

Note d'information

MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS DANS LE CADRE DES MESURES PRISES AU TITRE DE L'EPIDEMIE DE COVID-19

Recommandations en vigueur au 26 mars 2020

Afin d'enrayer la propagation du Covid-19, le Président de la République a annoncé, dans ses allocutions des 12 et 16 mars 2020, des mesures exceptionnelles comportant notamment la fermeture de tous les établissements scolaires et de toutes les crèches à compter du **lundi 16 mars 2020** ainsi qu'un certain nombre de mesures visant à limiter les déplacements de toute nature.

Les préconisations du Gouvernement reposent sur les principes suivants :

- Limitation des contacts physiques et des déplacements de toute nature ;
- Généralisation du télétravail ;
- Maintien des seules activités indispensables au fonctionnement des collectivités territoriales.

Dans ce contexte inédit, les exécutifs des collectivités territoriales ont un rôle essentiel à jouer pour assurer la continuité des services publics locaux essentiels tout en protégeant les agents publics et doivent adapter les modalités d'organisation du travail concernant, notamment, les modes de travail à distance qui deviennent la norme y compris dans la fonction publique territoriale.

Afin de vous aider dans la gestion de cette situation, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde vous propose les recommandations suivantes fondées sur les dispositions en vigueur au **26 mars 2020**.

Ces informations sont sujettes à modifications au fur et à mesure de l'adoption des mesures gouvernementales.

Il est donc impératif de consulter régulièrement le site du Centre de Gestion : www.cdg33.fr

I / PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE

A. La mise en place des PCA

Depuis le 15 mars 2020 des Plans de Continuité de l'Activité (PCA) doivent être mis en place dans les structures publiques afin de garantir la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les administrations.

En la matière, les collectivités territoriales peuvent notamment s'inspirer des préconisations figurant dans la note du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 21 mars 2020 relative à la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ([voir site Internet du CDG](#)).

Le PCA détermine les agents devant être impérativement soit présents physiquement soit en télétravail actif avec un matériel adapté (que celui-ci soit attribué par le service ou personnel).

B. Gestion des agents contribuant au PCA

Les agents relevant d'un service jugé « essentiel » au fonctionnement de la collectivité dans le cadre du PCA sont susceptibles d'exercer leur activité :

- Soit sous forme de télétravail (si leur poste est compatible et qu'ils disposent des moyens matériels pour travailler à distance) ;
- Soit en présence physique sur leur lieu de travail (poste incompatible avec le télétravail notamment).

Seuls les agents participant au PCA en raison de leur affectation dans un service essentiel à la continuité de l'activité et ne pouvant bénéficier d'un télétravail sont autorisés à se rendre sur leur lieu de travail sur la base d'un justificatif de déplacement professionnel ([Modèle à télécharger](#)) signé par l'autorité territoriale (article 1^{er} du décret n° 2020-260 du 16 mars 2020).

1) Personnes vulnérables

Il est rappelé qu'afin de protéger les personnes les plus vulnérables dans le contexte de pandémie du Covid-19, une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique.

Les personnes relevant d'une de ces pathologies sont exclues d'un travail présentiel et sont invitées à télétravailler (lorsque leur poste de travail le permet) et, à défaut, à rester chez elles.

Il s'agit :

- Des patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- Des malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- Des patients aux antécédents cardiovasculaires, hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- Des diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Des insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidoses ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Des personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti-cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlée, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- Des personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²);
- Des femmes enceintes à partir du 3^{ème} mois de grossesse.

Les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées sont invités à se rendre sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19.

S'agissant des femmes enceintes, un travail à distance doit être systématiquement proposé par l'employeur.

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

2) Mesures de précaution à l'égard des agents participant à la continuité de l'activité

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

La contamination nécessite un contact direct en face à face à moins d'1 mètre ou de plus de 15 minutes avec une personne malade.

La DGAFP, dans sa note en date du 17 mars 2020 ([voir site Internet du CDG](#)) recommande les précautions suivantes :

- Contacts brefs avec les usagers du service public : respect des mesures barrières (lavage régulier des mains au savon ou au gel hydro-alcoolique) ;
- Contacts prolongés et proches avec les usagers du service public : il est demandé de compléter les mesures barrières par exemple, par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec des produits appropriés ainsi que par le lavage des mains.

Les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation afin de :

- Limiter au strict nécessaire les réunions, la plupart peuvent être organisées à distance, les autres devant être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements d'agents dans des espaces réduits ;
- Annuler ou reporter tous les déplacements non indispensables ;
- Eviter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

Les restaurants administratifs restent ouverts et doivent être aménagés pour laisser 1 mètre de distance entre les personnes à table ou privilégier les repas à emporter.

