivent participer au PCA ? ..... 6
7. Quelles sont les mesures à prendre lorsque l'école est ouverte pour l'accueil des personnels soignants? peut-on obliger les personnels et notamment les ATSEM à être présents? ..... 7
8. **CHOMAGE PARTIEL** -Un agent contractuel de droit privé, employé par une collectivité territoriale peut-il bénéficier du chômage partiel pendant l'état d'urgence sanitaire ? ..... 7
9. Comment doit-on gérer l'absence d'un **agent atteint du Covid-19** ? ..... 8
10. Comment doit-on gérer l'absence d'un **apprenti** au sein d'une collectivité ? ..... 8
11. La **journée de carence** est-elle supprimée en cas d'arrêt de travail pendant l'état d'urgence sanitaire ? ..... 9
12. Existe-t-il des aides financières pour les collectivités ? ..... 9
13. Comment gérer les **congés** déjà posés pendant la période de confinement ? ..... 10
14. L'employeur peut-il décider d'imposer des congés, des jours ARTT ou des jours CET pendant la période de confinement (MAJ 15/05/2020)? ..... 10
15. Est-il possible d'annuler les congés des agents territoriaux faisant partie du plan de continuité d'activité (PCA) ? ..... 11
16. Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ont-elles un impact sur les congés annuels ? Sur les RTT ? ..... 11
17. Peut-on mettre en place le télétravail sans avoir pris de délibération au préalable? ..... 12
18. Est-il possible de titulariser un fonctionnaire stagiaire qui n'a pas pu accomplir sa formation obligatoire, du fait du confinement ? ..... 12
19. J'attends une décision du comité médical, de la commission de réforme ou bien de la CNRACL, que dois-je faire ? ..... 12
20. Un agent peut-il exercer son droit de retrait s'il s'estime exposé au virus ? ..... 13

21.	Les agents qui travaillent à l'école et dont le temps de travail est annualisé peuvent-ils récupérer, pendant les vacances scolaires, le dépassement d'heures qu'ils n'ont pas effectué en période d'école, du fait de la fermeture de l'établissement ?.....	13
22.	Peut-on mettre <b>fin de manière anticipée au contrat</b> d'un agent pendant le confinement ? .....	14
23.	Une collectivité est-elle tenue de <b>renouveler les contrats</b> de ses agents au 01.05.2020 ? .....	14
24.	Une collectivité s'est engagée, avant le confinement, à recruter un agent contractuel sur un emploi permanent au 01.04.2020, le recrutement est-il suspendu ou annulé ?.....	14
25.	Une collectivité peut-elle décider de recruter lors de la période de confinement ? .....	15
26.	Comment procéder au recrutement d'un agent en l'absence de l'organe délibérant ? .....	15
27.	Les agents mobilisés durant la crise sanitaire pourront-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ? (MAJ 20/04/2020).....	15
28.	La mise à disposition liée à la période de crise sanitaire (MAJ 20/04/2020) .....	16
29.	Un contractuel en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ? (MAJ 22/04/2020).....	17
30.	Le dispositif ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans sera-t-il maintenu ? (MAJ 14/05/2020) .....	17
31.	Le dispositif pour les agents répondants aux 11 critères de vulnérabilité selon le Haut conseil de santé publique sera-t-il maintenu ? .....	18
32.	Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ?	18
33.	Peut-on/doit on interdire à un « agent vulnérable » au regard du COVID de venir travailler s'il le souhaite et s'il ne peut télétravailler ? .....	19
34.	Déclaration Employeur et récupération IJ pour les agents en ASA.....	19

## 1. Quels sont les services publics devant rester ouverts ?

Lors de son allocution, Olivier DUSSOPT a indiqué que le télétravail ou travail à distance devient une règle impérative, y compris pour les employeurs n'ayant pas encore délibéré la mise en œuvre de cette modalité d'exercice des fonctions. Un décret, publié en avril, permettra de régulariser l'organisation de ce télétravail exceptionnel.

