Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La reprise d'activité : Mesurer les impacts RH

Chaque agent doit être placé dans une situation administrative correspondant à ses contraintes professionnelles, médicales ou personnelles.
Ces situations sont amenées à évoluer avec le déconfinement et la reprise progressive des activités mais également l'évolution des textes et des positions gouvernementales après le 11 mai et le 1er juin. **Ce document rédigé le 30 avril, sous toutes réserves, est amené à être modifié.**

La gestion des temps de travail

La mise en œuvre du PCA puis du PRA a conduit chaque collectivité et établissement à se poser la question de la gestion des temps de travail : la surcharge de travail, liée pour partie à un taux d'absentéisme important des agents dits fragiles, des agents devant garder leurs enfants, de ceux infectés par la maladie, a pu entraîner une augmentation de la durée des astreintes, du volume des heures supplémentaires notamment mais également une redéfinition des garanties minimales.

L'évolution des horaires et des garanties minimales

Selon les dispositions de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000[1], l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :

- La durée hebdomadaire du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
- Le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- Le repos quotidien doit être de 11 heures au minimum
- L'amplitude de la journée de travail est de 12 heures au maximum
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La note DGAFP *« Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique »* (mars 2020) rappelle que : *« Dans la fonction publique de l'Etat, le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 ouvre la possibilité de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail, "lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent."*
Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire. Une décision du chef de service dans la FPE, du ministre de la santé dans la FPH ou de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour la FPT est nécessaire pour autoriser les dérogations.

[1] Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Dans la fonction publique territoriale, le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 renvoie, pour la fonction publique territoriale, aux dispositions du décret du 25 août 2000. »

Compte-tenu des circonstances, il apparaît que la délibération relative à la dérogation au temps de travail pourra avoir un effet rétroactif et être maintenue à la reprise de l'activité, la fin de l'état d'urgence sanitaire étant prévue à la date du 24 juillet 2020. La délibération de l'organe délibérant, qui peut être prise par écrit, doit être adressée aux membres du comité technique.

La question des astreintes

L'organe délibérant détermine les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés (Article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001). La délibération doit être précédée de la consultation du comité technique. Aucune limitation n'est prévue par les textes en termes de durée d'astreintes puisque c'est l'assemblée délibérante qui définit ce régime.

La question des heures supplémentaires

Chaque agent doit accomplir 1 607 heures de travail annuel pour un temps complet. La durée hebdomadaire du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.
Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation.

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit deux modalités de compensation : attribution d'un repos compensateur ou d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents. Les récupérations sont accordées par le responsable hiérarchique direct en fonction des nécessités de service.

Pendant l'état d'urgence sanitaire, il peut être dérogé au nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées chaque semaine. Toutefois, une décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement est nécessaire pour autoriser les dérogations. L'employeur territorial devra porter une attention toute particulière aux obligations de traçabilité qui incombent aux employeurs en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires en vertu des dispositions du décret n°2019-133 du 25 février 2019.

Conformément à l'article 7 de la loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et à l'article 2 de la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les heures supplémentaires accomplies depuis le 1er janvier 2019 sont exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5 000 € nets par an, d'impôt sur le revenu.

La loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 prévoit un relèvement de la limite de la défiscalisation des heures supplémentaires. Si la limite de 5 000 € est atteinte en raison des heures supplémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire (24 juillet 2020, sauf

éventuel report par une loi nouvelle), la limite d'exonération annuelle passe à 7 500 €. La limite de 5 000 € restera en vigueur pour les heures travaillées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire (CGI art. 81 quater modifié ; article 4 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020).

La question du télétravail

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

Les agents ne pouvant télétravailler reprennent leur travail en présentiel.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Une note publiée par la DGAFP en mars 2020 apporte des précisions quant à la situation de télétravail pendant l'état d'urgence sanitaire. *« Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation. La demande et l'autorisation peuvent être transmises par courriel.*
Dans le cadre des circonstances exceptionnelles de l'état d'urgence sanitaire, un suivi a posteriori des agents placés en télétravail suffit.

Il est utile de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail.

Il peut également être utilement rappelé aux agents que les règles du droit public relatives à la responsabilité de l'administration du fait des agents ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail et que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration. Il convient de préciser que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent télétravailler dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membre de leur foyer ».

