



F.A.Q.

Foire Aux Questions

COVID-19

Dernière mise à jour : 6 avril 2020

Voir aussi :

NOTE

[QUESTIONS-REPONSES_DGAFP](#)

[SITUATION DES AGENTS PUBLICS](#)

1. Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ? (MAJ 06/04/20)

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

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

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

5. Faut-il appliquer le jour de carence aux agents présentant un arrêt maladie lié au COVID-19 ? (MAJ 06/04/20)

6. Un agent peut-il invoquer son droit de retrait ?

7. Comment seront régularisées les mesures exceptionnelles prises ces derniers jours ?

8. Dans quel cadre mettre en place le télétravail si la collectivité ne l'a pas institué ? (MAJ 06/04/20)

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

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

11. Quelles sont les modalités à respecter pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels ? (MAJ 06/04/20)

12. En tant que Secrétaire de Mairie, mobilisé(e) pour la continuité de service, quelle est ma situation ? (MAJ 06/04/20)

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

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

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

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

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

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

19. Est-il possible de placer d'office un agent en congé annuel, en récupération, en RTT ?
(MAJ 06/04/20)

20. 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 ?
(MAJ 04/04/20)

21. Qu'en est-il pour les personnes vulnérables ?
(MAJ 06/04/20)

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

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

24. Est-il possible, comme dans le privé de verser une prime exceptionnelle en faveur des personnels soignants territoriaux et des agents territoriaux ?
(MAJ 06/04/20)

25. Que ce passe-t-il pour les agents en situation de P.P.R. pendant le confinement ?
(MAJ 06/04/20)

26. Congés maladie, longue durée, longue maladie : que faire des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale ?
(MAJ 06/04/20)

27. Pourra t-on autoriser les agents qui n'auront pas pu prendre tous les jours de congés à les placer sur le C.E.T. ?
(MAJ 06/04/20)

28. Quid des remboursement de frais ?
(MAJ 06/04/20)

29. Les personnels soignants contaminés peuvent-ils bénéficier d'une reconnaissance de maladie professionnelle ?
(MAJ 06/04/20)

30. Faut-il solliciter l'avis du comité technique et/ou du CHSCT sur les mesures prises en urgence (exemples : télétravail, réorganisation des services, plan de continuité d'activité, exercice du droit de retrait....) ?
(MAJ 06/04/20)

31. Pendant cette période de crise, est-il possible de recruter un agent sans création du poste par le Conseil ?
(MAJ 06/04/20)

32. Je suis perdu dans tous ces textes. Ou en sommes-nous ? (textes statutaires, R.H.)
(MAJ 06/04/20)

1- Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ?

[Retour en haut de page](#)

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).

Précisions issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 2 avril 2020 :

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

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

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

La DGAFF rappelle ces principes dans sa note du 31 mars dernier « [Quelles 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 ?](#) ».

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

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

De nombreuses collectivités n'ont pas adopté de plan de continuité de l'activité et semblent pour certaines avoir une conception très large de la notion de « services essentiels » pouvant, dans certains cas, s'accompagner d'insuffisantes mesures de protection adaptées sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait.

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

Au regard de ces difficultés, les associations d'élus ont souligné qu'il apparaissait nécessaire de cerner très précisément les services dits essentiels.

Il a été rappelé que la conception des PCA a été adaptée, originellement, à des évènements tels que des catastrophes naturelles, plutôt qu'à une crise sanitaire longue.

Une réflexion ministérielle est en cours pour accompagner les collectivités dans la reprise d'activité, à des conditions sécurisées.

Cependant, rigoureusement, dès lors que les activités en cause ne sont pas visées dans le PCA, l'employeur qui demanderait à l'agent une reprise de son activité ne pourrait compter que sur la volonté de cet agent, sans possibilité de contrainte ni de sanction en cas de refus. En toutes hypothèses, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur la mise en place des mesures de protection adaptées pour ne pas encourir le risque de voir sa responsabilité engagée.

[Retour en haut de page](#)

2- 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.

[Retour en haut de page](#)

3- Faut-il maintenir le recrutement d'un agent dont le contrat débuterait 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.

[Retour en haut de page](#)

4- 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.

