



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°5

Mai 2020

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions relatives au COVID 19

Le versement d'une prime exceptionnelle
Les délais applicables à diverses procédures
L'adaptation du fonctionnement et l'exercice des compétences
La télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité
Le bénéfice des prestations en espèces

p.2

Les textes officiels hors COVID 19

La rémunération des heures complémentaires
Les modalités dérogatoires à l'accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur pour les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés
La date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires
L'égalité professionnelle dans la fonction publique
Le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant
Les modalités de titularisation des fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
La mise en œuvre du télétravail
Mesures en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

p.6

Foire aux questions

La gestion des agents dans le cadre du COVID 19

p.11

Focus

La reprise d'activité

p.13

Le mot du service

Ce mois de mai a été marqué une fois de plus, par la publication de nombreuses dispositions réglementaires très attendues liées à la crise sanitaire, alors que s'amorçait progressivement le déconfinement pour certains.

Sont ainsi parus des décrets concernant la prime exceptionnelle, les délais de procédures ou encore le bénéfice des prestations en espèces.

Plusieurs textes hors covid-19 ont également été publiés, notamment celui concernant la mise en œuvre du télétravail, le congé parental et la disponibilité, ou encore la rémunération des heures complémentaires.

A l'heure actuelle, le service est toujours en télétravail mais continue de répondre à vos interrogations, alors que de nombreuses incertitudes réglementaires demeurent encore sur la position de certains agents au-delà du 1er juin.

Vos conseillères statutaires

Les dispositions relatives au Covid-19

Elections municipales / Décret n°2020-642 du 27 mai 2020

[Décret n° 2020-642 du 27 mai 2020](#) fixant la date du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon, et portant convocation des électeurs

Le décret fixe au dimanche 28 juin 2020 la date de convocation des électeurs au second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon.

Elections municipales / Décret n°2020-643 du 27 mai 2020

[Décret n° 2020-643 du 27 mai 2020](#) relatif au report du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon de 2020 et à l'adaptation du décret du 9 juillet 1990 à l'état d'urgence sanitaire

En application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, le décret a pour objectif d'adapter le droit électoral, tant pour tirer les conséquences du report du second tour de l'élection des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers à la métropole de Lyon que pour préparer l'organisation du second tour qui aura lieu au plus tard au mois de juin, si la situation sanitaire le permet.

2

Prime exceptionnelle/ Décret n°2020-570 du 14 mai 2020

[Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020](#) relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19

Suite aux annonces gouvernementales, le décret n°2020-570 vient préciser les **modalités de versement d'une prime exceptionnelle** pour les trois versants de la fonction publique.

Dans la fonction publique territoriale, l'attribution de la prime exceptionnelle est une possibilité et non une obligation. Elle peut être versée aux **fonctionnaires et aux contractuels** des collectivités territoriales et

leurs établissements publics **particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire** afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

NOTRE POINT DE VUE :

Le décret semble exclure les contractuels de droit privé des collectivités territoriales, en effet seuls sont mentionnés « les personnels contractuels de droit privé des établissements publics », excluant ainsi les contractuels de droit privé des collectivités territoriales.

Sont considérés comme particulièrement mobilisés les agents pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un **surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail** ou assimilé.

Le montant **maximum de la prime est fixé à 1000 euros**.

Elle peut être cumulée avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

Par ailleurs, la prime exceptionnelle ne peut pas être cumulée avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée à certains agents publics pour 2020 lorsque cette dernière « tient compte des conditions de travail particulières liées à l'épidémie de covid-19 » prévue à l'article 7 de la loi du 24 décembre 2019 ou de toute autre prime versée en application de l'article 11 de la loi du 25 avril 2020.

3

La prime exceptionnelle est **exonérée d'impôts sur le revenu et de cotisations et contributions sociales**.

Enfin, il appartient à l'organe délibérant de définir par **délibération les modalités d'attribution** de la prime exceptionnelle. Les bénéficiaires, le montant alloué dans la limite du plafond et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale.

[Cliquez ici pour accéder aux modèles de délibération et d'arrêté proposés par le CDG30.](#)

Élections municipales : entrée en fonction / Décret n°2020-571 du 14 mai 2020

[Décret n° 2020-571 du 14 mai 2020](#) définissant la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires élus dans les communes dont le conseil municipal a été entièrement renouvelé dès le premier tour des élections municipales et communautaires organisé le 15 mars 2020

Le décret n° 2020-571 du 14 mai 2020 **fixe au 18 mai** la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires des communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le premier tour des élections municipales.