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant leurs fonctions sur site, notamment en matière de réglementation du temps du travail, d'hygiène et de sécurité et de droit à la formation. Les agents en télétravail génèrent des jours de RTT suivant le temps de travail applicable à la collectivité.

L'affectation des agents

Dans le cadre du PCA, pour les services publics locaux essentiels, les postes ont pu être aménagés et les agents réaffectés en fonction de leurs missions.

Par exemple, pour l'accueil des enfants des personnels soignants des agents de la collectivité ont pu être mobilisés pour assister les enseignants dans les écoles maternelles ou dans toutes les écoles pour le nettoyage des locaux, l'accueil périscolaire ou la restauration si ces deux services ont été mis en œuvre. Cette affectation est une décision relevant de l'autorité territoriale.

Dans le cadre du PRA, vont être listés les services et leur date de reprise qui sera progressive pour tenir compte des besoins et des ressources disponibles. La réaffectation pourra être envisagée également dans les premiers temps de la reprise.

Selon la jurisprudence, le changement d'affectation doit intervenir en principe dans un emploi correspondant au grade du fonctionnaire. Le juge administratif vérifie l'adéquation des fonctions exercées avec le grade détenu (CAA Paris, 9 mai 2005, n°01PA02126).

Rigoureusement, les nouvelles tâches confiées aux agents devraient correspondre aux missions prévues dans leur cadre d'emplois.

Toutefois, l'autorité territoriale dispose du pouvoir *« de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité »* afin d'assurer le fonctionnement des services publics (CE, Jamart, 1936). Ainsi, associé aux pouvoirs hiérarchique et disciplinaire, l'autorité territoriale peut réglementer les modalités d'organisation et de fonctionnement du service dont elle a la charge, tant au regard des agents que des usagers.
Aussi, dans sa FAQ du 15 avril 2020, la DGAFP a indiqué qu'il n'existait pas d'obstacle juridique au redéploiement d'agents sur les missions de continuité des services essentiels, même si ces activités n'étaient pas prévues par leur statut particulier.

La rémunération

Pour les agents présents sur site, ceux en télétravail ou travaillant à distance, la rémunération est maintenue qu'il s'agisse du traitement indiciaire, de la NBI, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et du régime indemnitaire.
La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

En cas d'impossibilité de télétravail ou de travail à distance, l'autorité territoriale doit délivrer des autorisations spéciales d'absence aux agents.
Les agents placés en ASA bénéficient de l'intégralité de leur rémunération ainsi que du maintien de leurs droits à avancement et de leurs droits à pension.

Le gouvernement avait indiqué, dès le début de la période d'état d'urgence sanitaire, que la rémunération des agents publics devait être maintenue même concernant le versement du régime indemnitaire, alors même que la collectivité ou l'établissement aurait délibéré en faveur d'une modulation du versement du RI en fonction de l'absence des agents. La régularisation du maintien du régime indemnitaire pourra se faire a posteriori par délibération.

Toutefois, se pose la question de la prise en charge des contractuels et des fonctionnaires ne relevant pas de la CNRACL, en arrêt maladie pour garde d'enfant ou pour les agents atteints par le COVID ou dits vulnérables mais non malades.

La CPAM verse les indemnités journalières pour une durée de 14 jours calendaires renouvelables, à compter de la date de début de l'arrêt.

Cette situation de prise en charge par la CPAM, qui constitue un avantage significatif pour les employeurs publics, risque toutefois d'impacter les agents au niveau de leurs droits (congés annuels, maintien du RI et des avantages sociaux, maintien à terme du traitement plein…), contrairement à leurs collègues placés en Autorisation Spéciale d'Absence faute d'activité.

Les avantages sociaux

Concernant les avantages sociaux, les agents en ASA ou en arrêt de maladie ne peuvent percevoir de titres restaurant.

Le décret n°2020-404 du 7 avril 2020[2] prévoit la prise en charge des frais de repas engagés par certains agents publics pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire.

Les dispositions du décret sont applicables à compter du 16 mars 2020.

