

# Note d'information

## PRISE EN COMPTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EVOLUTION DE L'EPIDEMIE DE COVID-19

Recommandations en vigueur au 23 octobre 2020

### Textes de référence :

- Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020- 1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 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° 2020-1098 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ;
- Circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 ;
- Notes d'information du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 2 septembre et du 16 octobre 2020 ;
- FAQ de la DGAFP du 22 octobre 2020 ;
- FAQ de la DGCL du 1<sup>er</sup> octobre 2020
- Protocole national du 16 octobre 2020 pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

La loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire et instauré un régime juridique transitoire mettant fin à plusieurs dispositifs exceptionnels qui régissaient notamment les conditions de travail des salariés et agents publics.

L'évolution de l'épidémie en France conduit, aujourd'hui, le Gouvernement à devoir fixer de nouvelles règles afin de limiter la propagation du Covid-19.

Le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 rétablit ainsi l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire de la République.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur au **17 octobre 2020**.

Afin de vous aider dans leur mise en œuvre pratique, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale vous propose les recommandations suivantes fondées sur les dispositions en vigueur à cette date.

Compte tenu de l'évolution de la situation, 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](http://www.cdg33.fr)

## I / ORGANISATION DES SERVICES

### A. Le port du masque obligatoire

Le cadre général applicable en matière d'obligation de protection de la santé et de la sécurité au travail a fait l'objet d'une actualisation dans le cadre du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 élaboré, en concertation avec les partenaires sociaux, par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle en date du **16 octobre 2020**.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (et à la note d'information du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 2 septembre 2020), ce protocole national a vocation à s'appliquer à l'ensemble des administrations (dont les collectivités territoriales et leurs établissements publics).

Il impose aux employeurs publics de :

- Rendre obligatoire, dans les conditions définies par le protocole sanitaire, le port du masque (a minima « masque grand public ») dans les espaces clos et partagés et les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne ;
- Veiller à en informer les agents placés sous leur responsabilité en leur précisant les modalités d'usage afin que cette protection soit effective (durée du port du masque, manipulation, ...) ;
- Vérifier le respect de cette obligation ;
- Fournir des masques à leurs agents conformes aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 (ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires). Conformément aux recommandations du Premier ministre, ces masques doivent, autant que possible, permettre la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes.

Une dérogation à l'obligation du port du masque est prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant. Ces personnes doivent veiller à mettre en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus.

Conformément à la FAQ de la DGAFP, le refus du port du masque opposé par un agent peut donner lieu à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire dans le respect du principe de proportionnalité.

### B. Organisation du travail et télétravail

Conformément à la circulaire du Premier ministre en date du 1<sup>er</sup> septembre 2020, le télétravail demeure une pratique qu'il convient de continuer à favoriser en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus du Covid-19 et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux ainsi que l'affluence dans les transports en commun.

Le recours au télétravail est notamment recommandé dans les zones dites de circulation active du virus dites « Zones d'alerte renforcée » comme c'est le cas pour le département de la Gironde (décret n° 2020-1096 du 28 août 2020) ainsi que dans les zones soumises à couvre-feu.

Il est vivement recommandé aux employeurs territoriaux de définir des organisations de travail intégrant 2 à 3 jours de télétravail par semaine pour les agents dont les missions peuvent être exercées à distance et chaque fois que cela peut être concilié avec les nécessités de service (note d'information DGCL du 16 octobre 2020).

Le déploiement du télétravail doit s'effectuer dans les conditions définies par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020) :

- La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine.

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 7 septembre 2020 et à l'article 4 du décret n° 2016-151 susvisé, il est possible de déroger à ces conditions :

- Pour une durée de 6 mois maximum, à la demande de l'agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie et après avis du service de médecine préventive (dérogation renouvelable après avis du médecin de prévention) ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

## II / LA SITUATION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX VULNÉRABLES

### A. La situation jusqu'au 15 octobre 2020

Les personnes ayant été identifiées par le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) comme étant à risque de développer des formes graves de Covid-19 ont été protégées depuis le début de la crise sanitaire avec une possibilité d'arrêt de travail dérogatoire ou d'activité partielle (inapplicable dans le secteur public) sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin (en cas d'impossibilité de recourir au télétravail).