II / LA SITUATION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX (*)

Dans ce contexte de fermeture de certains services publics locaux et de mise en œuvre des PCA, les collectivités territoriales doivent placer les agents publics dans une situation administrative régulière qui dépend à la fois du statut des agents (fonctionnaires CNRACL, fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels de droit public) et de leur situation.

Plusieurs cas de figure sont susceptibles de se présenter :

- **Cas n° 1** : Agent travaillant dans un service faisant l'objet d'une fermeture et ne faisant pas l'objet, à titre personnel, d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- **Cas n° 2** : Agent faisant l'objet, à titre personnel, d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (pour cause de contact avec une personne malade ou de séjour dans une zone à risque) ;
- **Cas n° 3** : Agent contraint de garder un enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ;
- **Cas n° 4** : Agent ayant contracté le Covid-19.

Il convient de rappeler au préalable que l'agent public, quel que soit son statut ou la solution administrative retenue, conserve sa rémunération.

(*) Les agents sous statut de droit privé exerçant leurs fonctions au sein des collectivités territoriales sont soumis aux dispositions spécifiques à leur situation (code du travail, code de la sécurité sociale).

Cas n° 1 : Agent travaillant dans un service faisant l'objet d'une fermeture et ne faisant pas l'objet, à titre personnel, d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

► Solution 1 : Télétravail

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 étant de limiter les contacts physiques, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique ([voir site Internet du CDG](#)) préconise le recours systématique au télétravail qui devient la modalité d'organisation du travail de droit commun dans la fonction publique à la condition que l'activité de l'agent puisse être télétravaillée.

L'employeur ne peut pas s'y opposer et contraindre les agents à venir travailler sur site.

Si le télétravail est instauré dans la collectivité, des modalités dérogatoires (par exemple l'augmentation du nombre de jours pouvant être télétravaillés) peuvent être instaurées.

Pour les collectivités n'ayant pas délibéré pour la mise en place du télétravail, ce mode d'organisation du travail doit impérativement être mis en place dès lors que les missions de l'agent peuvent être exercées à distance.

L'agent utilise le matériel attribué par sa collectivité ou, le cas échéant, son matériel personnel.

► Solution 2 : Réaffectation de l'agent

Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, l'autorité territoriale peut envisager la réaffectation de l'agent sur un service considéré comme indispensable à la continuité de l'activité en veillant aux cas particuliers des agents souffrant de l'une des 11 pathologies listées par le Haut conseil de la santé publique et aux femmes enceintes (activité en présentiel interdite).

► Solution 3 : Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

A défaut de possibilité de télétravail ou de réaffectation de l'agent, il appartient à l'autorité territoriale de délivrer une ASA quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaire CNRACL, fonctionnaire IRCANTEC, agent contractuel de droit public).

Cas n° 2 : Agent faisant l'objet, à titre personnel, d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (pour cause de contact avec une personne malade ou de séjour dans une zone concernée par un foyer épidémique)

Les solutions suivantes, peuvent, par ordre de priorité, être envisagées :

► Solution 1 : Télétravail

A condition que le poste de l'agent le permette (conditions similaires à celles du cas n° 1).

► Solution 2 : Autorisation Spéciale d'Absence

Si le poste de l'agent ne permet pas le télétravail, la conduite à tenir dépend du statut de l'agent :

- **Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de la sécurité sociale et de la CNRACL** (temps complet, temps non complet au-delà de 28 heures hebdomadaires) : ASA avec maintien de la rémunération à la charge de la collectivité ;
- **Pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale et de l'IRCANTEC** (moins de 28 heures hebdomadaires) et les agents contractuels de droit public : **sous réserve des modifications susceptibles d'intervenir dans le cadre de l'adoption des mesures d'application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19**, l'agent est placé en arrêt de travail (sans maladie) conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié.

La collectivité doit déclarer cet arrêt à l'assurance maladie via le site : <https://declare.ameli.fr/>

Cette déclaration déclenche le versement des indemnités journalières par la CPAM sans délai de carence (ni application des règles de droit commun d'ouverture des droits aux prestations en espèces) pendant une durée maximale de **20 jours**.

Les prestations en espèces se combinent avec la protection statutaire à la charge de la collectivité dans les mêmes conditions qu'un arrêt maladie (décrets n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pour les agents contractuels de droit public et décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié pour les fonctionnaires à temps non complet).