[Retour en haut de page](#)

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

L'article 8 de la [loi n°2020-290 du 23 mars 2020](#) suspend l'application du jour de carence :

« 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 4 de la présente loi. »

[Retour en haut de page](#)

6- 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”*.

[Retour en haut de page](#)

7- 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 est 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/>

[Retour en haut de page](#)

8- Dans quel cadre mettre en place le télétravail si la collectivité ne l’a pas institué ?

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

Une [note DGAFP du 24 mars](#) précise ces modalités exceptionnelles.

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

Un projet de décret modifiant le [décret n°2016-151 du 11 février 2016](#) relatif au télétravail et prévoyant notamment le recours au télétravail ponctuel doit être prochainement publié.

La date d’examen de ce projet de décret en séance au Conseil d’Etat était initialement fixée au 24 mars. Ce projet de décret a été signalé au SGG (le 19/03) comme étant un projet de décret prioritaire.

Il est indiqué que ce décret devrait intervenir au cours du mois d’avril.

Ce projet de décret prévoit qu'une autorisation temporaire de télétravail peut être délivrée lorsqu'une circonstance inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site et que, dans cette situation :

- il est possible de déroger à la règle de présence sur site qui s'impose aux télétravailleurs ;
- il est possible d'autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Toutefois, il est juridiquement possible de mettre en oeuvre le télétravail occasionnel sans attendre la publication de ce décret. En effet, dans son arrêt n° 389598 du 25 novembre 2015 le Conseil d'État a considéré que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 prévoyant que les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions en télétravail peuvent s'appliquer même en l'absence de mesures réglementaires (le décret télétravail a été publié en 2016). Dans la situation actuelle, le télétravail occasionnel peut ainsi être mise en oeuvre selon les modalités prévues par le décret n°2016-151 avec certains aménagements liés à la particularité de la situation.

[Retour en haut de page](#)

9- 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...

[Retour en haut de page](#)

10- 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 à adapter](#)) 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 constituent une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

[Retour en haut de page](#)

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

Concernant plus particulièrement les déplacements de la personne, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, il a été rappelé par le gouvernement qu'ils ne sont possibles que s'ils ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail.

Pour les salariés concernés, un [justificatif de déplacement professionnel](#) signé par l'employeur est requis.

Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :

- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige
- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement. Cette attestation peut également être générée sur smartphone depuis le 6 avril : <https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19/>

[Retour en haut de page](#)

[12- 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'un **justificatif de déplacement professionnel** (signé par votre employeur) certifiant que votre emploi oblige à un déplacement domicile travail.

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.

[Retour en haut de page](#)

[13- 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.

[Retour en haut de page](#)

[14- 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 donnée 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. »

[Retour en haut de page](#)

15- 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

[Retour en haut de page](#)

16- 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, à titre préventif, les employeurs doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour les femmes enceintes et de leur proposer de manière systématique un télétravail (lorsque le poste est compatible).

Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre, considérées comme personnes "vulnérables", 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, selon les règles de droit commun.

[Retour en haut de page](#)

17- 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.

[Retour en haut de page](#)

18- 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 concerne les activités essentielles visées dans le Plan de Continuité d'Activité ».

[Retour en haut de page](#)

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

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos autorise des dérogations au code du travail sans modifier les lois statutaires de la FP.

L'AMF, l'ADF, l'APVF, le CNFPT et la FNCDG ont indiqué, dans une note transmise avant la réunion du 2 avril, qu'à leur sens :

- l'article 11 de la loi d'urgence du 23 mars 2020 n'habilite pas le Gouvernement à prendre toute mesure pour permettre à un employeur public d'imposer les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés. L'habilitation ne porte que sur les jours de réduction du temps de travail.

- La disposition relative aux jours de réduction du temps de travail s'adresse sans doute à « tout employeur », privé comme public, puisqu'elle autorise sa mise en oeuvre en visant de surcroît le statut général de la fonction publique.

- Celle permettant à l'employeur d'imposer la prise de six jours de congés maximum, ne vise expressément que les entreprises : elle précise ainsi qu'elle ne peut être mise en oeuvre que sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche autorisant l'employeur.

- Dans ces conditions, pour la FPT, seules les dispositions réglementaires du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, pourraient autoriser l'autorité territoriale à imposer des congés.

