



L'essentiel de l'actu

CDG 41

NUMERO SPECIAL COVID-19

Suite aux récentes annonces, vous êtes nombreux à nous soumettre vos questionnements dont la plupart sont récurrents, Ainsi, je vous propose de trouver ci-dessous les principales réponses aux questions soumises ces derniers jours ainsi que quelques modèles d'autorisation d'absence.

Cette « Foire aux questions » sera régulièrement alimentée, au regard de la promulgation de la loi d'urgence et des communications officielles à venir.

Actualité du 23 mars 2020 :

- [Bulletin ARS région Centre Val-de-Loire](#)
- L'Assemblée nationale a voté ce dimanche soir le projet de loi déposé par le gouvernement pour faire face à la crise sanitaire dans le pays.

Elle prévoit notamment une restriction des libertés publiques, des mesures de soutien aux salariés et aux petites entreprises, les modalités régissant les élections municipales, des possibilités de réquisition de biens et de services, la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de congés dans la limite de 6 jours ...

Les mesures propres à la FPT feront l'objet d'une mise à jour de cette FAQ.

[Ici](#), le tableau récapitulant les évolutions de ce projet de loi.

- De nouvelles mesures relatives au confinement devraient faire l'objet d'une annonce suite au référé liberté déposé vendredi et étudié par le Conseil d'Etat ([article Public Sénat](#))

L'autorité territoriale peut-elle fermer un ou plusieurs services?

L'autorité territoriale peut effectivement décider de fermer certains de ses services, au-delà des services fermés nationalement (crèches, écoles, services publics non essentiels ...) ou par arrêté préfectoral.

Compte tenu du passage en phase 3, la fermeture des services publics non essentiels se doit d'être envisagée.

Il convient alors de déterminer quels services doivent impérativement être maintenus (ex : missions nécessaires à la sécurité des populations et de l'environnement) voire si possible les autres missions classées par ordre de priorité (au regard des Plans de continuité des services* qui effectuent ce recensement, listent les mesures de protection du personnel, les annuaires de gestion de crise etc...)

*Site de l'AMF : <https://www.amf.asso.fr/m/theme/covid-19.php>

Bloc **CORONAVIRUS –Informations** puis catégorie **Personnels**

Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ?

Lors de sa conférence de presse du 16 mars 2020, le Secrétaire d'Etat, Olivier DUSSOPT, a donné quelques exemples notamment pour la territoriale :

- le personnel assurant l'état civil
- les agents garantissant la paie des agents publics
- les agents en charge de l'eau, de l'assainissement, des déchets
- les agents en charge de la garde des enfants du personnel soignant si la collectivité souhaite mettre en place une restauration, une garderie, et ce en complément de l'accueil par les enseignants sur le temps scolaire
- les enseignants et les personnels de la communauté éducative (ATSEM)
- les agents assurant la restauration collective (privilégier les paniers repas)
- le personnel médical (EHPAD, SAAD, ...)
- les agents en charge du paiement des factures auprès des entreprises

Il s'agit de manière plus globale, des agents assurant le devoir de continuité des services publics et exerçant des fonctions stratégiques.

Pour compléter pour les CCAS et CIAS : [synthèse des consignes gouvernementales et des conseils plus spécifiquement adaptés aux CCAS/CIAS et à leurs établissements et services à domicile.](#)

Doit-on prendre un arrêté de fermeture des services ?

L'autorité peut prendre un arrêté **ou** rédiger une note générale d'information à destination des agents.

Ex de rédaction de note :

« Afin d'éviter la propagation du virus, un principe de précaution a été pris : tous les agents dont la mission n'est pas essentielle à la continuité du service public doivent rester chez eux. En revanche, en cas de besoin, ils peuvent être sollicités et doivent donc rester disponibles et joignables.

Nous vous rappelons les consignes de bonnes tenues : rester à distance minimale d'un mètre les uns des autres, ne pas s'embrasser ni se serrer la main et désinfecter le plus possible les locaux exposés à la présence de personnes. »

Quelles situations pour nos agents ?

· Pour les services publics locaux essentiels UNIQUEMENT :

La détermination des services essentiels est réalisée par l'autorité territoriale, à travers son plan de continuité des services.

Il s'agit d'identifier les services qu'il convient de maintenir impérativement ou les missions incontournables telles que la collecte des ordures ménagères, l'assainissement, l'état civil, la rémunération, le paiement des facturations.... (Cette liste n'est bien sûr qu'un exemple non exhaustif et dépend du type d'établissement concerné).

Par ailleurs, l'arrêté du 14 mars 2020 portant fermeture des crèches et écoles prévoit la mise en place d'un service minimum à destination des enfants des personnels de soins. Ainsi, les enfants pourront être accueillis dans la limite de 10 au sein des crèches, halte-garderies, multi-accueils ou micro-crèches.