Les personnels concernés sont les personnels à la charge des budgets des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984, soit l'ensemble des agents territoriaux, assurant la continuité du fonctionnement des services dont la présence physique sur leur lieu de travail est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire et nommément désignés à cet effet.

Ces agents peuvent prétendre, sur autorisation du chef de service, de l'autorité territoriale ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination et sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès de l'ordonnateur, à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative.

Les frais sont pris en charge sur la base du barème forfaitaire fixé par l'article 1er de l'arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

[2] 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

	France métropolitaine			Outre-mer	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	70 €	90 €	110 €	70 €	90 € ou 10 740 F CFP
Repas	17,50 €	17,50 €	17,50 €	17,50 €	21 € ou 2 506 F CFP

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

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

Le versement d'une prime exceptionnelle

L'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, peuvent 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 de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle ainsi que son montant sont déterminés dans des conditions fixées par décret, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire aux termes de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Le versement de cette prime exceptionnelle pourra concerner les agents ayant travaillé en présentiel et en télétravail qui ont fait face à un surcroît d'activité.

Cette prime exceptionnelle, qui sera versée après délibération de l'assemblée délibérante, sera exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que de toutes autres cotisations et contributions dues, afin, d'une part, d'organiser le plus largement possible son versement par les administrations publiques, et, d'autre part, de témoigner pleinement, aux personnes particulièrement mobilisées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, de la reconnaissance de la Nation.
Corrélativement, le montant de la prime exceptionnelle exonéré d'impôt sur le revenu ne sera pas soumis au prélèvement à la source par les employeurs qui la versent et ne sera pas pris en compte pour la détermination du revenu fiscal de référence.

La gestion des situations spécifiques

- **Agents vulnérables ou exposés au COVID-19**

Certains agents sont exclus d'un travail en présentiel et ne peuvent pas relever du PCA ni du PRA. Il s'agit des agents souffrant des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la sécurité publique :
- insuffisance rénale chronique dialysée
- insuffisance cardiaque
- cirrhose au stade B au moins
- antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident cardiovasculaire ou de coronaropathie, chirurgie cardique
- diabète pour les insulinodépendants ou les personnes présentant des complications secondaires
- insuffisance respiratoire chronique sous oxygénothérapie, asthme, mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale
- immunodépression médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, VIH, greffe d'organe ou de cellules, hémopathie maligne, cancer métastasé
- obésité morbide.

Pour ces agents, le télétravail est préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville. Il s'agit d'un congé de maladie selon les règles de droit commun avec toutefois deux dérogations : la possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et la non application du délai de carence.

Ce dispositif sera maintenu même à compter du déconfinement.

- **Parents d'enfants de moins de 16 ans**

Du 16 mars au 11 mai 2020, l'ensemble des établissements scolaires ont été fermés. Certains d'entre eux accueilleront de nouveau les enfants en effectif réduit et sous certaines conditions à compter du 12 mai.

Pendant cette période, l'employeur peut autoriser l'agent devant garder son enfant (âgé de moins de 16 ans) à domicile à télétravailler si une délibération a institué ce dispositif dans la collectivité ou à travailler à distance à défaut d'instauration préalable.

Si l'agent ne peut pas travailler à distance, l'autorité territoriale doit le placer dans ce que la jurisprudence appelle *« une position régulière »*, c'est-à-dire en autorisation d'absence ou en congé maladie, selon les cas.

Les fonctionnaires bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant. Ces ASA sont mises en oeuvre même si la collectivité n'avait pas délibéré après passage en CT pour les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade.

Le communiqué de presse du Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics du 16 mars dernier indiquait : *« (…) En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant. »*

Cette autorisation est accordée à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de la transmission à l'employeur d'une attestation sur l'honneur de l'absence de solution de garde.

Pour les agents contractuels ou les fonctionnaires ne relevant pas de la CNRACL, placés en ASA car assurant la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires, l'employeur était invité à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail auprès de la CPAM, puis à transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières pour ensuite récupérer les indemnités journalières soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Les ASA des fonctionnaires relevant de la CNRACL sont à la charge de la collectivité. La prise en charge par la CPAM ne concerne que le cas des fonctionnaires ne relevant pas de la CNRACL et les contractuels.