- La réglementation actuelle prévoit le refus de congés pour des motifs tirés de l'intérêt du service, elle autorise également, pour le même motif, l'encadrement des congés comme par exemple en cas de fermeture d'un service durant une période de l'année.

- Dans tous les cas, ces possibilités sont conçues pour empêcher une prise de congés dans l'intérêt du service, et le calendrier est fixé par l'autorité territoriale après consultation du fonctionnaire, ce qui pose également la question des modalités de consultation dans les circonstances actuelles.

- De plus, l'encadrement des congés s'organise dans le cadre d'un règlement des congés soumis à l'avis du comité technique, celui-ci étant consulté pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. D'ailleurs, dans le secteur privé, selon l'ordonnance, la mise en oeuvre du « congé d'office » est soumise à un accord d'entreprise ou de branche autorisant l'employeur.

- La CAA de Versailles, 13 mars 2014, n°13VE00926, a ainsi jugé que « ni ces dispositions (du décret n°85-1250) ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service. »

Dès lors, la note des associations précitées soutenait que :

- ni les dispositions du décret du 26 novembre 1985, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service, mais encore, l'imposition de congés non posés, si elle était considérée comme possible, obéirait à des conditions ne pouvant être réunies que très difficilement dans les circonstances actuelles.

- En l'état actuel, il ne semble pas possible pour les collectivités territoriales de placer en congé d'office leurs agents.

- En dehors du « congé d'office », l'employeur conserve toujours la possibilité : de ne pas annuler des congés posés et validés, de modifier des congés posés, et d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail.

Le Gouvernement estime que la loi d'urgence et l'[ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) « couvrent le risque, la fragilité, l'impossibilité liée à la jurisprudence administrative de 2014 ». Une doctrine de l'Etat, pour la FPE, est en cours d'élaboration. Elle n'engage pas les collectivités mais elle précisera le fondement juridique et les conditions dans lesquelles ce congé d'office peut être mis en oeuvre pour les collectivités qui le souhaitent, « conçu comme un moyen de préparer la reprise d'activité ». Dans cette perspective, l'une des préconisations consisterait à ce que cette mesure soit prise dans le cadre du dialogue social, par parallélisme avec les exigences imposées au secteur privé. Au-delà des difficultés juridiques identifiées, certaines associations ont exprimé leur intérêt pour cette mesure. Si cette possibilité était mise en oeuvre, l'ensemble des associations d'élus s'accorde pour que ce congé d'office ne soit qu'une possibilité donnée à chaque collectivité, avec des limites précises, et en aucun cas une obligation.

20- 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 ?

Dans le public, en cas d'impossibilité de télétravailler ou de travail à distance, le fonctionnaire est placé par l'autorité territoriale en ASA (ou en congé maladie, selon les cas).

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.

Le 24 mars 2020, à la suite d'un échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, l'orientation de la note de la DGAFP sur la « Situation des agents publics - Comparatif public-privé » du 13 mars était confirmée. Celle-ci précisait que « les contractuels de droit public ou encore fonctionnaires à temps non complet (dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures) sont affiliés au régime général et peuvent bénéficier des dispositifs exceptionnels mis en place pour les salariés relevant du code du travail et assurés du régime général. Il apparaît cependant, eu égard à la situation exceptionnelle et par nécessité d'une protection adéquat des agents, que les employeurs publics appliquent à ces personnels les mêmes modalités de gestion que celles recommandées pour les autres agents, notamment les titulaires. Il appartient en conséquence aux employeurs publics de ne pas utiliser le site « declare.ameli.fr ».

Il a été confirmé qu'est placé en ASA, le contractuel ou le fonctionnaire à temps non complet relevant du régime général :

- En cas d'impossibilité de télétravail,
- Ou d'absence de solution de garde (et d'impossibilité de télétravail), -
Ou qui n'est pas mobilisé dans le cadre d'un PCA
- Ou qui n'est pas en arrêt de travail.

Le principe du maintien de la rémunération était également réaffirmé et le Gouvernement indiquait alors que, comme pour les autres agents publics, cette ASA est à la charge de la collectivité (la déclaration auprès de la CNAMTS était exclue dans tous les cas).

Le Gouvernement laissait entrevoir une possible « régularisation ultérieure ».

Dès le 14 mars dernier, la FNCDG avait alerté le Cabinet du Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT, en avançant que « si l'Etat a annoncé prendre en charge le surcoût du chômage partiel dans les circonstances actuelles, le coût des ASA est à ce jour uniquement supporté par les employeurs territoriaux qui s'inquiètent également des coûts financiers d'une situation qui pourrait être durable ».

La position du Gouvernement a évolué dans la soirée du 27 mars dernier pour ce qui les contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA pour garde d'enfant.

A la suite de demandes de plusieurs associations, dont la FNCDG, le Gouvernement juge que le dispositif de gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA et le dispositif concernant les personnes vulnérables nécessitent des précisions. Les précisions du Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics adressées aux membres de la Coordination des employeurs sont les suivantes (retracées in extenso) :

Face à la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière pour les collectivités, s'agissant :

- d'une part, des contractuels et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures)

- et d'autre part, des agents « vulnérables ».

Pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) : Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, au titre des indemnités journalières. Les autres ASA ne sont pas éligibles au dispositif. La CNAMTS nous confirme les modalités suivantes :

- télédéclaration pour l'arrêt de travail sur <https://declare.ameli.fr/>
- déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières
- récupération des indemnités journalières soit par subrogation, directement perçues par l'employeur soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

[Retour en haut de page](#)

21- Qu'en est-il pour les personnes vulnérables ?

Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulinodépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...) et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre : Ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PCA en présentiel. Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail (I) soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, (II) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Dans une note transmise par le Cabinet en fin de semaine dernière, il nous a été indiqué que pour alléger la charge des collectivités territoriales (liée au principe du maintien de la rémunération), une part de leur rémunération sera prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail (cad, qu'il soit ou non affilié CNRACL), au titre des indemnités journalières.

Cette solution, rappelée par la FAQ de la DGAFP du 2 avril, a été de nouveau confirmée lors de la réunion avec le ministre mais, à défaut de précisions sur ses modalités d'application, la FNCDG a saisi le Cabinet.

[Retour en haut de page](#)

22- 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.

[Retour en haut de page](#)

23- 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.

[Retour en haut de page](#)

24- Est-il possible, comme dans le privé de verser une prime exceptionnelle en faveur des personnels soignants territoriaux et des agents territoriaux ?

La DGAFP semblait considérer que le droit existant (RIFSEEP, prime d'intéressement) suffisait à répondre à cette demande. Or, certaines collectivités n'ont pas encore délibéré sur le RIFSEEP. Certains cadres d'emplois n'ont pas accès au RIFSEEP ou viennent à peine de voir leur décret publié (filière technique).

Les associations d'élus ont soutenu que cette prime devrait être distincte du RIFSEEP et de la prime d'intéressement, afin d'être défiscalisée et exonérée de cotisations et contributions sociales, à l'instar de celle qui pourra être versée par les entreprises à leurs salariés.

Cela permettrait également de pouvoir la verser aux policiers municipaux, dont le cadre d'emplois ne permet toujours pas le versement du RIFSEEP, ainsi qu'aux agents territoriaux pour lesquels leur collectivité n'a pas matériellement eu le temps de délibérer suite au décret du 27 février 2020.

Par ailleurs, cette prime devrait pouvoir être modulée par l'employeur territorial.

Il a été annoncé que le Gouvernement examinait la possibilité d'un dispositif qui permettrait d'attribuer une prime aux agents mobilisés dans le cadre de la crise sanitaire, défiscalisée et désocialisée, sur le modèle du privé.

Le Gouvernement est attentif à ce que ne soient pas créées, par hypothèse, des différences de traitement entre les agents qui bénéficieraient d'une prime dans le cadre du CIA et ceux qui bénéficieraient d'une prime spécifique défiscalisée-désocialisée. Aussi, cette possibilité est actuellement envisagée en dehors du RIFSEEP. Cependant, les arbitrages n'ont pas encore été rendus. Chaque collectivité serait libre de la mettre en oeuvre, au profit des agents « éligibles » (par hypothèse, en fonction de la participation au PCA, de l'exposition au risque, de la mobilisation demandée, etc) et en définirait le montant dont le plafond serait fixé par décret.

(*Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020*)

[Retour en haut de page](#)

25- Que ce passe-t-il pour les agents en situation de P.P.R. pendant le confinement ?

La prorogation de la PPR en raison de l'état d'urgence va être examinée.

(*Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020*)

[Retour en haut de page](#)

26- Congés maladie, longue durée, longue maladie : que faire des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale ?

L'[ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020](#) prend plusieurs dispositions adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, concernant notamment les règles relatives à la tenue des réunions dématérialisées ou le recours à la visioconférence.

Dans l'impossibilité de réunir en présentiel les instances paritaires et médicales (CAP, CCP, comité technique, CHSCT, commission de réforme, comité médical), ces instances peuvent procéder à des délibérations dans les conditions prévues par l'ordonnance du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

Cependant, compte-tenu des difficultés actuelles, les termes de la note de la DGAEP du 20 mars dernier sur la « [Situation des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale](#) » sont rappelés : « les articles 27 et 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 prévoient le maintien du demi-traitement de l'agent ayant épuisé ses droits à congé et qui est en attente d'une décision de l'administration impliquant l'avis d'une ou de deux instances médicales.

Pour la fonction publique territoriale, ce sont les articles 17 et 37 du [décret 87-602 du 30 janvier 1987](#) qui prévoient ce maintien du 1/2 traitement jusqu'à la date de la décision de la commission de réforme ou du comité médical.

Compte tenu de l'obligation faite à l'employeur de placer l'agent dans une situation régulière, la décision prise au terme de la procédure prend nécessairement effet à compter de la fin de la dernière période de congé. Dans une récente décision (CE, 9 novembre 2018, n° 412684), le Conseil d'Etat a

considéré que le demi-traitement versé dans ces conditions est régulier et ne saurait donner lieu à un remboursement par le fonctionnaire, notamment s'il est finalement placé en disponibilité pour raison de santé. »

(*Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020*)

[Retour en haut de page](#)

27- Pourra t-on autoriser les agents qui n'auront pas pu prendre tous les jours de congés à les placer sur le C.E.T. ?

Un travail a été engagé, pour l'Etat et les collectivités, en vue de déplafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET, dans le but que l'agent puisse être autorisé à placer (a priori dans une certaine limite) le reliquat de jours accumulés en 2019 sur son CET.

(*Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020*)

[Retour en haut de page](#)

28- Quid des remboursement de frais ?

Un travail sur un décret visant à donner la possibilité aux employeurs de prendre en charge le repas des agents désignés par le PCA, dont la présence physique est impérative, est en cours. Ce remboursement sera effectué au titre des frais de mission.

(*Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020*)

[Retour en haut de page](#)

29- Les personnels soignants contaminés peuvent-ils bénéficier d'une reconnaissance de maladie professionnelle ?

La démarche n'est pas encore arrêtée. Cependant, la reconnaissance de la maladie professionnelle pour les agents exposés, spécialement pour les soignants de la FPT victimes du Covid 19, se précise. Un travail sur la présomption d'imputabilité au service est également en cours.

(*Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs 2 avril 2020*)

[Retour en haut de page](#)

30- Faut-il solliciter l'avis du comité technique et/ou du CHSCT sur les mesures prises en urgence (exemples : télétravail, réorganisation des services, plan de continuité d'activité, exercice du droit de retrait....) ?

Il s'agit de mesures d'urgence justifiées par des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, afin d'assurer d'une part, la continuité du service public et d'autre part, de garantir la sécurité et la santé des agents.

L'ordonnance du 25 mars dernier relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévoit, dans son article 13, que les "projets de texte réglementaire ayant directement pour objet de prévenir les conséquences de la propagation du Covid-19 ou de répondre à des situations résultant de l'état d'urgence sanitaire sont dispensés de toute consultation préalable obligatoire prévue par une disposition législative ou réglementaire, à l'exception de celles du Conseil d'Etat et des autorités saisies pour avis conforme".

Les circonstances liées à l'épidémie de Covid-19 ne permettent pas actuellement de réunir en présentiel ces instances.

Cependant, une [note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique \(DGAFP\) diffusée le 2 avril](#) détaille les modalités d'organisation à distance des réunions des instances de dialogue social de la fonction publique. "La crise sanitaire et le confinement ne doivent pas empêcher le dialogue social ni des décisions majeures pour les agents et les services", a souligné le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Il est conseillé d'informer le CT et/ou le CHSCT des mesures prises, sans autre formalité.

Pour les collectivités ou établissements ayant leur propre CT et CHSCT, il est conseillé de transmettre ces informations aux membres par tout moyen dématérialisé.

Pour les collectivités ou établissements affiliés employant moins de 50 agents et relevant du CT et du CT(formation CHSCT) du Centre de Gestion, vous pouvez les envoyer à l'adresse mail suivante : a.chauvet@cdg16.fr.

Afin de maintenir un dialogue social, il est possible de consulter les cas de saisine de ces instances sur le site du centre de gestion de la Charente (<https://www.cdg16.fr/index-module-orki-page-view-id-44.html>).

[Retour en haut de page](#)

31- Pendant cette période de crise, est-il possible de recruter un agent sans création du poste par le Conseil ?

La notice explicative de l'[ordonnance n° 2020-391 du 1er avril 2020](#) visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19 (DGCL, 01/04/2020) indique notamment :

"Pour les communes, le maire exerce l'ensemble des attributions mentionnées à l'article [L. 2122-22 du CGCT](#) (à l'exception du 3° portant sur les emprunts), sans nécessité pour le conseil municipal de fixer les limites prévues dans le droit commun pour l'exercice de certaines délégations. Le montant des lignes de trésorerie susceptibles d'être mobilisées est plafonné selon la règle fixé au V de l'article 1er."

L'article L. 2122-22 du CGCT ne mentionne pas la création des emplois. En application de l'article 34 de la loi 84-53 du 26/01/1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

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

L'article 10 de la loi n° 2020-290 du 23/03/2020, modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-391 susvisée, fixe au tiers, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, en lieu et place de la moitié, le quorum de membres nécessaires pour une réunion de l'organe délibérant des collectivités. Le quorum s'apprécie en fonction des membres présents, mais aussi représentés, à savoir en intégrant les procurations. Il prévoit par ailleurs que les membres de ces instances peuvent être porteurs de deux pouvoirs, contre un seul aujourd'hui.

[Retour en haut de page](#)

32- Je suis perdu dans tous ces textes. Ou en sommes-nous ? (textes statutaires, R.H, intéressant les CT.... -non exhaustif)

LOI

Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Loi organique n°2020-365 du 30 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

ORDONNANCES

Ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les jurisdictions de l'ordre administratif

Ordonnance n°2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants

Ordonnance n°2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux

Ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire

Ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Ordonnance n°2020-330 du 25 mars 2020 relative aux mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19

Ordonnance n°2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire

Ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

Ordonnance n°2020-390 du 1er avril 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers de la métropole de Lyon de 2020 et à l'établissement de l'aide publique pour 2021

Ordonnance n°2020-391 du 1er avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19

DECRETS

Décret n°2020-400 du 5 avril 2020 complétant 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'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-393 du 2 avril 2020 complétant 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'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-384 du 1er avril 2020 complétant 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'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-383 du 1er avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-370 du 30 mars 2020 complétant 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'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-357 du 28 mars 2020 relatif à la forfaitisation de la contravention de la 5e classe réprimant la violation des mesures édictées en cas de menace sanitaire grave et de déclaration de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-352 du 27 mars 2020 portant adaptation des règles funéraires en raison des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-350 du 27 mars 2020 relatif aux compétences du préfet de police en cas de menaces et crises sanitaires graves

Décret n°2020-348 du 26 mars 2020 portant dispositions relatives aux mandats confiés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics en application de l'article L. 1611-7 du code général des collectivités territoriales

Décret n°2020-281 du 20 mars 2020 modifiant le décret n° 2020-247 du 13 mars 2020 relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus covid-19

Décret n°2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population

ARRETES

Arrêté du 28 mars 2020 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2017 fixant les listes des infections transmissibles prescrivant ou portant interdiction de certaines opérations funéraires mentionnées à l'article R. 2213-2-1 du code général des collectivités territoriales

[Retour en haut de page](#)