Les assistantes maternelles quant à elles peuvent étendre leur agrément à 6 enfants.

Dans les écoles maternelles, primaires, élémentaires et les collèges, l'autorité territoriale assure également l'accueil de ces enfants par la mobilisation de ses personnels.

L'accueil des enfants des personnels de sécurité publique peut également être assuré, dans les mêmes conditions.

Il est possible d'aménager le service ou de réaffecter un ou plusieurs de ses agents en fonction des missions dévolues.

Ex : Pour les structures qui accueillent des enfants de personnels soignants, sur les temps périscolaires, les personnels des crèches et écoles fermées peuvent nettoyer et désinfecter les classes et locaux ayant accueillis ces enfants.

Enfin, pensez à munir vos agents d'une autorisation permanente de déplacements pour motif professionnel, signée de l'autorité territoriale, en sus de l'attestation sur l'honneur.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R55781>

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

[Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

· Pour les autres services publics non essentiels :

- Placer les agents en télétravail (si instauré par délibération préalable) ou en travail à distance (à défaut d'instauration préalable), sans tenir compte de l'obligation de présence de 2 jours habituelle, quand cela est possible
- Autoriser un télétravail ou travail à distance aménagé pour garde d'enfant(s)
- A défaut, accorder une autorisation spéciale d'absence (ASA)

Attention : la collectivité ne peut en aucun cas prétendre à une indemnisation de la sécurité sociale pour les agents IRCANTEC maintenus à domicile du fait de la fermeture de son établissement ou service.

Une autorité ne peut décider du maintien de tous ses services et agents, seules les missions considérées comme essentielles peuvent être maintenues. A défaut, l'autorité territoriale engage sa responsabilité civile et pénale. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Quel régime pour l'agent qui garde son/ses enfant(s) ?

- Le télétravail

Maintien de la rémunération

Pas de délibération et d'avis du CT/CHSCT (même si le télétravail n'était pas instauré dans la collectivité)

Un décret, publié en avril, viendra régulariser l'organisation de ce télétravail exceptionnel

- L'autorisation spéciale d'absence

L'ASA est accordée de manière continue ou fractionnée pendant la durée de fermeture de l'établissement de l'enfant

Maintien de la rémunération et des droits à avancement et pension

La période d'absence ne génère pas de jours RTT

L'autorité territoriale prendra un arrêté récapitulatif en fin de période d'absence ou au fur et à mesure.

- L'arrêt de travail (personnels IRCANTEC)

Applicable uniquement aux contractuels + fonctionnaires IRCANTEC

L'agent est placé en arrêt de travail

Maintien de la rémunération par la collectivité (sous déduction des IJ)

Possibilité de subrogation par la collectivité pour percevoir directement les indemnités journalières (IJ) de sécurité sociale. (<https://declare.ameli.fr/>)

Pas de suspension ou résiliation du contrat pour les contractuels et vacataires

La collectivité ne peut en aucun cas refuser la mise en œuvre de l'un de ces dispositifs.

Mon agent me fait part de risques aggravés par une pathologie qui le touche

Conformément à l'allocution du Président de la République, en date du 16 mars 2020, l'agent présentant un risque de santé susceptible d'être aggravé par le Covid-19, doit être placé en télétravail lorsque cela est possible. A défaut l'autorisation spéciale d'absence sera envisagée voire le placement en arrêt maladie pour les agents IRCANTEC notamment (voir supra).

La collectivité ne peut en aucun cas refuser la mise en œuvre de l'un de ces dispositifs.

« L'Assurance Maladie a mis en place le télé service « declare.ameli.fr » pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés sans possibilité de télétravail et qui sont contraints de rester à domicile, suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant.

Suite au renforcement des mesures visant à prévenir la propagation du virus, le Haut Conseil de la Santé Publique a rendu un avis établissant des critères de vulnérabilité [...] » et a étendu ce dispositif de télé déclaration à ces situations.

Ainsi, « les personnes, dont l'état de santé le justifie, pourront ainsi se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars »

Vous trouverez en Pièce jointe le communiqué de presse de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

NB : ce dispositif ne concerne pas les agents du régime spécial (CNRACL)

<https://www.ameli.fr/espace-presse/communiques-et-dossiers-de-presse/les-derniers-communiques-de-la-caisse-nationale/detail-d-un-communique/3871.php>

Puis-je rompre l'engagement contractuel de mon agent ?

Non, la rupture de contrat ne saurait être justifiée par l'indisponibilité contrainte de l'agent.

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

Oui, dès lors que l'engagement de recrutement est pris, le recrutement doit être maintenu. (Sauf accord réciproque des parties)

La période d'essai peut-elle être prorogée au regard de la situation exceptionnelle ?

Considérant que la période d'essai a vocation à évaluer les compétences de l'agent sur le poste, si l'agent n'est pas affecté sur des missions essentielles dont la continuité est assurée, il n'est pas en mesure de réaliser valablement cette période d'essai.

Un avenant au contrat sera donc envisageable afin de suspendre la période d'essai pendant la période de confinement et de prévoir le report de la durée non réalisée.

Il conviendra de viser les restrictions sanitaires, l'arrêté ou la décision de fermeture des services par l'autorité ainsi que l'arrêté de placement en ASA.

Suis-je contraint au renouvellement d'un contrat arrivant à échéance ?

Non, il appartient à l'autorité territoriale d'évaluer ses besoins en personnels, comme habituellement.

Les agents contractuels ont-ils le droit au dispositif « chômage partiel » à l'occasion de la fermeture des services ?

Non, ce dispositif est dédié aux salariés du secteur privé, l'agent doit être placé en ASA à défaut d'être positionné en télétravail.

Puis-je compenser cet absentéisme par la retenue de jours de congés ou de RTT ? Par la retenue sur salaire ? Obtenir un remboursement via les contrats d'assurance souscrits ?

Non aucune compensation de ce genre n'est envisageable.

Est-ce que la journée de carence doit-elle être appliquée aux agents publics ?

Conformément aux annonces et suite à différents échanges entre les organisations syndicales et le gouvernement, le maintien de la journée de carence, initialement prévu, devrait disparaître.

Le projet de loi prévoyant :

Les prestations en espèces d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé pour les assurés mentionnés à l'article L. 711-1 et au 1° de l'article L. 713-1 du code de la sécurité sociale dans des cas équivalents à ceux prévus à l'article L. 321-1 du même code sont versées ou garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 5 bis de la présente loi.

Mon agent annualisé devra-t-il rattraper les heures non réalisées ?

Non, au même titre que les agents non annualisés, cette période particulière n'a pas d'impact au regard du temps non effectué (excepté la non capitalisation de jours RTT pour les agents concernés)

Est-ce qu'il peut être demandé aux agents de rester joignables ?

Oui, la situation d'un agent en Autorisation Spéciale d'absence diffère de celle d'un agent en congés annuel, RTT ou arrêt maladie. Il doit en effet, rester joignable et peut-être éventuellement sollicité pour les missions essentielles.

Les agents en ASA du fait de la fermeture de services, peuvent d'ailleurs être redéployés sur les services essentiels dont la continuité doit être assurée.

Quid des obligations en matière de temps de travail ?

L'employeur peut déroger aux obligations prévues en matière de temps de travail : dépassement des durées maximales de 10 heures quotidiennes, 8 heures de travail de nuit, 48 heures hebdomadaires ou de 44 heures sur 12 semaines consécutives ([NOTE DGCL – mesures également prévues par la loi d'urgence votée le 22 mars 2020](#))

Quelle situation pour mon apprenti ?

Les apprentis ne sont plus accueillis en CFA depuis le 16 mars et ce jusqu'au 15 avril. Au sein de sa structure employeur, l'apprenti se voit appliquer les règles mises en œuvre pour le personnel.

Un agent peut-il exercer son droit de retrait au regard de cette pandémie ?

Le droit de retrait doit être justifié par un *“danger grave et imminent”*.

Un agent peut donc se retirer d'une situation de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave (susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée) et imminent (susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché) pour sa vie ou sa santé.

Dans la mesure où l'autorité territoriale a mis en œuvre les dispositions visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), le droit individuel de retrait ne saurait trouver à s'exercer.

Les différentes modalités de rémunération des agents

	Régime général (contractuels en CDD ou CDI, fonctionnaires < 28h)	Régime spécial (fonctionnaires > ou = 28h)
Télétravail / Travail à distance Télétravail / Travail à distance « pour garde d'enfants »	Rémunération (TIB / primes) 100% Avec ou sans RTT selon la collectivité <i>La rémunération intervient au vu des heures mentionnées dans le contrat ou l'arrêté</i>	Rémunération (TIB / primes) 100% Avec ou sans RTT selon la collectivité <i>La rémunération intervient au vu des heures mentionnées dans l'arrêté</i>
Autorisation spéciale d'absence	Rémunération 100% Absence de RTT	Rémunération 100% Absence de RTT
Remboursement par l'Etat	Partiellement suite à la déclaration sur Ameli (Assurance Maladie)	Le coût serait à la charge des collectivités <i>Rien n'est prévu, pour le moment.</i>
Agents annualisés	la rémunération est maintenue au vu du contrat ou de l'arrêté	

Sur notre site : les modèles [d'Autorisations Spéciales d'Absences](#)