Cas n° 3 : Agent contraint de garder un enfant de moins de 16 ans suite aux mesures de fermeture des établissements d'accueil

Les solutions suivantes, par ordre de priorité, peuvent être envisagées :

► Solution 1 : Télétravail

A condition que le poste de l'agent le permette (conditions similaires aux cas n° 1 et 2).

► Solution 2 : Autorisation Spéciale d'Absence

Si le poste de l'agent ne permet pas le télétravail, la conduite à tenir dépend du statut de l'agent :

- **Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de la sécurité sociale et de la CNRACL** (temps complet, temps non complet au-delà de 28 heures hebdomadaires) : ASA avec maintien de la rémunération à la charge de la collectivité ;
- **Pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale et de l'IRCANTEC** (moins de 28 heures hebdomadaires) et les agents contractuels de droit public : **sous réserve des modifications susceptibles d'intervenir dans le cadre de l'adoption des mesures d'application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19**, l'agent est placé en arrêt de travail (sans maladie) conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié.

La collectivité doit déclarer cet arrêt à l'assurance maladie via le site : <https://declare.ameli.fr/>

Cette déclaration déclenche le versement des indemnités journalières par la CPAM sans délai de carence (ni application des règles de droit commun d'ouverture des droits aux prestations en espèces) pendant toute la durée de fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant.

Les prestations en espèces se combinent avec la protection statutaire à la charge de la collectivité dans les mêmes conditions qu'un arrêt maladie (décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pour les agents contractuels de droit public et décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié pour les fonctionnaires à temps non complet).

Cas n° 4 : Agent ayant contracté le Covid-19

Tout agent public ayant contracté le Covid-19 et présentant un certificat médical à l'autorité territoriale peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun.

Suivant sa situation au regard de ses droits à congé de maladie, il percevra son plein ou son demi-traitement.

S'agissant de l'application de la journée de carence, l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit sa disparition pour tous les congés de maladie (quel que soit le motif de l'arrêt, en lien ou pas avec le virus) débutant à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

III / CONSEQUENCES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION

A. Temps de travail

Une note de la DGAFP de mars 2020 ([voir site Internet du CDG](#)) rappelle les garanties minimales en matière de durée du travail dans la fonction publique territoriale et les dérogations susceptibles d'y être apportées notamment dans le cadre des PCA.

B. Rémunération

La rémunération est maintenue à l'agent quelle que soit sa situation administrative.

Sous réserve des modifications susceptibles d'intervenir dans le cadre de l'adoption des mesures d'application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, cette rémunération est prise en charge par la collectivité ou, partiellement par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie pour les agents relevant du régime général et dans le cadre des dispositifs spécifiques rappelés ci-dessus.

S'agissant du régime indemnitaire, la note du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 21 mars 2020 relative à la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ([voir site Internet du CDG](#)) rappelle que le maintien du régime indemnitaire pendant un congé de maladie ordinaire doit être expressément prévu par délibération.

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, il est conseillé de délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire après avoir contracté le Covid-19.

Une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1^{er} février 2020.

IV / DROIT DE RETRAIT

Conformément aux dispositions de l'article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié « 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 ».

Dans cette hypothèse, aucune sanction ni retenue sur rémunération ne peut être effectuée par l'autorité territoriale qui ne peut pas demander à l'agent de reprendre son activité.

La mise en œuvre du droit de retrait obéit à plusieurs conditions :

- L'agent doit avoir un motif raisonnable de penser que sa 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 de son droit de retrait, une autre personne (collègue ou usager) se trouve exposée à un risque grave et imminent ;

Ce droit, comme toute garantie offerte aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité d'assurer la continuité des services publics et la préservation de l'ordre public.

Dans ce contexte, certains corps de métiers de la fonction publique font l'objet d'une limitation du droit de retrait (policiers municipaux par exemple).

En période de pandémie, il apparaît également que ce droit ne peut être invoqué par les agents qui bénéficient d'un dispositif de télétravail.

S'agissant des personnels qui sont exposés au risque de contamination du Covid-19 du fait de leur activité habituelle (personnels de santé, agents chargés de la collecte des ordures ménagères par exemple), la note de la DGAFF en date du 17 mars 2020 ([voir site Internet du CDG](#)) précise que « *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 tout mise en danger de la vie d'autrui ne peuvent légitimement invoquer le droit de retrait au seul motif d'une exposition au virus* ».

Pour ces professions, les employeurs sont invités à mettre en place des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions exercées par les agents (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical, ...).

Une note de la DGAFF en date du mois de mars 2020 ([voir site Internet du CDG](#)) fait le point sur les conditions d'exercice du droit de retrait pendant cette pandémie de Covid-19.