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

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

Lorsque ces agents feront le choix volontaire, en dépit de l'ouverture des établissements scolaires pouvant accueillir leurs enfants, de ne pas les confier à ces établissements, ils ne bénéficieront pas de l'ASA. Ce choix devra être assumé par l'agent qui devra prendre des congés, le cas échéant (sachant qu'en principe, il devrait être à son poste dès lors que son employeur s'est assuré de réunir les conditions nécessaires, en matière de santé-sécurité, à son activité).

Entre le 11 mai et le 1er juin, il est prévu que le régime de l'ASA persiste : les agents publics ne pouvant télétravailler continuent d'être placés en ASA.

A partir du 2 juin, l'ASA sera limitée à ceux n'ayant pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de l'impossibilité de les *« scolariser »*. L'appréciation de la possibilité ou de l'impossibilité de confier les enfants aux établissements scolaires sera réalisée sur la base d'un « modèle type » / « attestation » délivrée par l'établissement scolaire attestant que l'établissement est fermé ou n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant (par exemple du fait de l'accueil par groupes d'enfants en nombre limité).

La gestion des congés et des RTT

L'article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit que *« Le calendrier des congés […] est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires »*. Selon l'article 5 de ce même décret, *« le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. (…) Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. »*

Le Gouvernement a précisé dès mars 2020 que l'autorité territoriale pouvait repousser la limite de consommation des congés non pris du fait de l'état d'urgence sanitaire.

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

En son article 7, cette ordonnance prévoit que *« (s)es dispositions peuvent être appliquées aux agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci. »*

Le rapport remis au Président de la République sur cette ordonnance indique que *« l'article 7 prévoit la possibilité pour les autorités territoriales d'appliquer ce régime à leurs agents dans des conditions qu'elles définissent. Le nombre de jours de congés imposés peut donc être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance. »*

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

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

L'article 3 prévoit que les jours de RTT pris au titre des articles 1er et 2 puissent être pris parmi les jours épargnés sur le compte épargne temps.

L'article 4 vise à tenir compte de la situation des agents publics qui ont été à la fois en autorisation spéciale d'absence, en télétravail et en activité normale sur site.

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

de l'article 2).

Pour les collectivités et établissements souhaitant user des dispositions de l'ordonnance du 15 avril 2020, l'autorité territoriale en prend la décision mise en application par les chefs de service. Aucun avis du CT n'est prévu par l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020. Cependant le Secrétaire d'Etat précisait, le 16 avril dernier, que l'échange avec le CT était toutefois recommandé. De plus, la mise en œuvre de ces dispositions nécessitera la prise d'un arrêté et que le nombre de jours imposés pourra être modulé par l'autorité territoriale, par exemple en choisissant de ne pas imposer le décompte rétroactif prévu à l'article premier de l'ordonnance ou en imposant moins que les 5 jours prévus (à cette première période ; l'ensemble représentant 10 jours).

Dès avant la publication de l'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020, l'employeur disposait de la possibilité de ne pas annuler des congés posés et validés et de modifier des congés posés.
L'employeur peut également imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail.

Cette question du calendrier des congés et des jours ARTT devra être étudiée dès l'élaboration du PRA afin de définir des règles permettant de garantir la continuité du service public.

Concernant les comptes épargne temps, un décret sera publié en vue de faire basculer sur le CET le reliquat de jours de l'année 2019 sur 2020 en le fixant à 25 jours, et de relever le plafond maximum de 60 jours sur le CET à 70.

La gestion des recrutements

Les collectivités et établissements ayant engagé des procédures de recrutement ont reporté celles-ci lorsque cela était possibles ou utilisé de nouveaux modes d'entretien. Aussi, au-delà des réunions internes ou d'assemblée, les entretiens en visioconférence ou en audioconférence se sont développés face à l'impossibilité de rencontrer les candidats en personne.
Cette organisation en téléconférence a permis d'évaluer rapidement et efficacement les candidats, tout en respectant la distanciation sociale, notamment pour les collectivités et établissements qui avaient programmé des recrutements à moyenne échéance et qui ont ainsi pu continuer de sélectionner les profils, sans aucun retard sur le planning initial.
Toutefois, les entretiens, s'ils se poursuivront au-delà du déconfinement, doivent être appréhendés avec la plus grande des préparations. Par exemple, ils peuvent être difficiles à réaliser dans de bonnes conditions pour de nombreux candidats qui ne peuvent pas s'isoler.

