



F.A.Q.

Foire Aux Questions

COVID-19

Dernière mise à jour : 26 Mars 2020

Voir aussi : [QUESTIONS-REPONSES_FP.pdf](#)

- Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ?

Lors de sa conférence de presse du 16 mars 2020, le Secrétaire d'Etat, M. 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 ;
 - les agents remboursant les crédits d'impôts ;
- de manière plus globale, les agents assurant le devoir de continuité des services publics et exerçant des fonctions stratégiques. Il est à noter qu'un agent pourrait être mobilisé partiellement et ponctuellement.

A titre d'exemple, un agent polyvalent dans une commune :

- mission Cimetière = mission essentielle et sollicitation ponctuelle ;
- mission Espaces verts = intervention uniquement si un risque pour le domaine public, les usagers (ex : arbre dangereux à élaguer ; ex: tonte d'arbustes empiétant sur la route...) ;
- mission Peinture, petits travaux d'entretien ... = pas essentielle

Aussi, l'agent pourrait être par exemple par ½ journée en présentiel (missions essentielles) ou en autorisation spéciale d'absence (si télétravail impossible et pas de missions).

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

Il convient en interne de définir les missions prioritaires entraînant pour les agents concernés cette éventualité, et ce en fonction de l'urgence et de leurs missions. Un agent en ASA demeure joignable et peut-être sollicité pour les missions essentielles.

La situation d'un agent bénéficiaire d'un RTT ou congé validé diffère. Ce dernier n'est plus tenu de rester joignable.

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

Dès lors que l'engagement de recrutement est pris, le recrutement doit être maintenu. Un contrat ne saurait-être rompu au prétexte d'une mesure de maintien à domicile.

- Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents publics ?

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévu pour le personnel public local. Les agents bénéficient dans le cas d'impossibilité d'exercice par télétravail des autorisations spéciales d'absence.

- Faut-il appliquer le jour de carence aux agents présentant un arrêt maladie lié au COVID-19 ?

Suite à l'annonce du Premier Ministre samedi 21 mars, un amendement a été déposé afin que la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 suspende l'application du jour de carence dans la Fonction Publique.

L'article est ainsi rédigé :

« 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. »

Un agent peut-il invoquer son droit de retrait ?

Selon les dispositions de l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, « Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation ».

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.

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que l'agent puisse invoquer son droit de retrait :

- l'agent doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé
- il ne faut pas que, du fait de l'exercice du droit de retrait, une autre personne (collègue ou usager) se trouve exposée à un risque grave et imminent.

Il apparaît que le droit de retrait ne peut être invoqué par un agent du fait de l'épidémie de coronavirus dès lors qu'il bénéficie du télétravail ou du travail à distance. En outre, il ne peut être invoqué en raison de la continuité des services publics essentiels à la vie de la nation si l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires (cf [Communiqué de presse d'Olivier DUSSPOT du 16 mars 2020](#) pour les agents assurant la continuité de l'activité).

Une note du 24 mars 2020 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de préciser l'application du droit de retrait dans la fonction publique en lien avec l'épidémie de COVID-19.

Cette note est téléchargeable sur notre site internet : [Note DGAFP sur le droit de retrait](#)

“Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut (...) trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle”.

La note traite en particulier le cas des personnels qui *“sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle”*, tels que les personnels de santé ou les personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets.

“Parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui”, ces personnels “ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de l'épidémie”,

Il *“convient de prévoir”* des mesures de protection *“renforcées”* (masques, suivi médical, consignes d'hygiène...) pour ces professionnels exposés de *“manière active”* au virus.

Concernant les mesures de précaution, la DGAFP rappelle les mesures barrières recommandées par le gouvernement qui, le cas échéant, *“peuvent être complétées par des mesures comme l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre pour les personnels de guichet”*. *“Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut donc trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies”.*

[Comment seront régularisées les mesures exceptionnelles prises ces derniers jours ?](#)

La loi d'urgence n°2020-290 du 24 mars 2020, pour faire face à l'épidémie de COVID-19 et le décret n°2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de COVID-19 dans le cadre de l'urgence sanitaire permettent de déroger sous certaines conditions aux règles générales du statut et du CGCT.

Elle sera complétée de plusieurs ordonnances et d'autres décrets sont également attendus (ex : télétravail).

Retrouvez plus de précisions sur nos notes d'actualité : <https://www.cdg16.fr/news/>

L'agent astreint à travailler sur son poste, peut-il être agent isolé ?

Il s'agit là de concilier deux risques distincts : celui d'un travailleur isolé et celui de la mobilisation d'un second agent, non nécessaire au service et qui peut créer un risque au regard de la propagation du COVID-19.