Les mesures de confinement entrées en vigueur depuis le 17 mars 2020 prévoient que seuls les services publics essentiels doivent rester ouverts. Ces dispositions impliquent que les agents territoriaux ne doivent se rendre sur leur lieu de travail que lorsque leur présence est rendue essentielle afin d'assurer le maintien des activités indispensables au fonctionnement des collectivités, notamment en matière de protection des biens et des personnes ou encore d'accueil des enfants du personnel soignant.

### **Quelques exemples de services publics essentiels :**

*Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire, la police, les services eaux, assainissement, électricité, les services assurant la gestion de la propreté urbaine, les services de ramassage des ordures ménagères, les services assurant l'état civil pour les naissances et les décès, éventuellement les travaux urgents présentant un risque pour la sécurité des usagers.*

*Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier les services essentiels aux besoins de la population qui nécessitent la présence physique d'un ou des agents.*

*Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier les services essentiels aux besoins de la population qui nécessitent la présence physique d'un ou des agents.*

## 2. Qu'est-ce que le Plan de Continuité de l'Activité (P.C.A.) ?

Le P.C.A. est vivement recommandé et précise les modalités de fonctionnement en assurant un service public recentré uniquement sur les missions essentielles. Il s'agit d'un outil indispensable en cas d'urgence et de crise majeure.

Il détermine ainsi :

- les services essentiels
- les modalités de mises en œuvre du PCA (présence sur site ou télétravail)
- les modalités d'information des usagers et des agents
- les moyens de protection mis à disposition

Il est à noter que l'agent peut être sollicité de façon ponctuelle (par exemple une 1/2 journée en présentiel pour les missions essentielles) et le reste du temps en télétravail ou en autorisations spéciales d'absence (ASA), si le télétravail ou le travail à distance n'est pas possible.

### 3. Quelle est la situation des agents dont les missions relèvent du P.C.A. ?

Les agents dont les missions relèvent du PCA exerceront leur activité en télétravail ou en présentiel.

En cas d'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, ils pourront se rendre sur leur lieu de travail mais ils devront se munir du justificatif de déplacement professionnel signé de l'autorité territoriale attestant le caractère indispensable des missions et l'impossibilité de les exercer en télétravail.

Ce document est disponible sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Les gestes et mesures barrières devront être scrupuleusement respectés bien évidemment.

### 4. Quelle est la situation des agents dont les missions ne relèvent pas du P.C.A. et ainsi lorsque les services de la collectivité sont fermés ?

Les agents dont les missions ne relèvent pas du PCA ne pourront pas se rendre sur leur lieu de travail. Ils exerceront également leur activité en télétravail.

En cas d'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, l'agent public (fonctionnaire ou agent contractuel de droit public) est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) le temps nécessaire, afin de respecter les mesures de confinement.

Le placement en ASA d'un agent sera possible même si la collectivité n'a pas délibéré, ni saisi au préalable le comité technique, au vu des circonstances actuelles.

L'agent en ASA a droit au maintien intégral de sa rémunération, y compris de son régime indemnitaire s'il en perçoit, et ce nonobstant toute disposition antérieure contraire (les éventuelles délibérations prévoyant que le régime indemnitaire est suspendu lors de l'ASA ne s'appliquent pas).

Les ASA n'ont aucun impact sur les congés annuels. En revanche, elles ne génèrent pas de RTT.

Une attestation est prise par la collectivité (modèle sur le site du CDG61)

## 5. Quelle est la situation des agents qui doivent assurer la **garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans** ?

### **Nouvelles dispositions à compter du 11/05/2020, cf la question 30.**

Les agents dont les missions relèvent du PCA, et qui doivent assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, exerceront également leur activité en télétravail.

En cas d'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, ils ne pourront pas se rendre sur leur lieu de travail, ils devront être placés en autorisation spéciale d'absence (ASA).

1. **Pour les agents relevant du régime général** (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) et placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans.