Le recours à la visioconférence n'est possible que s'il permet d'assurer tout au long de l'entretien :
- L'identité de la personne qui est convoquée à l'entretien
- La présence dans la salle où se déroule l'entretien du candidat et des seules personnes compétentes pour en assurer le bon déroulement ;

- L'assistance technique pour la mise en œuvre de la visioconférence.

Le recours à la visioconférence doit satisfaire à des caractéristiques techniques garantissant :

- La transmission de la voix et de l'image du ou des candidats et du jury ou de l'instance de sélection en temps simultané, réel et continu
- La sécurité et la confidentialité des données transmises.[3]

La question de l'organisation des concours

Le chapitre II de l'ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 est relatif aux voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics.
L'article 5 de cette ordonnance porte sur l'aménagement des épreuves. Ainsi, pourront être adoptées des mesures d'adaptation du nombre ou du contenu des épreuves pour permettre de simplifier le processus d'accès aux emplois publics, en raccourcir la durée et ainsi pourvoir aux vacances d'emploi en temps utile. Ces mesures pourront prendre la forme de la suppression des épreuves, notamment écrites, peu susceptibles d'être passées à distance, et du maintien des seules épreuves orales jugées nécessaires pour apprécier les vertus et talents des candidats.

Nonobstant toute disposition législative ou réglementaire contraire, peuvent être prévues des dérogations à l'obligation de la présence physique des candidats ou de tout ou partie des membres du jury ou de l'instance de sélection, lors de toute étape de la procédure de sélection. Des dispositifs de visioconférence ou d'audioconférence, assortis des garanties nécessaires à assurer l'égalité de traitement des candidats ainsi que la lutte contre la fraude, seront également mis en place toutes les fois que les conditions matérielles seront réunies pour permettre l'organisation du processus de sélection à distance.
Les garanties procédurales et techniques permettant d'assurer l'égalité de traitement des candidats et la lutte contre la fraude sont fixées par le décret n°2020-437 du 16 avril 2020.

Dans la FPT, l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les listes d'aptitude sont valables pour une durée de 4 ans à l'issue du concours.
Afin de ne pas pénaliser les candidats dans leur recherche d'un employeur à la suite de leur réussite au concours, et de permettre aux autorités organisatrices des concours de pourvoir aux vacances d'emplois constatées, le décompte de la période de validité de ces listes est suspendu pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, augmentée d'une durée de deux mois, pour tenir compte de la crise sanitaire.[4]

La prorogation des délais pour la transmission des déclarations d'intérêts et de patrimoine

L'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 prévoit la prorogation des délais de dépôt des déclarations de situation patrimoniale et des déclarations d'intérêts. Toute

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

déclaration prescrite par la loi à peine de sanction ou d'application d'un régime particulier, qui aurait dû être accomplie entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence, sera réputée avoir été faite à temps si elle a été effectuée *« dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois »*.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique indique en effet qu'en application de ces dispositions, *"les délais légaux impartis aux responsables publics pour souscrire à leurs obligations déclaratives auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique doivent être interrompus pendant la période durant laquelle les mesures d'interdiction de déplacement hors du domicile sont en vigueur*". À l'issue de cette période, les personnes assujetties à ces obligations déclaratives devront déposer leurs déclarations dans un délai de trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire (HATVP communication du 31 mars 2020).

La question du casier judiciaire

L'accès à la fonction publique est subordonné à la production du bulletin n°2 du casier judiciaire.
Ce principe vaut pour le recrutement des fonctionnaires et des agents contractuels.
Il appartient à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge administratif, d'apprécier si ces mentions sont compatibles avec l'exercice des fonctions.
Depuis le 16 mars, le Casier judiciaire national est temporairement organisé en Plan de continuité d'activité. En conséquence, aucune demande d'extrait de casier judiciaire (bulletin n°2) ne peut être traitée, qu'elle soit adressée par voie numérique ou postale, et l'accueil téléphonique n'est plus assuré.
Toutefois, pour les collectivités et établissements poursuivant leurs procédures de recrutement, les services Casier judiciaire national ont fait tout récemment l'objet d'une réouverture.

La gestion des carrières

Titularisations et formations

Pour la titularisation des fonctionnaires stagiaires n'ayant pas encore suivi de formation d'intégration, celle-ci pourra intervenir à la date initiale, dès lors que la réalisation de la formation obligatoire est effective avant le 30 juin 2021 (sauf pour les pompiers, les policiers municipaux et les A+).

Mobilité

L'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 prévoit certains reports de délais dans le cadre de procédures administratives.

Toutefois, certains reports de délais font l'objet d'une exclusion par cette ordonnance. Il s'agit en matière de fonction publique des :

- Délais concernant les procédures d'inscription aux voies d'accès à la fonction publique, cette notion recouvrant les voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics

- Procédures de mutations, détachements, mises à dispositions ou autres affectations des agents publics pour lesquelles les délais doivent être maintenus compte tenu de l'importance des mouvements d'agents publics qui interviennent dans les mois précédant la rentrée scolaire.

Egalité Femmes/Hommes

L'article 94 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que les plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 soient élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.
Le décret d'application reportera cette échéance au 30 juin 2021.

Bilan social

L'ancien article 33 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale présente au comité technique, au moins tous les deux ans, un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. La dernière présentation est prévue en 2020 et les collectivités devaient avoir transmis leurs données au 30 juin 2020.
La FAQ du ministère de l'Action et des Comptes publics en date du 23 avril 2020 précise : *« Compte tenu de la crise sanitaire et de la période de confinement, il est préconisé de présenter ce bilan le plus tôt possible et au plus tard le 30 septembre 2020. »*

Période de préparation au reclassement

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

La gestion de la maladie ou de l'accident de service

Concernant les arrêts de maladie, le délai de carence n'a pas vocation à s'appliquer pendant toute la période de l'état d'urgence sanitaire et ce, quel que soit le motif de l'arrêt.

Pendant l'état d'urgence sanitaire, sont modifiés les délais de déclaration des accidents et maladies professionnelles pour les agents relevant du régime général. Ainsi, pour les agents relevant du régime général, l'article 11 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020[5] est relatif aux délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail mentionnés aux articles L 411-1 et L 411-2 du code de la sécurité

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

sociale et des maladies professionnelles qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut excéder le terme d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020, le cas échéant prolongé.

Les délais relatifs aux déclarations d'accidents du travail mentionnés aux articles L 411-1 (information de l'employeur) et L 411-2 (déclaration de l'employeur à la CPAM) et L 441-4 (déclaration à la CPAM de l'inscription de l'accident sur un registre) du code de la sécurité sociale sont prorogés, respectivement, de vingt-quatre heures, trois jours et trois jours.

Il appartient à la victime de déclarer une maladie professionnelle à la caisse primaire. Elle dispose à cet effet, conformément aux articles L 461-5 et R 461-5 du code de la sécurité sociale, d'un délai de 15 jours à compter de la cessation du travail liée à la maladie déclarée, ou de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur d'un nouveau tableau lorsque la maladie a été antérieurement constatée médicalement. L'article 11 de l'ordonnance du 22 avril 2020 prorogent ces délais relatifs aux déclarations de maladies professionnelles respectivement, de quinze jours et deux mois.

Les délais pour formuler des réserves motivées suite aux déclarations d'accidents du travail mentionnés aux articles L 441-2 et L 441-4 du code de la sécurité sociale sont prorogés de deux jours.

Les délais pour répondre aux questionnaires sont prorogés, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, de dix jours et, pour les rechutes et nouvelles lésions mentionnées à l'article L 443-1 du code de la sécurité sociale, de cinq jours.

Le délai global de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles mentionnées à l'article L 461-1 du code de la sécurité sociale est prorogé de vingt jours.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelles lésions mentionnées à l'article L 443-1 du code de la sécurité sociale, le délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail mentionnés aux articles L 411-1 et L 411-2 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles mentionnées à l'article L 461-1 du même code, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces. Dans cette hypothèse, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables, avant que la caisse ne se prononce dans les délais qui lui sont impartis en application des arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale.

En vertu des dispositions de l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau. Le ministre de la santé avait indiqué que la reconnaissance du COVID comme maladie professionnelle était envisagée pour les personnels soignants, sans toutefois une inscription sur le tableau des maladies professionnelles. Le Gouvernement a évoqué trois pistes de réflexion :
- La reconnaissance (rétroactive) de la maladie professionnelle des personnels des personnels soignants contaminés
- La présomption d'imputabilité au service
- La création d'un fond d'indemnisation des victimes du Covid 19.

La présomption d'imputabilité au service est examinée prioritairement ; le périmètre serait contenu (notamment pour les agents des EHPAD) en l'absence d'une reconnaissance pour un champ plus large d'agents.

La gestion des fins d'emploi

La mise en œuvre du chômage partiel

L'article 6 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020[6] précise les conditions dans lesquelles l'activité partielle est applicable à certains employeurs publics employant des salariés de droit privé, notamment le fait que sont concernés par le remboursement de la part d'allocation d'activité partielle financée par l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage les seuls employeurs en auto-assurance n'ayant pas adhéré au régime d'assurance chômage. Sont concernés les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, les GIP et les sociétés publiques locales. Les agents de ces structures peuvent être placés en activité partielle dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.

Le versement de l'ARE

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de coronavirus, l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 prolonge la durée d'indemnisation chômage de tous les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à allocation entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020 (article 1er de l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 et article 1er de l'arrêté du 16 avril 2020).

Ainsi, l'ancien employeur doit poursuivre le versement de l'allocation chômage pendant la durée de la crise sanitaire.

Selon les dispositions de l'article 1er du décret n°2020-425 du 14 avril 2020, la prolongation de la durée des droits s'applique que l'allocataire remplisse ou non les

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

conditions d'un rechargement de ses droits à la date à laquelle il arrive au terme de sa durée d'indemnisation.

L'article 2 de l'arrêté du 16 avril 2020 définit la durée de la prolongation, soit :
- 91 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre des mois de mars, avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020
- 60 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre des mois d'avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1er avril 2020 et le 30 avril 2020
- 30 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre du mois de mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1er mai 2020 et le 31 mai 2020.

Cette prolongation des droits ne peut excéder 184 jours indemnisés supplémentaires (article 4 du décret n°2020-425 du 14 avril 2020).

Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 16 avril 2020, la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour l'ouverture d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est également allongée.
Cette prolongation est égale au nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020, soit 90 jours (article 5 du décret n°2020-425 du 14 avril 2020).

Le décret n°2020-425 du 14 avril 2020 et l'arrêté du 16 avril 2020 comprennent également des dispositions applicables après le terme de l'état d'urgence sanitaire.
Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1er septembre 2020, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date, le nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020, soit 90 jours, est déduit du nombre de jours calendaires pris en compte pour déterminer la durée d'indemnisation et le salaire journalier de référence.
Les jours pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail ne sont pas déduits.

Les agents disposent d'un délai de 12 mois pour s'inscrire comme demandeur d'emploi à compter de leur perte involontaire d'emploi. Ce délai de forclusion de 12 mois est prolongé du nombre de jours compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020, soit 90 jours (Article 7 du décret n°2020-425 du 14 avril 2020).

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage prévoit l'application d'un coefficient de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour les allocataires de moins de 57 ans dont le revenu excède 4500€ brut (30% à compter du 7ème mois avec plancher de 2261€). Le décret du 26 juillet 2019 modifie également les modalités de calcul du salaire journalier de référence afin de mieux prendre en compte, dans le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la moyenne des rémunérations antérieures perçues sur la période de référence. Le nouveau mode de calcul de l'allocation devait être mis en œuvre à compter d'avril 2020.

Toutefois, le délai de 182 jours à l'issue duquel l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité fait l'objet d'une suspension à compter du 16 avril 2020, selon les modalités suivantes :
- pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation ouvert avant le 1er mars 2020, la durée de la suspension est égale au nombre de jours calendaires compris entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020, soit 90 jours
- pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation ouvert après le 1er mars 2020 et pour ceux qui bénéficient d'une ouverture de droits à cette allocation à compter du 16 avril 2020, la durée de la suspension est égale au nombre de jours compris entre le point de départ de l'indemnisation et le 31 mai 2020.