Dans le contexte de sortie de l'état d'urgence sanitaire et de reprise progressive de l'activité économique, le HCSP a, dans un avis du 30 juin 2020, préconisé la reprise d'activité des personnes vulnérables, dans des conditions sanitaires renforcées, tout en privilégiant le recours au télétravail.

Conformément à ces préconisations scientifiques, le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 a mis fin au dispositif d'activité partielle (inapplicable dans la fonction publique) pour les personnes vulnérables et celles partageant le domicile d'une personne vulnérable à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2020** et réduit, par ailleurs, la liste des pathologies ouvrant droit au dispositif de l'activité partielle prévu par l'article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020.

Dans un souci de cohérence entre le secteur privé et public, la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 prévoyait les recommandations suivantes :

Catégorie d'agents	Conduite à tenir
Agents présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-198 du 29 août 2020	Placement en télétravail  ASA (sur la base d'un certificat d'isolement établi par le médecin traitant) en cas d'impossibilité de télétravail
Agents ne relevant pas de l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-198 du 29 août 2020 mais présentant l'une des 11 pathologies identifiées par le HCSP	Télétravail à privilégier  Possibilité de reprise en présentiel (à la demande du chef de service en fonction des nécessités de service) et obligation, pour l'employeur, d'aménager les conditions d'emploi de l'intéressé (mise à disposition de masques, bureau individuel privilégié, ...)
Pour les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable ou d'une personne présentant un très haut risque de forme grave de Covid-19	Télétravail à privilégier dans la mesure du possible  Possibilité de reprise en présentiel (à la demande du chef de service en fonction des nécessités de service) et obligation, pour l'employeur, d'aménager les conditions d'emploi de l'intéressé (mise à disposition de masques, bureau individuel privilégié, ...).

## B. La situation depuis le 15 octobre 2020

Par une ordonnance du 15 octobre 2020, le Conseil d'Etat, saisi dans le cadre d'une procédure de référé, a suspendu l'exécution des dispositions du décret n° 2020-198 du 29 août 2020 établissant les critères de vulnérabilité au Covid-19 permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel.

Ce décret servant de cadre de référence pour déterminer la conduite à tenir à l'égard des agents publics (circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020), l'ordonnance du juge des référés implique également la suspension des mêmes critères de vulnérabilité au Covid-19 permettant aux agents publics d'être placés en ASA lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail.

Dans l'attente d'une prochaine évolution de la liste des personnes vulnérables destinée à tirer les conséquences de l'ordonnance du 15 octobre 2020, il est recommandé d'appliquer les anciennes dispositions (antérieures au 1<sup>er</sup> septembre 2020).

### Les agents considérés comme personnes vulnérables sont les suivants :

- Patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Personnes diabétiques non équilibrés ou présentant des complications ;
- Personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Personnes présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Malades atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses ; chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup>, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liées à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Malades de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m<sup>2</sup> mais aussi IMC > 30 Kg/m<sup>2</sup>) ;
- Personnes présentant un syndrome déranocytaire majeur en raison d'un risque accru de surinfection bactérienne ou de syndrome thoracique aigu ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Femmes enceintes à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse ;
- Personnes de plus de 65 ans.

### Pour ces agents, la conduite à tenir est la suivante :

- Placement en télétravail à privilégier ;
- ASA sur la base d'un certificat d'isolement fourni à l'employeur lorsque les missions ne peuvent être télétravaillées.

**NB** : conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 22 octobre 2020, l'ordonnance du 15 octobre 2020 ne concerne pas la situation des agents qui partagent le domicile d'une personne vulnérable. Pour ces derniers, les recommandations figurant dans la circulaire du Premier ministre en date du 1<sup>er</sup> septembre 2020 restent d'actualité (télétravail à privilégier mais possibilité de reprise en présentiel à la demande du chef de service en fonction des nécessités de service et obligation d'aménager les conditions d'emploi).

### III / LA GESTION DES PRINCIPALES SITUATIONS ADMINISTRATIVES

#### **Rappel de terminologie :**

- ▣ Personne contact = toute personne ayant été en contact avec une personne positive dans les 14 jours précédant l'apparition de symptômes
- ▣ Cas suspect = toute personne présentant des signes cliniques ou visibles de la maladie mais non testée
- ▣ Cas confirmé = toute personne symptomatique ou non avec un résultat biologique confirmant l'infection

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19, la stratégie mise en place par le Gouvernement consiste, en sus des mesures barrières, à procéder rapidement à la réalisation de tests de dépistage et à l'isolement des malades ainsi que des personnes ayant été en contact avec les personnes infectées.

Pour mémoire, les recommandations actuellement en vigueur considèrent comme sujets « à risque de contamination » les personnes qui, du fait des conditions de leur exposition, présentent un risque réel de contamination car :

- Elles ne disposaient pas de protection efficace pendant toute la durée du contact (plexiglass ou autre séparation physiques, masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas ou le contact) ;
- **Et** elles relèvent des situations suivantes :

1° Personnes ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (exemple : conversation repas, accolade, embrassades, ...). En revanche, les personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contact

2° Personnes ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins

3° Personnes ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule, ...) pendant au moins 15 minutes ou étant restées en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement

La conduite à tenir doit être adaptée à chaque situation.

Il est, par ailleurs, rappelé que les personnes qui ont côtoyé des personnes identifiées comme cas contact ne sont pas considérées comme des cas contact.

#### **A. Agent symptomatique dans le service**

Conformément au protocole national élaboré par le Ministère de travail, de l'emploi et de l'insertion (version au 16 octobre 2020), il appartient à chaque employeur, en lien avec le service de santé au travail, de rédiger de manière préventive une procédure adaptée de prise en charge des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement et de leur permettre de réaliser un test de dépistage.

La conduite à tenir est la suivante :

##### **1) Dans l'attente des résultats du test**

En l'absence de signe de gravité, l'agent doit contacter son médecin traitant pour avis médical et organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun (en cas de signe de gravité, par exemple, détresse respiratoire, il convient d'appeler le SAMU pour organiser la prise en charge de l'agent).

Le médecin traitant prescrit la réalisation d'un test de dépistage et apprécie, en fonction des symptômes présentés par l'agent, la nécessité de délivrer ou non un arrêt maladie.

Dans l'attente des résultats de ce test, l'agent fait l'objet d'une **mesure d'éviction** dans les conditions prévues par le médecin traitant (arrêt de travail ou mesure d'éviction, d'isolement ou de maintien à domicile conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020) tant que le résultat n'est pas connu.

Si délivrance d'un arrêt de travail (en raison des symptômes)	Si télétravail impossible	Si télétravail possible
L'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun (délai de carence, calcul des droits à congé, ...)	L'agent est placé en ASA ad hoc sur la base du certificat établi par son médecin traitant (conformément à l'article 1 <sup>er</sup> du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020) = <b>pas de jour de carence</b>	L'agent est autorisé à télétravailler dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié  Il fournit à l'employeur, autant que possible, un justificatif (par exemple convocation du laboratoire pour le test)

## 2) Les résultats du test

### ► Test négatif

En cas de test négatif l'agent est autorisé à revenir en présentiel sauf si les symptômes (≠ Covid-19) persistent et l'empêchent de pouvoir exercer momentanément ses fonctions.

Dans cette hypothèse il doit adresser, dans les conditions de droit commun (délai de 48 heures), le renouvellement de son arrêt de travail et reste en congé de maladie.

### ► Test positif

Si le cas Covid-19 est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs du dispositif de « tracing ».

Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé Publique France seront pris en charge et placés en isolement (pendant 7 jours) sauf dans les situations particulières (professionnels des établissements de santé ou médico-sociaux par exemple).

En cas de résultat positif au test, l'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun (délai de carence, calcul des droits à congé, ...).

## B. Agent considéré comme cas contact d'une personne testée positive au Covid-19

La définition d'une personne considérée comme cas contact est celle correspondant aux différentes situations décrites sur le site [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) auquel il est conseillé de se référer.

Est ainsi considéré comme un contact rapproché à risque un contact sans mesure de protection efficace (masque chirurgical, masque FFP2 ou masque grand public porté par la personne ou les autres personnes, hygiaphone) à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (conversation, repas, flirt, embrassades par exemple) et dans un lieu clos.

Les services de l'Assurance maladie (équipes en charge du traçage des contacts) sont chargés d'informer par tout moyen, (téléphone, SMS, courriel) les personnes considérées comme personne contact à risque.

Ces équipes sont composées de personnels médicaux et administratifs dédiés aux relations avec les assurés. Elles sont soumises au secret médical.

Qu'elle présente ou non des symptômes de la maladie, la personne identifiée par l'Assurance maladie comme cas-contact doit impérativement rester isolée jusqu'au résultat de son test de dépistage : **elle ne peut donc se rendre sur son lieu de travail.**

**NB** : il convient de rappeler que :

\*Les personnes ayant cotoyé des personnes identifiées comme « cas contact » ne sont pas considérées comme des « cas contact » selon la doctrine sanitaire en vertu de laquelle « les cas contacts de cas contacts ne sont pas des cas contacts » ;

\*Seule l'identification par l'Assurance maladie via le dispositif de tracing fait foi auprès de l'employeur.

### 1) La position administrative de l'agent « cas contact »

Les mesures à suivre sont préconisées par les équipes en charge du traçage des contacts et sont conformes aux recommandations figurant dans les fiches pratiques élaborées par Santé Publique France ([lien vers le document](#)).

La conduite à tenir en matière de test dépend du lien avec la personne contaminée (vivant ou non au domicile) :

	Je n'ai pas de signes		J'ai des signes ou ils apparaissent pendant mon isolement
	Je vis sous le même toit que la personne malade	Je ne vis pas sous le même toit que la personne malade	
Quand faire le test ?	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Immédiatement</b> dans un laboratoire indiqué par l'Assurance Maladie ou sur le site santé.fr.</li><li>• <b>Je m'isole immédiatement</b> jusqu'au résultat du test.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>7 jours après mon dernier contact</b> avec la personne malade.</li><li>• Il est inutile le faire avant car s'il est réalisé trop tôt, il peut être négatif même si je suis infecté.</li><li>• <b>Je m'isole</b> jusqu'au résultat du test.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Immédiatement</b> dans un laboratoire indiqué par l'Assurance Maladie ou sur le site santé.fr.</li><li>• <b>Je reste en isolement.</b></li></ul>

Après avoir été contacté par les équipes en charge du traçage des contacts l'agent identifié comme cas contact par l'Assurance maladie doit, pendant toute la durée de son isolement (comprenant la période d'attente du résultat du test) être placé :

- Soit en télétravail si ses missions sont compatibles ;
- Soit en Autorisation Spéciale d'Absence s'il ne peut bénéficier du télétravail. Dans cette hypothèse, il lui appartient de fournir à l'autorité territoriale un justificatif émanant de l'Assurance maladie.

Cette ASA donne lieu, conformément à la FAQ de la DGCL en date du 1<sup>er</sup> octobre 2020, à prise en charge par la CPAM (indemnités journalières) pour les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires IRCANTEC (moins de 28 heures hebdomadaires).

Dans ce cadre il appartient à la collectivité d'effectuer une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire et de transmettre les données de rémunération pour le calcul des indemnités journalières.

Cette prise en charge par la CPAM ne concerne pas les fonctionnaires CNRACL placés en ASA pendant leur isolement qui conservent leur rémunération habituelle à la charge de la collectivité.

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 22 octobre 2020 :

- L'agent doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie ;
- L'employeur doit veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

## 2) Les suites du test

A réception du résultat du test la conduite à tenir est la suivante :

- Test positif

L'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun sur la base du certificat médical établi par son médecin traitant (application des délais de carence, calcul des droits à congé de maladie, délai de 48 heures pour envoyer le certificat médical, ...).

- Test négatif

Conformément aux recommandations actuelles, les personnes considérées comme « sujet contact à risque de contamination » peuvent être amenées à faire un 2<sup>ème</sup> test dans les 7 jours après la guérison du malade dans le cas où elles partagent le même toit que la personne malade.