Si la DGAFP demande aux employeurs de les placer en autorisation spéciale d'absence et de prendre en charge leur rémunération, il reste toutefois possible de déclarer en ligne ces agents sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail et permet d'alléger la charge des collectivités territoriales

Une part de leur rémunération sera ainsi prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, au titre des indemnités journalières. Il appartiendra à la collectivité employeur d'accomplir les formalités suivantes :

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

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

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

Dans tous les cas, il convient que l'agent n'ait aucune autre solution de garde. Seul un des conjoints ou partenaires peut bénéficier d'une autorisation d'absence ou d'un arrêt de travail.

Une attestation de l'agent et placement par arrêté pris par la collectivité

Dans cette situation, l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite.

2 **Pour les agents relevant du régime spécial** (fonctionnaires à temps non complet à partir de 28 heures et les fonctionnaires à temps complet) et placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, la CNAMTS ne versera aucune indemnité et aucune déclaration n'est à faire

Les droits des agents en ASA sont précisés dans la question numéro 4.

6. Dans quelle "position" sont placés les agents (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) **vulnérables à risque** présentant une des 11 pathologies fixées par le Haut Conseil de la Santé Publique ainsi que les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre qui doivent participer au PCA ?

**Nouvelles dispositions à compter du 11/05/2020, cf la question 31.**

Les personnes "vulnérables" ne doivent pas participer au PCA (plan de continuité d'activité) en présentiel.

Les agents fragiles ou présentant un risque élevé sont :

- les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...),
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques, les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes),
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle,
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée, les personnes atteintes de diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une immunodépression,
- les personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
- les personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, les personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Par mesure de prévention, les personnes dites "vulnérables" sont invitées à ne prendre aucun risque et à rester chez elles. Si leurs fonctions le permettent, elles télétravaillent.

En cas d'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, ils pourront bénéficier d'un arrêt de travail :

-soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration s'ils sont en affection longue durée,

-soit, s'ils ne sont pas en affection longue durée, en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Pour **tous les agents fragiles, la caisse nationale d'assurance maladie versera, y compris pour les fonctionnaires CNRACL, des indemnités journalières, pour alléger la charge des collectivités territoriales.**

**Attention :** Nous vous alertons sur une évolution possible à venir. En effet, les conséquences de cette procédure pourraient avoir des répercussions non négligeables sur les droits à congés des agents. Compte tenu des circonstances très exceptionnelles, il pourrait paraître possible de considérer ces arrêts de travail prenant effet à compter du 24 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire comme rémunéré à plein traitement avec du RIFSEEP, par équité avec les autres agents qui sont en ASA pleinement rémunérées.

7. Quelles sont les mesures à prendre lorsque l'école est ouverte pour l'accueil des personnels soignants? peut-on obliger les personnels et notamment les ATSEM à être présents?

Le cadre applicable est rappelé par le Ministre de l'Education nationale. Vous trouverez les informations sur : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

Le Ministre a notamment précisé "Les locaux scolaires demeureront néanmoins ouverts afin qu'y soient organisées la continuité administrative et pédagogique, ainsi que l'accueil des enfants des personnels soignants. Seuls devront être présents, dans toute la mesure du possible sur la base du volontariat, les personnels dont la présence est strictement nécessaire à l'exercice de ces missions."

8. **CHOMAGE PARTIEL** -Un agent contractuel de droit privé, employé par une collectivité territoriale peut-il bénéficier du chômage partiel pendant l'état d'urgence sanitaire ?

Un agent contractuel de droit privé ne peut pas bénéficier du chômage partiel pendant l'état d'urgence sanitaire.

La circulaire de la DGAFP du 12 juillet 2013 NORETS1317839C précise que "Pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au code du travail notamment à la législation sur

la durée du temps de travail – et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du code du travail".

Dès lors, les contrats conclus, notamment dans le cadre du Parcours Emploi Compétences (PEC) ou des contrats aidés, le sont par la collectivité territoriale qui est publique. C'est elle qui signe le contrat. Dès lors, ce contrat n'est pas éligible au bénéfice du chômage partiel.

Les collectivités territoriales ne relevant pas de l'article R5122-1 du code du travail, le chômage partiel n'a pas vocation à s'appliquer. Seules les mesures des agents publics s'appliquent.

## 9. Comment doit-on gérer l'absence d'un **agent atteint du Covid-19** ?

L'agent atteint du Covid-19, bénéficie d'un arrêt de travail établi par un médecin et il sera placé en congé de maladie ordinaire

Le jour de carence est suspendu, tel que le prévoit l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, pour les fonctionnaires CNRACL. Cette mesure s'applique : "dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi (soit le 24 mars) et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire".

Dans ces conditions, son traitement indiciaire est maintenu intégralement.

Pour le **régime indemnitaire**, en temps normal, le maintien des primes, pendant un congé de maladie, dépend des dispositions prévues par la délibération. Chaque collectivité peut décider le maintien total, partiel ou la suppression des primes pendant ce congé.

Cependant, la [circulaire du 21 mars du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales](#) précise que " compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les collectivités sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus. Ainsi une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020".

## 10. Comment doit-on gérer l'absence d'un **apprenti** au sein d'une collectivité ?

Les agents en apprentissage du secteur public sont traités dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents de leurs collectivités.



Ainsi, si le poste de l'agent relève du PCA, il peut venir travailler. Pour ce faire, dans le contexte actuel, la collectivité doit mettre en place toutes les recommandations indiquées par le Gouvernement (gestes barrières, réorganisation du travail en fonction du besoin, ...) et respecter les règles d'hygiène et sécurité prévues par le code du travail.

Si le poste de l'agent ne relève pas du PCA, l'agent est maintenu chez lui en télétravail ou en ASA et sa rémunération est maintenue.

Le ministère du travail, a diffusé un document qui est à destination principalement du secteur privé mais qui apporte des réponses également pour le secteur public : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf>

## 11. La **journée de carence** est-elle supprimée en cas d'arrêt de travail pendant l'état d'urgence sanitaire ?

[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) et ce, quel que soit le statut de l'agent public (fonctionnaires et agents contractuels de droit public).

Les 3 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).

## 12. Existe-t-il des aides financières pour les collectivités ?

A ce jour, il n'existe pas d'aides financières pour les collectivités locales. Les ASA sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, une participation de la **caisse nationale d'assurance maladie, au titre des indemnités journalières est prévue pour :**

- **les agents du régime général qui seraient congés de maladie**
- **les agents du régime général qui doivent assurer la garde de leur(s) enfants et seraient ASA**
- **les agents fragiles, y compris les fonctionnaires CNRACL**, qui bénéficient d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration s'ils sont en affection

longue durée soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun

### 13. Comment gérer les **congés** déjà posés pendant la période de confinement ?

A ce jour, il appartient à chaque collectivité ou établissement d'organiser la gestion des congés annuels de leurs agents. En tout état de cause, il est éventuellement possible de faire la distinction entre les agents déjà en congés au moment de l'entrée en vigueur des mesures de confinement, pour lesquels on pourrait considérer que la situation est consolidée, et les agents qui ne sont pas encore en congés, même si ceux-ci ont été validés, que l'autorité territoriale peut décider librement d'annuler ou non.

Le bénéfice des congés permettrait cependant aux agents en télétravail de ne pas travailler pour la période concernée. A l'inverse, l'autorité territoriale peut décider de faire droit à la demande d'un agent en télétravail qui souhaite renoncer à ses congés pour continuer à exercer ses activités et anticiper la reprise.

### 14. L'employeur peut-il décider d'imposer des congés, des jours ARTT ou des jours CET pendant la période de confinement (MAJ 15/05/2020)?