La prolongation des périodes d'essai en matière de contrat et le non-renouvellement des contrats

L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement. La collectivité ou l'établissement définit s'il souhaite poursuivre le contrat de l'agent. Le Gouvernement a incité les employeurs territoriaux à maintenir l'engagement des contractuels dont le contrat arrive à échéance pendant la période d'état d'urgence sanitaire.
La durée de la reconduction tient compte de la nature du contrat.

Si une collectivité ou un établissement ne renouvelle pas un contrat, elle devra verser à l'agent une indemnité pour les congés non pris notamment si celui-ci a continué à travailler dans le cadre du PCA.

Concernant les périodes d'essai débutées avant la période de confinement, le Gouvernement a indiqué qu'il appartenait à chaque employeur de définir si une prorogation de cette période devait être envisagée afin d'évaluer l'agent à l'issue du PCA.

La mise en œuvre d'une rupture conventionnelle

Les délais applicables aux procédures en matière de rupture conventionnelle dans la fonction publique, notamment le délai de rétractation, sont suspendus. La procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique prévoit que les deux parties dispose d'un droit de rétractation.

Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle (article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019).

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture (article 7 du décret du 31 décembre 2019) et, pour l'agent contractuel, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture (article 49 *nonies* du décret du 15 février 1988).

L'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020[7] prévoit une suspension du délai de rétractation, lequel reprendra à compter du premier jour du deuxième mois qui suivra la fin de la période d'état d'urgence sanitaire et la suspension de la prise d'effet de la convention de rupture conventionnelle.

Le refus de reprendre le travail/L'exercice du droit de retrait

Le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait expose l'agent à des mesures de sanction disciplinaire de la part de l'autorité territoriale, à une retenue sur traitement. L'autorité territoriale peut également mettre en demeure l'agent de reprendre ses fonctions avant, à défaut, d'engager une procédure d'abandon de poste.

La DGAFP a publié deux notes courant mars sur le droit de retrait et sur les mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait.

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

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

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

Deux conditions doivent être réunies pour la mise en œuvre du droit de retrait

- L'agent doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé

- Il ne faut pas que, du fait de l'exercice du droit de retrait, une autre personne (collègue ou usager) se trouve exposée à un risque grave et imminent.

La notion de danger grave et imminent est entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, 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 en cause doit donc être grave. Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « *un danger susceptible de produire*

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

un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».
Les agents exerçant une mission de sécurité publique ne peuvent invoquer leur droit de retrait (cadres d'emplois des sapeurs-pompiers, de la police municipale et des gardes champêtres).

Certaines situations de danger grave et imminent n'ont pas été reconnues par la jurisprudence. C'est le cas notamment pour une infirmière ayant invoqué son droit de retrait suite à l'admission dans un service hospitalier de malades porteurs du virus HIV et de l'hépatite virale B (TA Versailles, 2 juin 1994, n°872364, Hadjad et al. c/ Administration générale de l'Assistance publique).

La DGAFP dans sa note de mars 2020 sur le droit de retrait a rappelé qu'*« en période d'épidémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé, personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession, ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de l'épidémie »*.

Pour les autres agents territoriaux, ils ne peuvent pas invoquer le droit de retrait, du seul fait du risque de contamination au COVID dès lors que leur employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer.

La mise à disposition d'agents

Dans le cadre de la crise sanitaire, des agents des collectivités peuvent être mis à disposition des Centres hospitaliers et EHPAD qui le nécessiteraient afin d'apporter du soutien au personnel soignant.

La mise à disposition 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 GIP et des organismes contribuant à la mise en œuvre 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.

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

La mise à disposition d'un fonctionnaire ne nécessite pas de délibération de l'organe délibérant. Seule une information préalable de l'organe délibérant est requise (article

61 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; article 1er I du décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

Une convention entre la collectivité et l'organisme d'accueil est obligatoire. Elle 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.

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. Sur le plan individuel, l'autorité territoriale prend un arrêté de mise à disposition de l'agent.

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.

Afin d'ouvrir une faculté de gratuité, une prochaine Ordonnance la prévoira, en intégrant cette possibilité pour les conventionnements inter-versants de la fonction publique.