Chaque situation doit être analysée et traitée au cas par cas. Des précautions doivent être prises dans tous les cas : maintenir un contact régulier (téléphonique par exemple), appliquer les mesures barrières, limiter le temps d'exposition aux risques...

L'agent qui ne peut télétravailler et qui bénéficie d'une Autorisation Spéciale d'Absence devra-t-il récupérer les heures non effectuées ?

L'ASA permet de donner une position régulière aux agents ne pouvant télétravailler et devant rester à leur domicile pour raisons de fermeture de service, garde d'enfants ou personnel à risque.

Le motif d'ASA utilisé (cf. [notre modèle d'arrêté](#)) est adapté des textes existants.

Toutefois, une circulaire serait en préparation pour préciser la nature des « ASA-COVID 19 ».

On peut imaginer que le temps de travail prévu dans le cycle de travail sera décompté.

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. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Quelles sont les modalités à respecter pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels ?

Concernant plus particulièrement « les trajets entre le domicile et le lieu de travail et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés », il a été rappelé par le gouvernement qu'ils « ne sont possibles que si ces déplacements sont indispensables pour des activités ne pouvant être interrompues ni organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent). »

Pour les salariés concernés, une « **attestation individuelle** » (remplie par le salarié) et une « **attestation employeur** » (signée par l'employeur) sont requises. L'attestation de déplacement dérogatoire est exigée à compter du 17 mars 2020 à 12h, pour 15 jours minimum. Les documents sont à télécharger sur le site du ministère de l'Intérieur. Ils peuvent également être rédigés sur papier libre.

En tant que Secrétaire de Mairie, mobilisé(e) pour la continuité de service, quelle est ma situation ?

Le cas des Secrétaire de Mairie entre dans les cas des agents astreints à travailler à leurs postes.

En effet, si certaines tâches peuvent être organisées en télétravail et donc venir réduire les déplacements et le temps de présence en Mairie, certaines autres nécessitent une présence physique. Votre situation statutaire est inchangée.

Il convient tout d'abord de vous munir d'une attestation de l'employeur certifiant que votre emploi oblige à un déplacement domicile travail, ainsi que d'une attestation sur l'honneur de votre part.

Ensuite, vous devez mettre en place les mesures barrières préconisées (www.gouvernement.fr/info-coronavirus), notamment avec le Maire ou les élus.

Si l'agent est amené à travailler à distance et en présentiel, l'arrêté d'autorisation spéciale d'absence devra préciser le ou les jours de la semaine ainsi que les plages horaires pendant lesquels l'agent exercera ses missions en présentiel.

Si un agent est contaminé (cas confirmé) : que doit faire l'employeur ?

- Procéder au nettoyage des locaux : un délai de latence pour intervenir est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre quelques heures sur des surfaces sèches.
- Équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) et veiller à l'élimination de ces équipements dans des sacs bien hermétiques
- Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide :
Nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent,
Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique,
Laisser sécher.

Quelles mesures prendre pour les agents affectés à un poste de travail en contact avec le public ?

Le code du travail prévoit que l'employeur public doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des agents et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les agents, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'au moins un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les agents, les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

En outre, l'agent doit mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur public, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Mon agent est en congés annuels. Du fait de la période de confinement, faut-il reporter les congés et le placer en ASA ?

NON - L'autorisation spéciale d'absence telle que prévue pour les situations de confinement dans le contexte du coronavirus, sert essentiellement à placer les agents qui ne peuvent pas aller travailler dans une situation régulière. Or l'agent est déjà dans une situation régulière s'il est en congés annuels.

Le principe même de l'autorisation d'absence est d'autoriser l'agent à s'absenter alors qu'il est en service. Il y a donc une idée de survenance imprévisible susceptible de donner lieu à une autorisation d'absence lors des périodes travaillées. Dans ce sens, si l'agent est déjà en congé ou en RTT et n'est donc pas en service, l'autorisation d'absence n'a pas à s'appliquer.

A la fin de ses congés annuels, l'agent :

- Reprendra ses fonctions si son poste relève du plan de continuité d'activité
- Sera placé en télétravail si son poste ne relève pas du plan de continuité d'activité
- Sera placé en autorisation spéciale d'absence si le télétravail ne peut pas être mis en place

Un agent enceinte sur un poste indispensable doit-elle être maintenue en service ?

La liste des 11 critères pathologiques définie par le Haut Conseil de la Santé Publique permettant de définir les agents fragiles ne retient pas la grossesse.

Toutefois les employeurs sont invités à prendre toutes les précautions nécessaires pour les femmes enceintes et de leur proposer de manière systématique un télétravail (lorsque le poste est compatible).

A défaut, l'agent devra bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence.

L'autorité territoriale peut-elle déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail ?