L'ordonnance 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire, modifiée par l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, ouvre la possibilité déjà donnée aux employeurs privés d'imposer des congés et des RTT. Le dispositif peut être rétroactif et diffère selon que l'agent est placé en ASA ou en télétravail :

Pour les agents placés en ASA, ce seront 10 jours de RTT ou de congés annuels qui pourront être imposés par l'employeur, répartis sur deux périodes :

- 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril avec effet rétroactif et
- 5 autres jours de RTT ou de congés annuels entre le 17 avril et 31 mai 2020. Les personnes qui ne disposent pas de 5 jours de RTT au titre de la première période prennent le nombre de jours de RTT dont elles disposent ainsi qu'un jour de congé supplémentaire au titre de la seconde période précédemment définie, soit six jours de congés annuels au total.

Ainsi une personne qui serait en ASA tout au long de la période et qui ne disposerait que de 3 jours de RTT serait conduite à poser ces 3 jours de RTT et à poser, en complément, six jours de congés annuels.

Pour les agents en télétravail, il sera possible d'imposer 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels pendant la période qui court du 17 avril au 31 mai.

Pour les agents qui auraient connu plusieurs situations (à la fois télétravail, travail en présentiel et ASA), un dispositif complexe est prévu par l'article 4 de l'ordonnance, permettant de « proratiser » les jours imposés en fonction des situations.

Ainsi les seuls agents qui ne peuvent se voir imposer des jours de congés ou de RTT seront donc ceux qui ont travaillé en présentiel pendant toute la période.

**A compter du 17 avril, les jours de RTT ou de congés annuels qui pourront être imposés aux agents en ASA ou en télétravail, le seront en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc et au prorata du temps passé.** Le nombre de jours de congés ou de RTT imposés doit être proratisé pour les agents à temps partiel. Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public occupant des emplois permanents à temps non complet sont assimilés à des agents publics à temps partiel.

Les jours de congés imposés ne sont pas pris en compte pour l'attribution d'1 ou 2 jours de congés de fractionnement. Les dispositions de la présente ordonnance peuvent être appliquées dans les collectivités par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci sans toutefois dépasser le plafond (10 jours pour les agents en ASA et 5 jours pour les agents en télétravail).

### 15. Est-il possible d'annuler les congés des agents territoriaux faisant partie du plan de continuité d'activité (PCA) ?

Pour les agents territoriaux faisant partie du plan de continuité d'activité et dont **la présence sur site ou en télétravail actif** est indispensable pour assurer la continuité du service public (services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire, police, eau, assainissement, électricité, propreté urbaine, ramassage des ordures ménagères, les services assurant l'état civil pour les naissances et les décès, les services techniques pour les urgences mettant en danger les bâtiments ou les usagers, ressources humaines, finance..) et compte tenu de la gravité de la crise sanitaire actuelle, l'autorité territoriale peut remettre en cause les congés. La collectivité doit justifier des nécessités de service et motiver sa décision.

### 16. Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ont-elles un impact sur les congés annuels ? Sur les RTT ?

Pour les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence n'ont aucun impact.

Pour les RTT, en revanche, les autorisations spéciales d'absence ne génèrent pas de RTT. Autrement dit, ces jours doivent être proratisés.

### 17. Peut-on mettre en place le télétravail sans avoir pris de délibération au préalable?

Oui, au vu de la situation exceptionnelle et de l'incitation du Gouvernement à rester en confinement, le télétravail est devenu le principe dès lors que les fonctions exercées par les agents le permettent et s'ils ont les moyens ou si les employeurs leur donnent les moyens de pouvoir télétravailler (fourniture d'un ordinateur, d'un téléphone, ...).

En conséquence, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, vos agents peuvent être placés en télétravail (par arrêté) et ce, même si votre collectivité n'a pas délibéré, ni saisi le comité technique à ce sujet.

Le télétravail maintient l'agent en position d'activité ; par conséquent, sa rémunération est maintenue dans sa totalité (traitement indiciaire + régime indemnitaire).

### 18. Est-il possible de titulariser un fonctionnaire stagiaire qui n'a pas pu accomplir sa formation obligatoire, du fait du confinement ?

Les formations initiales doivent normalement être accomplies par l'agent pendant son stage pour lui permettre d'être ensuite titularisé (*5 jours pour les cat. C et 10 pour les cat. A et B*).

Compte tenu du contexte, la construction de la doctrine est en cours pour ne pas différer la titularisation des agents qui n'ont pu achever leur formation initiale du fait du confinement. Ainsi un agent pourrait être titularisé par l'autorité territoriale alors même qu'il n'a pas accompli la totalité de ses jours de formation obligatoire. En tout état de cause, ces formations devront vraisemblablement être réalisées après le confinement, même si l'agent est déjà titulaire, pour régulariser sa situation.

Cet éventuel régime dérogatoire ne pourrait pas s'appliquer à la filière sécurité (police municipale et sapeurs-pompiers professionnels) au vu de la spécificité de leurs missions, de la nature et de la durée de leur formation.

### 19. J'attends une décision du comité médical, de la commission de réforme ou bien de la CNRACL, que dois-je faire ?

Dans le cadre des mesures de confinement, les instances médicales sont suspendues. Néanmoins, vous devez saisir le secrétariat du Comité médical ou de la Commission de réforme, selon le cas, comme

vous le feriez habituellement. Les services du Centre de gestion vous alerteront dès lors que la programmation des séances sera relancée. Concernant la situation de l'agent, elle doit être maintenue à titre conservatoire, par arrêté, dans l'attente de l'avis de l'instance concernée. Votre référent carrière reste à votre disposition.

**NDLR** : *il est rappelé qu'un agent qui est en position de maladie ordinaire de moins d'un an peut reprendre ses fonctions sans l'avis du Comité Médical*

## 20. Un agent peut-il exercer son droit de retrait s'il s'estime exposé au virus ?

Le droit de retrait est motivé par un danger grave et imminent encouru par l'agent. Il est entendu comme une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent public, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

Le danger **grave** est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Ce danger est **imminent** lorsque le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

Le droit de retrait est un droit individuel ; l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

Dans le contexte actuel, si la collectivité a mis en place toutes les recommandations indiquées par le Gouvernement (gestes barrières, réorganisation du travail en fonction du besoin, ...) et respecte les règles d'hygiène et sécurité prévues par le code du travail, il n'y a pas lieu pour un agent d'invoquer son droit de retrait.

## 21. Les agents qui travaillent à l'école et dont le temps de travail est annualisé peuvent-ils récupérer, pendant les vacances scolaires, le dépassement d'heures qu'ils n'ont pas effectué en période d'école, du fait de la fermeture de l'établissement ?

La réglementation actuelle ne permet pas de répondre à cette question.

Toutefois, le Président de la République a rappelé qu'aucun agent ne devait être pénalisé dans cette période de confinement. Ainsi, l'autorisation spéciale d'absence ne devrait pas avoir d'impact sur le

temps de travail de l'agent. Par conséquent, les heures habituellement prévues au planning devraient être considérées comme effectuées.

## 22. Peut-on mettre **fin de manière anticipée au contrat** d'un agent pendant le confinement ?

Non, l'épidémie de Covid-19 et le confinement ne sont pas des motifs de fin de contrat prévus par les textes. Ces agents contractuels, s'ils ne peuvent exercer leurs fonctions, pourront soit télétravailler, soit être placés en autorisation spéciale d'absence avec le maintien intégral de leur rémunération, et ce jusqu'au terme de leurs contrats.

## 23. Une collectivité est-elle tenue de **renouveler les contrats** de ses agents au 01.05.2020 ?

Les agents contractuels, qu'ils soient sur emploi permanent ou non permanent, n'ont pas de droit au renouvellement de leur engagement.

Compte tenu de la règle du contrat à durée déterminée dans la fonction publique, l'administration peut ne pas renouveler un contrat et mettre fin aux fonctions de l'agent, pour des motifs liés à l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, sans que cette décision constitue un licenciement (CAA Paris 13PA03702 du 31.07.2014 ; CAA Lyon 13LY03084 du 07.10.2014 ; CAA Versailles 14VE02727 du 07.04.2016).

La collectivité peut donc choisir si elle renouvelle ou non le contrat des agents. L'intérêt du service peut être fondé, le cas échéant, par la disparition des besoins compte tenu du confinement actuel.

## 24. Une collectivité s'est engagée, avant le confinement, à recruter un agent contractuel sur un emploi permanent au 01.04.2020, le recrutement est-il suspendu ou annulé ?

Dans le cas d'agents contractuels ayant reçu une réponse positive de recrutement et devant être recrutés à compter du 1er avril :

- Si l'acte d'engagement (contrat) 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, le juge 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 (CAA Marseille du 25.04.2014 n° 12MA03455). Il incombera à l'agent de démontrer l'existence d'un préjudice direct et certain.

A ce titre, de manière constante, le juge considère que les promesses d'emploi, 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 positive de l'autorité territoriale par courrier pourrait en l'espèce être considérée comme une promesse de recrutement.

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

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

### 26. Comment procéder au recrutement d'un agent en l'absence de l'organe délibérant ?

La création de l'emploi est de la compétence de l'organe délibérant. Cette création implique l'existence des crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant. (loi 84-53 du 26.01.1984 - art 34)

Toutefois la nécessité d'assurer la continuité du service peut conduire exceptionnellement à procéder en urgence au recrutement et à prendre dans un second temps la délibération requise. QE 48920 / JO AN (Q) du 30.10.2000

Remarque : L'article 10 de la loi n°2020-290 prévoit des modalités allégées des réunions des organes délibérants.

### 27. Les agents mobilisés durant la crise sanitaire pourront-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ? (MAJ 20/04/2020)

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.

L'autorité territoriale peut également rembourser les frais de restauration en l'absence de restauration collective ou à emporter pour les agents présents dans le cadre du PCA (cf. décret n° 2020-404 du 7

avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire).

## 28. La mise à disposition liée à la période de crise sanitaire (MAJ 20/04/2020)

### ***Est-il possible de mettre à disposition des centres hospitaliers ou des EPHAD des personnels des collectivités territoriales dans le cadre de la crise sanitaire ?***

Réponse : Oui, puisque la mise à disposition, étendue aux trois fonctions publiques, est possible auprès notamment des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de l'Etat et de ses établissements publics, des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, des groupements d'intérêt public et des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes, 4/6 15/04/2020

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

Réponse : 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>).

### ***Faut-il une délibération de l'organe délibérant pour mettre un fonctionnaire à disposition ?***

Réponse : La mise à disposition d'un fonctionnaire auprès de l'une des structures précitées 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).

### ***Est-il possible de mettre à disposition des fonctionnaires stagiaires ou des agents recrutés en contrat à durée déterminée ?***

Réponse : La mise à disposition concerne les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires ou les agents contractuels à durée déterminée en sont exclus. Par ailleurs, seuls les agents volontaires peuvent être mis à disposition, il faut en effet impérativement l'accord du fonctionnaire.

### ***La mise à disposition requiert-elle l'avis de la commission administrative paritaire ?***

Réponse : Depuis le 1er janvier 2020, la mise à disposition d'un fonctionnaire ne requiert plus au préalable l'avis de la commission administrative paritaire.

### ***Faut-il obligatoirement passer une convention avec l'organisme d'accueil ?***



Réponse : Même sous une forme simplifiée, il faut prévoir une convention entre la collectivité et l'organisme d'accueil qui définit *a minima* la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, 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, au regard des missions qui lui sont confiées, respectent les règles sanitaires impératives qu'impose l'épidémie de Covid-19, en fonction des activités exercées, notamment les gestes barrières, les règles de distanciation et, plus généralement, l'ensemble des règles en matière d'hygiène.