Diverses procédures / Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020

[Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire](#)

L'ordonnance n°2020-560 vient notamment fixer au 31 mai 2020 inclus la date limite jusqu'à laquelle l'autorité territoriale peut imposer des jours de RTT et de congés. Initialement la période de référence fixée par l'ordonnance 2020-430 s'étendait du 16 mars au 16 avril 2020.

Exercice des compétences / Ordonnance n°2020-562 du 13 mai 2020

[Ordonnance n° 2020-562 du 13 mai 2020](#) visant à adapter le fonctionnement des institutions locales et l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux à la prolongation de l'état d'urgence sanitaire dans le **cadre de l'épidémie** de covid-19.

L'ordonnance n° 2020-562 du 13 mai 2020 vient modifier la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et les ordonnances n°2020-391 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et n°2020-413 visant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales.

L'ordonnance adapte les règles applicables lors de l'élection du maire et des adjoints. Ainsi l'article premier fixe le quorum requis pour procéder à l'élection au tiers des membres en exercice présents. Un conseiller municipal pourra, par ailleurs, être porteur de deux pouvoirs.

L'article 7 fixe un terme à la délégation de droit aux exécutifs locaux prévus par l'ordonnance 2020-391 du 1^{er} avril 2020. Ainsi, dans les communes ou le conseil municipal a été élu au complet lors du premier tour des élections municipales, la délégation de droit prend fin à la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires, soit le 18 mai 2020. Dans les autres commune et établissements publics, la délégation de droit prendra fin au 10 juillet 2020 inclus.

L'ordonnance assouplit les modalités de réunion des conseils municipaux, autorisant, à l'article 9, l'assemblée délibérante, par dérogation, à se réunir ailleurs qu'en mairie sous certaines conditions.

L'article 10 autorise le maire ou le président à décider de réunir le conseil sans que le public ne soit autorisé à y assister. Le caractère public de la réunion pourra être satisfait lorsque les débats seront accessibles en direct au public de manière électronique.

Contrôle de légalité / Arrêté du 4 mai 2020

[Arrêté du 4 mai 2020](#) portant dérogation temporaire au cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité pour faire face à l'épidémie de covid-19

L'arrêté du 4 mai 2020 a pour objet d'abaisser temporairement les exigences de sécurité pour l'authentification des émetteurs fixées dans le cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité. Il s'agit ainsi de répondre au fait que nombre de collectivités rencontrent des difficultés à renouveler les certificats d'authentification permettant de sécuriser la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité.

Le renouvellement de ces certificats impose en effet une remise en main propre, non compatible avec les consignes de confinement. Afin de permettre la continuité des services de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité, il doit donc être permis, temporairement, jusqu'au 1er juillet 2020, de délivrer des certificats d'authentification relevant d'un niveau de sécurité moindre, qui ne nécessitent pas de remise en main propre.

Bénéfice des prestations en espèce / Décret n°2020-520 du 5 mai 2020

5

[Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020](#) modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Ce décret vient modifier le décret du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Il prévoit de mettre fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler ; ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1er mai. Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle (travailleurs indépendants, non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle, agents non-titulaires de la fonction publique, gérants de société) pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

Le décret prévoit également la prise en charge intégrale par l'assurance-maladie obligatoire des frais liés aux tests RT-PCR de dépistage du covid-19.

Il est entré en vigueur le 1er mai pour les dispositions relatives aux indemnités journalières et le jour de sa publication pour les dispositions relatives aux tests de dépistage.

Autres sources d'information

Recommandations de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

- ▶ [Note intitulée "Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs" en date du 14 mai 2020](#) concernant les concours, la prime exceptionnelle, les congés imposés et les personnes vulnérables.
- ▶ [Note intitulée "Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs" en date du 7 mai](#) (télétravail, ASA, prime exceptionnelle, mandats élus)

Ministère de l'action et des comptes publics

- ▶ [Questions - Réponses covid- sortie de confinement](#)
- ▶ [Procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant\(s\) dans le cadre du Covid-19 et pour les agents « vulnérables » au sens du Haut conseil de la santé publique](#)
- ▶ [Foire aux questions \(FAQ\) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19 Version du 6 mai 2020](#)

Les textes officiels hors covid-19

Prise de position formelle du Préfet / Décret 2020-634 du 25 mai 2020

[Décret n° 2020-634 du 25 mai 2020](#) portant application de l'article L. 1116-1 du code général des collectivités territoriales relatif à la demande de prise de position formelle adressée au représentant de l'Etat

Ce décret concerne les collectivités territoriales ou groupements de collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, services déconcentrés de l'Etat.