Dans une telle hypothèse, l'agent peut bénéficier des dispositifs suivants :

- Télétravail dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- Retour en présentiel avec un respect strict des gestes barrières ;
- A défaut, ASA (en cas d'impossibilité de télétravail) sur la base du justificatif établi par l'Assurance maladie.

## C. Cas de fermeture de classes ou d'écoles

Les agents publics devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou de la section ou dont leurs enfants sont identifiés par l'Assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées, sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible en ASA.

Cette autorisation est accordée sur présentation d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'Assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque.

Ce dispositif s'applique (voir FAQ de la DGAFP du 12 septembre 2020) à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2020**.

Il ne peut bénéficier qu'à un seul des parents à la fois.

L'agent doit remettre à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés.

## IV / DISPOSITIONS DIVERSES

### A. Les dispositions exceptionnelles en matière de titularisation

En raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 et de l'ajournement des formations pendant le confinement, certains fonctionnaires stagiaires n'ont pas pu réaliser tout ou partie de leur formation d'intégration avant la date prévue de leur titularisation.

Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 (entré en vigueur le 24 août 2020) prévoit, à titre temporaire, des règles dérogatoires de formation et de titularisation.

Ce dispositif s'applique aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale à l'exception des :

- Sapeurs-pompiers professionnels ;
- Cadres d'emplois de catégorie A +.

#### 1) Dispositif général

Par dérogation, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un des cadres d'emplois concernés par le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020.



Les agents concernés sont titularisés à la date initialement prévue (avec, le cas échéant, effet rétroactif) alors même que la formation d'intégration n'a pas été réalisée (en tout ou partie).

La formation d'intégration doit néanmoins être effectuée avant le **30 juin 2021**.

Les fonctionnaires stagiaires dont la titularisation doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ne sont pas concernés par ce dispositif dérogatoire et devront donc effectuer leur formation d'intégration dans les conditions de droit commun.

## **2) Dispositif spécifique à la filière police municipale**

Par dérogation ; les fonctionnaires stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale ayant commencé leur formation initiale d'application avant le 17 mars 2020 et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020 bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures suivantes :

- La comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au Préfet et au procureur de la République ;
- Une dispense d'une durée maximale de 15 jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure.

Dans ce cas, ils interviennent au cours de la 1<sup>ère</sup> période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du code de la sécurité intérieure.

## **B. Le CET**

Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et la continuité du service public après la période de confinement, le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 déroge, à titre temporaire, aux dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale.

Il fixe ainsi, au titre de l'année 2020, à 70 jours (au lieu de 60 jours habituellement) le nombre global de jours pouvant être déposés par les agents territoriaux sur leur CET.

Les jours ainsi épargnés en excédent peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés les années suivantes selon les modalités habituelles.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le **15 juin 2020**.



## **Cadres d'emplois concernés par le dispositif dérogatoire de titularisation**

### **1° Dispositif général**

#### **Catégorie A**

Attachés territoriaux  
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine  
Bibliothécaires territoriaux  
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique  
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)  
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives  
Médecins territoriaux  
Psychologues territoriaux  
Sages-femmes territoriales  
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux  
Infirmiers territoriaux en soins généraux  
Conseillers territoriaux socio-éducatifs  
Puéricultrices territoriales  
Ingénieurs territoriaux  
Cadres territoriaux de santé paramédicaux  
Assistants territoriaux socio-éducatifs  
Educateurs territoriaux de jeunes enfants

#### **Catégorie B**

Techniciens territoriaux  
Animateurs territoriaux  
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives  
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques  
Assistants territoriaux d'enseignement artistique  
Rédacteurs territoriaux  
Techniciens paramédicaux territoriaux  
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux

#### **Catégorie C**

Agents sociaux territoriaux  
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles  
Auxiliaires de puériculture territoriaux  
Auxiliaires de soins territoriaux  
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives  
Adjointes administratives territoriales  
Adjointes techniques territoriales  
Agents de maîtrise territoriaux  
Adjointes territoriales du patrimoine  
Adjointes territoriales d'animation  
Adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement

### **2° Dispositif spécifique à la police municipale**

Directeur de police municipale (catégorie A)  
Chefs de service de police municipale (catégorie B)  
Agents de police municipale (catégorie C)