***Le fonctionnaire doit-il prendre connaissance de la convention de mise à disposition ?***

Réponse : La convention de mise à disposition doit être, avant sa signature, transmise au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et ses conditions d'emploi. Cette procédure peut bien entendu se faire sous forme dématérialisée. Sur le plan individuel, l'autorité territoriale prend un arrêté de mise à disposition de l'agent.

***La mise à disposition peut-elle être gratuite ?***

Réponse : La mise à disposition donne en principe lieu à remboursement. Il peut toutefois être dérogé, par délibération de l'organe délibérant, à cette règle dans les cas prévus par la loi dont notamment entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché et auprès d'un groupement d'intérêt public.

**29. Un contractuel en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ? (MAJ 22/04/2020)**

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

**DECONFINEMENT (cf QR du ministère de l'action et des comptes publics en date du 11 mai 2020)**

**30. Le dispositif ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans sera-t-il maintenu ? (MAJ 14/05/2020)**

**A compter du 11 mai et jusqu'au 1<sup>er</sup> juin**, la situation ne change pas, quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offrent aux parents (écoles ouvertes ou non).

Cela signifie également que le télétravail reste la première solution à privilégier lorsqu'il est possible.

**A compter du 1<sup>er</sup> juin**, les ASA pour gardes d'enfants (lorsque le télétravail n'est pas possible) ne pourront être accordées qu'aux seuls agents pour lesquels l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, aura remis une attestation de non prise en charge de l'enfant.

Les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil posent des jours de congé.

### 31. Le dispositif pour les agents répondants aux 11 critères de vulnérabilité selon le Haut conseil de santé publique sera-t-il maintenu ?

Les agents répondant à l'un des critères de vulnérabilité définis par le HCSP doivent rester confinés chez eux.

En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public place en autorisation spéciale d'absence (ASA) les agents publics présentant une ou plusieurs pathologies arrêtés par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus.

Dans ce cadre, le justificatif d'arrêt de travail constitue une formalité obligatoire, permettant de justifier le placement en ASA, tout en préservant l'obligation de secret médical.

Les agents concernés, contractuels et fonctionnaires quelle que soit leur quotité de travail, bénéficient d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur télé-service « Declare.ameli.fr » ;
- soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

### 32. Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ?

La politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et si, le test est positif, à les isoler. Il est rappelé que le test ne relève en aucun cas de l'employeur.

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

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

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

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

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

### 34. Déclaration Employeur et récupération IJ pour les agents en ASA

#### **ASA garde d'enfants** : Changement à compter du 1er mai 2020

Agents concernés : Contractuels et titulaires relevant du régime général de l'IRCANTEC placés en ASA pour garde d'enfants :

A compter du 1er mai 2020, les employeurs publics déclarent les ASA sur un nouvel espace : portail Net-entreprises, appelé « Déclaration en Maintien à Domicile » ([consulter le mode opératoire](#)).

Ce nouveau service vous permet de regrouper la saisie de tous vos agents en un seul envoi, via le dépôt d'un fichier csv.

Une saisie rétroactive à compter du lundi 16 mars est possible.

La récupération des indemnités journalières est opérée selon les procédures de droit commun (déclaration des salaires via net-entreprise par la collectivité).

#### **ASA agents vulnérables**

Agents concernés : tous les agents publics, contractuels et titulaires relevant du régime général de l'IRCANTEC ou de la CNRACL

La procédure reste inchangée :

1 / Les agents concernés peuvent bénéficier d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service «declare.ameli.fr»,

soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

Les agents publics devront transmettre à leur employeur le volet 3 de l'arrêt de travail qu'ils auront reçu à la suite de leur déclaration sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr), ou qui leur aura été remis par leur médecin traitant.

2/ La récupération des indemnités journalières est opérée selon les procédures de droit commun (déclaration des salaires via net-entreprise par la collectivité).