Il permet aux collectivités, à leurs groupements ainsi qu'à leurs établissements publics d'adresser au préfet un projet d'acte assorti d'une demande de prise de position formelle sur une question de droit portant sur le projet d'acte et relative à la mise en œuvre d'une disposition législative ou réglementaire régissant l'exercice de leurs compétences, ou bien les prérogatives dévolues à leur exécutif, s'agissant par exemple des pouvoirs de police.

Le décret précise les modalités d'application de cette disposition législative. Il organise la formalisation des échanges entre l'autorité de saisine et le représentant de l'Etat compétent au titre du contrôle de légalité de l'acte.

7

Heures complémentaires / Décret 2020-592 du 15 mai 2020

[Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020](#) relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Ce décret concerne les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics recrutés sur emplois permanents à temps non complet.

Il précise les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail.

Ainsi, la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Par ailleurs, l'organe délibérant peut décider par délibération d'une majoration de leur indemnisation comme suit :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet
- 25 % pour les heures suivantes.

[Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020](#) fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Ce décret, pris pour application des dispositions de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précise les conditions dans lesquelles les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent, jusqu'au 31 décembre 2025, bénéficier de modalités dérogatoires, d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

Il appartient à l'autorité de fixer le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement au bénéfice des fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés.

Le décret précise notamment :

- ▶ la durée de services publics exigée des candidats au détachement ;
- ▶ les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement ;
- ▶ la durée minimale de celui-ci et les conditions de son renouvellement ;
- ▶ les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

Égalité professionnelle / Décret 2020-528 du 4 mai 2020

[Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020](#) définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Un plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.

Il doit préciser la période sur laquelle il porte et définir pour cette période la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés.

Ce plan d'action devra préciser dans chaque domaine les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Enfin, il est transmis avant le 1er mars de l'année aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.

9

Congé parental et disponibilité / Décret 2020-529 du 5 mai 2020

[Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020](#) modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Ce décret est pris pour l'application des dispositions de l'article 85 de la loi n°2020-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Il porte également l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les modalités de titularisation des fonctionnaires reconnus travailleurs **handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage**/ Décret 2020-530 du 5 mai 2020

[Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020](#) fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Ce décret concerne les apprentis du secteur public non industriel et commercial bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il permet la mise en œuvre d'un dispositif créé pour 5 ans permettant la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif définies vont permettre une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Sont précisées les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

Mise en œuvre du télétravail / **Décret 2020-524** du 5 mai 2020

[Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif **aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature**

Le décret pris en application de l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient déterminer les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature en permettant le recours ponctuel au télétravail.

Il prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance et permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

[Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020](#) relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

Ce décret, pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, concerne les candidats aux emplois publics et agents publics en situation de handicap.

Il organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité interne ou externe et permet ainsi à ces agents de conserver leurs équipements.

Les modalités de mise en œuvre de cette portabilité sont définies par convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. La convention fixe les modalités relatives à la cession, au transport, à l'installation et à la prise en charge de l'équipement.

La portabilité est exercée uniquement lorsque les équipements contribuent à l'adaptation du nouveau poste de travail de l'agent et que son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail.

Ensuite, le décret prévoit des dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.

De plus, les aides humaines et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves.

Le décret fixe en outre le délai dans lequel ce certificat doit être présenté à l'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen. Ce délai doit être précisé dans l'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen et ne peut être inférieur à trois semaines avant le déroulement des épreuves, de transmission par le candidat du certificat médical.

Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date limite mentionnée précédemment.

Foire Aux Questions COVID 19

Comme le mois dernier nous vous proposons ce mois-ci une FAQ sur la gestion des agents pendant cette période de crise sanitaire et plus particulièrement sur la reprise d'activité.

Un agent peut-il continuer à bénéficier d'ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans ?

Les agents n'ayant pas la possibilité de scolariser leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans et n'ayant pas d'autres moyens de garde, restent en autorisation spéciale d'absence s'ils ne peuvent pas télé-travailler.

A partir du 1er juin, les agents qui souhaitent garder leurs enfants de moins de 16 ans devront poser des congés annuels. Le régime des autorisations spéciales d'absence sera réservé uniquement aux agents qui fourniront une attestation justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école.

Quelle est la situation des personnes considérées comme vulnérables depuis le déconfinement ?

Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre : ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PRA 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 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.

Le dispositif pour alléger la charge des collectivités territoriales est maintenu (dispositif en vigueur depuis le 13 mars 2020).

Ainsi, une part de leur rémunération est prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur, y compris au-delà du 1er juin.

Quelle est la situation d'un agent proche d'une personne vulnérable depuis le déconfinement ?

Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable au sens du Haut conseil de la santé publique, il convient d'appliquer la même procédure que celle décrite ci-dessus pour les personnes vulnérables.

Un agent peut-il revenir travailler alors qu'il est considéré comme personne vulnérable ?

L'autorité territoriale devra demander à l'agent la fourniture d'un arrêt de travail l'autorisant à venir travailler. Il pourra aussi demander l'avis du médecin de prévention, pour qu'un éventuel aménagement de poste soit fait.

Lors de la reprise, l'agent devra fournir une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son travail.

Les agents annualisés doivent-ils travailler davantage s'ils ont été placés en ASA durant le confinement ?

Non, les heures non effectuées par l'agent annualisé placé en ASA sont considérées comme si elles avaient été réalisées, comme indiqué dans la FAQ du 6 mai de la DGAFP, qui précise que « l'agent territorial placé en autorisation spéciale d'absence est autorisé à ne pas occuper temporairement son poste de travail tout en étant considéré en activité. Cette position lui permet de conserver ses droits à rémunération, à avancement ou à congés annuel. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé.

De ce fait, la durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés. La durée quotidienne peut donc évoluer en fonction des changements habituels de planning (réduction des heures de travail en période de vacances scolaires par exemple) ».

De plus, la note de la DGAFP sur les congés annuels rappelle que, l'autorité territoriale n'a aucune obligation d'annuler les congés annuels posés et validés d'un agent placé en ASA. Aussi il n'y a pas lieu de reporter les congés annuels prévus au planning d'un agent annualisé ».

La prime exceptionnelle nécessite-t-elle un passage en comité technique ?

La mise en place de cette prime ne rentre pas "dans les compétences des comités techniques définies par l'article 33 de loi du 26 janvier 1984 qui vise les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents".

13

Ainsi, une saisine du comité technique n'a pas à être faite.

La journée de carence est-elle appliquée pour les arrêts hors covid ?

La journée de carence est suspendue dans l'ensemble des régimes de sécurité sociale (fonction publique, régime général) jusqu'à la fin de l'état d'urgence, soit jusqu'au 10 juillet 2020 inclus (art 8 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire) pour tous les arrêts de travail quelle qu'en soit la cause, débutant à compter du 24 mars 2020.

La reprise d'activité

Les Plans de Continuité d'Activité, activés pendant la crise sanitaire, sont progressivement remplacés par les Plans de Reprise d'Activité qui définissent l'organisation établie au regard des nécessités de service pour permettre le retour à l'activité normale. Il s'agit ainsi d'élaborer un ensemble de mesures sur les plans humain, organisationnel, sanitaire et logistique afin de mettre en œuvre la reprise progressive.

Le déconfinement, et avec lui la reprise du travail en présentiel pour une partie des agents a suscité de nombreuses interrogations de la part des collectivités. Certains éléments de réponse ont été apportés par les ministères mais de nombreuses incertitudes persistent encore et attendent des éclaircissements dans les semaines à venir.

Pour l'heure, le télétravail doit toujours être priorisé lorsque cela est possible. Des moments de travail en présentiel peuvent également être fixés si cela est nécessaire. Les agents qui ne peuvent télétravailler sont invités à revenir sur leurs lieux de travail pour reprendre leur activité (sauf pour les agents concernés par les dispositifs gardes d'enfants et personnes vulnérables). Par ailleurs, une nouvelle réorganisation peut être envisagée si nécessaire par l'autorité (réorganisation des bureaux, horaires décalés, alternance).

L'organisation de la reprise progressive suppose pour l'employeur public de mettre en place les conditions de sécurité permettant d'assurer la protection des agents sur place garantie par le respect des consignes sanitaires.

En l'espèce, les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté, avec des conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires, qui peut passer par la fourniture de gel hydroalcoolique et de lingettes désinfectantes, et la réorganisation des services à aménager.