La note DGAFP « Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique » (mars 2020) rappelle : « 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 (durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives...), "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." »

En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence. 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 de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public est nécessaire pour autoriser les dérogations.

Compte-tenu des circonstances, la délibération relative à la dérogation au temps de travail pourrait avoir un effet rétroactif.

Les agents peuvent-ils être réquisitionnés sur des missions essentielles ?

Lors d'un entretien accordé aux associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 24 mars 2020, Olivier Dusspot a indiqué que « la réquisition est possible en cas de difficulté dès lors qu'elle concernerait les activités essentielles visées dans le Plan de Continuité d'Activité ».

Est-il possible de placer d'office un agent en congé annuel, en récupération, en RTT ?

Même si, en principe, il appartient à l'autorité territoriale de fixer le calendrier des congés, après consultation des intéressés et que celle-ci peut imposer les dates de congés si l'intérêt du service est reconnu, dans ces circonstances exceptionnelles, l'autorité territoriale n'a pas de compétence pour placer d'office en congés annuels, en récupération ou en RTT un agent qui ne l'a pas demandé.

Le Gouvernement a été habilité à prendre par ordonnance des mesures pour déroger aux règles de pose des congés annuels, jours RTT et jours du compte épargne-temps (en attente). Lors d'un entretien accordé aux associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 24 mars 2020, Olivier Dusspot a indiqué que « Dans le secteur public, l'orientation choisie est la suivante : les congés annuels déposés et acceptés non encore pris (de l'agent par hypothèse en ASA) ne peuvent pas être « repris » / retirés. Par ailleurs, imposer une prise de congés annuels ou RTT en lieu et place de l'ASA peut être une disposition incluse dans une ordonnance mais relèverait de la décision unilatérale de l'autorité territoriale, en vertu du principe de libre administration.

Une doctrine de l'Etat, pour la FPE, est en cours d'élaboration ; elle pourra inspirer les employeurs territoriaux. Les employeurs pourront reporter le congé dû au-delà de la période de référence. »

Les agents affiliés au régime général (IRCANTEC) : contractuels et fonctionnaires à temps non complet (moins de 28h par semaine) peuvent-ils bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant ?

Si le télétravail n'est pas envisageable, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence. L'autorité territoriale prend un arrêté pour formaliser la situation de l'agent. (cf. modèle disponible sur le site CDG16)

La collectivité doit déclarer la situation à l'assurance maladie. L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. La déclaration est à effectuer sur le téléservice de l'Assurance Maladie <https://declare.ameli.fr/>

Aucun jour de carence ne s'applique. Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique. Le paiement des indemnités journalières dérogatoires est soumis à l'envoi d'une attestation de salaire « maladie » par la saisie en ligne sur net-entreprise.fr.

Les conditions de subrogation restent inchangées. L'indemnisation de ces arrêts de travail sera effectuée :

- sans condition d'ouverture de droits,
- sans aucune sanction éventuelle pour envoi tardif (ne pas tenir compte du délai habituel de 48h étant donné le contexte actuel).

Les modalités de calcul des indemnités journalières de ces arrêts déclarés par l'employeur, ainsi que les pièces à fournir, sont les mêmes que pour les arrêts de travail maladie "classiques".

Cette mesure concerne uniquement les **parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt**, ou pour les **parents d'enfants en situation de handicap** pris en charge dans un établissement spécialisé (la CPAM indique parfois que cette mesure concerne les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge).

Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, à condition de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

Pour s'adapter au mieux à l'organisation de garde des enfants, l'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.

Cela implique différents cas de figure à titre d'exemples :

- l'un des parents peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail d'une durée de 2 jours dans la semaine, si l'autre parent peut prendre en charge les autres jours restants ;
- chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux ;
- les parents peuvent demander des arrêts ponctuels, s'ils bénéficient d'une solution de garde alternative.

En fonction des dates auxquelles les parents sont en arrêt, les employeurs respectifs seront chargés de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituelles.

La rémunération de l'agent doit être maintenue. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

ATTENTION Lors d'un entretien accordé aux associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 24 mars 2020, Olivier Dussopt a précisé : « Comme pour les autres agents publics, cette ASA est à la charge de la collectivité (une régularisation ultérieure sera (serait) mise en place). » Il confirme ainsi la position de la DGAFP selon laquelle les employeurs publics ne doivent pas utiliser le téléservice de l'Assurance Maladie <https://declare.ameli.fr/>

Si le conjoint est déjà en arrêt pour une pathologie, l'agent peut-il en parallèle bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?

Si le parent déjà en arrêt est dans l'incapacité médicale de garder les enfants, l'autre parent peut bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant.

Le conjoint est au chômage, l'agent peut-il bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?

Dans la mesure où le parent au chômage est en capacité de garder les enfants, l'autre parent ne peut pas bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant.