

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Mai 2020

COVID 19

**LE CDG 76 VOUS
ACCOMPAGNE**

 **CDG 76**



Le **service juridique et
documentation** vous informe

sommaire

Focus Covid-19	4
Spécial déconfinement	4
Généralités	5
Personne vulnérable ou agent vivant avec une personne vulnérable	5
Garde d'enfant(s) de moins de 16 ans	6
Agents placés en quatorzaine	7
Concours	7
Validité des listes d'aptitude pour les concours de la fonction publique territoriale	7
Congés	7
Jours de RTT et congés imposés : date limite du dispositif	7
Droits et obligations	7
Déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts	7
Maladie	8
Suspension de la journée de carence pour les fonctionnaires CNRACL jusqu'au 10 juillet 2020 ...	8
Hygiène et sécurité	8
ATSEM et port du masque	8
Rémunération	8
Prime exceptionnelle	8
Fin de fonctions	9
Rupture conventionnelle : conséquences de la crise sanitaire	9
Statut de l'élu	9
Conseil municipal renouvelé au premier tour des élections municipales	9
Second tour des élections municipales	10
Le guide du maire Ministère de l'action et des comptes publics	10
Les fiches de la DGCL	10
Autres textes	10
Divers	10
Covid-19 : collecte de données personnelles par les employeurs - rappels de la CNIL	10
Nous attirons votre attention sur	12
Point d'étape de la loi de transformation de la fonction publique	12
Droits et obligations	12
Les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique	12

sommaire

Congés / Positions	13
Dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant	13
Agent en situation de handicap	14
Candidat en situation de handicap : portabilité des équipements ; dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens	14
Concours, recrutements et examens	14
Modalités dérogatoires d'accès à un cadre d'emplois par la voie du détachement.....	14
Titularisation des agents en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage	15
Temps de travail	15
Le télétravail	15
Divers	16
Apprentissage dans le secteur public.....	16
Textes officiels	18
Temps de travail	18
Création d'un temps partiel annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	18
Filières et cadres d'emplois	18
Armement et déontologie des polices municipales	18
Rémunération	19
Agents à temps non complet : calcul et majoration des heures complémentaires.....	19



**Retrouvez notre dossier actualisé sur le Covid-19
sur le site du Centre de gestion**

<https://www.cdg76.fr/covid-19/covid-19-retrouvez-notre-dossier-complet/>

Notamment notre FAQ sur la reprise d'activité

<https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-foire-aux-questions/>

Spécial déconfinement

[Questions – réponses Covid-19 Sortie du confinement dans la Fonction publique \(Version du 11 mai 2020\) | Ministère de l'action et des comptes publics](#)

Guide pratique déconfinement : comment préparer la reprise d'activité ?

Élaboré par une vingtaine de centres de gestion réunis au sein de la commission Santé de l'Association nationale des directeurs de centres de gestion et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), cette publication a pour vocation d'accompagner les collectivités dans la rédaction du plan de reprise d'activité (PRA) ainsi que dans la mise en œuvre des mesures pratiques et organisationnelles.



<http://www.cdg76.fr/Guide-pratique-du-deconfinement>

Le management en situation de déconfinement

La région Grand Est publie une plaquette sur le management en situation de déconfinement.

A consulter sur :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Guide_du_management_en_situation_de_deconfinement-region_Grand_Est.pdf

Le maire employeur et la reprise d'activité des agents à la sortie du confinement

Une note de l'Association des maires de France (AMF) propose une synthèse des principales règles à la disposition de l'employeur public « pour gérer la reprise progressive et adaptée de l'activité des agents en fonction des situations administratives, familiales et médicales de chacun ».

A lire sur :

<https://www.amf.asso.fr/documents-le-maire-employeur-la-reprise-dactivite-agent-la-sortie-du-confinement/40093>

Généralités

Personne vulnérable ou agent vivant avec une personne vulnérable

Les agents présentant une ou plusieurs **pathologies (voir ci-après) fixées par le Haut conseil de la santé publique (HCSP)** ou les agents vivant avec une personne vulnérable ou, à titre préventif, **les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre**, doivent exercer en priorité leur activité en télétravail.

En cas d'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, les agents concernés doivent bénéficier **d'un arrêt de travail permettant d'être placés en ASA**.

NDLR : Le certificat ou attestation d'isolement concerne seulement les salariés de droit privé dans le cadre du chômage partiel

A cet effet, ils pourront bénéficier d'un arrêt de travail :

- soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration s'ils sont en affection longue durée (ALD), sur declare.ameli.fr
- soit, s'ils ne sont pas en ALD, en s'adressant à leur médecin traitant selon les règles de droit commun.

Pour tous les agents fragiles, la Caisse nationale d'assurance maladie devrait verser, y compris pour les fonctionnaires CNRACL, des indemnités journalières.

NDLR : Dans ces conditions, l'agent placé en ASA ne pourra être appelé à travailler en présentiel ou en télétravail.

Les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid :

1. Etre âgé de 65 ans et plus ;
2. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
8. Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
9. Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
 10. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
 11. Etre au troisième trimestre de la grossesse.
- [Décret no 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS- CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 | Légifrance](#)
 - [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, Journal officiel du 06 mai 2020 | Légifrance](#)

Le centre de gestion met à votre disposition un modèle d'autorisation spéciale d'absence (ASA) concernant ces agents, dans la seule hypothèse où le télétravail ne serait pas possible. A consulter sur : <https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-modeles-de-documents/>

Si toutefois un agent dit « vulnérable » souhaitait reprendre le travail en présentiel, il conviendrait au préalable qu'il fournisse un certificat médical l'y autorisant ainsi qu'à son retour une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre le service (p. 4 --[Questions – réponses Covid-19 Sortie du confinement dans la Fonction publique \(Version du 11 mai 2020\)](#)).

Garde d'enfant(s) de moins de 16 ans

Jusqu'au 2 juin, la reprise de l'école ayant été progressive et sur la base du volontariat, les agents devant assurer la garde des enfants étaient, soit placés en télétravail si celui-ci était possible, soit placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) jusqu'à la fin mai, même si les parents avaient fait le choix de ne pas remettre leurs enfants à l'école.

Il est à noter que les agents étaient placés alternativement en télétravail ou en ASA, en fonction des jours d'accueil des enfants.

- **Les agents relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires Ircantec)** étaient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s.) Le Ministère de l'action et des comptes publics, dans une note du 25 mai 2020, a précisé que les employeurs déclaraient leurs agents contractuels sur **Net-Entreprises** (*jusqu'alors le Gouvernement préconisait que les agents fassent une déclaration sur ameli.fr*). La récupération des indemnités journalières étant opérée selon les procédures de droit commun.
- **Les fonctionnaires CNRACL** étaient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, la CNAMTS ne versant aucune indemnité et aucune déclaration n'était à faire.

En revanche, **depuis le 2 juin**, seuls les parents dont les écoles sont fermées ou ne peuvent accueillir les enfants, peuvent continuer à bénéficier des dispositions mentionnées ci-dessus, sous réserve de la production d'une attestation de l'établissement. A défaut, s'ils ne souhaitent pas que leurs enfants reprennent l'école, il leur appartient de poser des jours de congés ou d'ARTT.

Le centre de gestion met à votre disposition un modèle d'autorisation spéciale d'absence concernant ces agents, dans la seule hypothèse où le télétravail ne serait pas possible. A consulter sur : <https://www.cdg76.fr/actualites/covid-19-modeles-de-documents/>

- [Questions – réponses Covid-19 Sortie du confinement dans la Fonction publique \(Version du 11 mai 2020\) | Ministère de l'Action et des comptes publics](#)

Agents placés en quatorzaine

Lorsqu'un agent a été en contact avec une personne testée positive au Covid-19, il est placé à titre préventif en quatorzaine et bénéficie d'une ASA si le télétravail s'avère impossible.

- [p. 3 - Questions – réponses Covid-19 Sortie du confinement dans la Fonction publique \(Version du 11 mai 2020\) | Ministère de l'Action et des comptes publics](#)

NDLR : Dans cette situation, il convient de saisir le service de Médecine préventive du CDG 76.

Concours

Validité des listes d'aptitude pour les concours de la fonction publique territoriale

L'article 8 [de l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020](#) modifie l'ordonnance n° 2020-351 du 25 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. Il prévoit que **la validité des listes d'aptitude pour les concours de la fonction publique territoriale est prolongée jusqu'au 23 juillet 2020 inclus.**

- [Article 8 - Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, Journal officiel n° 118 du 14 mai 2020 | Légifrance](#)

Congés

Jours de RTT et congés imposés : date limite du dispositif

La DGAFP propose une foire aux questions sur l'ordonnance du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés.

- [Questions – réponses sur ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire \(Version du 23/04/2020\)](#)

L'article 10 de l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire modifie [l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020](#) relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire ([CF Infos statutaires du CDG 76 de mars-avril 2020, p.10](#)).

Il fixe au **31 mai 2020 la date butoir d'application** de ces dispositions (au lieu du terme de l'état d'urgence sanitaire). Par conséquent il n'est plus possible d'imposer des jours dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire après cette date.

- [Article 10 Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, Journal officiel n° 118 du 14 mai 2020 | Légifrance](#)

Droits et obligations

Déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts

Conformément à [l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, modifiée par l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020, les délais de dépôt des déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts ainsi que les délais de communication des rapports d'activités des représentants d'intérêts sont étendus.

Les déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts dues entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus devront être déposées **avant le 24 août 2020**.

- [Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, Journal officiel n° 118 du 14 mai 2020 | Légifrance](#)
- [Communication du 18 mai 2020 relative à l'extension des délais de dépôt de déclaration de situation patrimoniale et d'intérêts dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire | Haute autorité pour la transparence de la vie publique](#)
- Site de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique : <https://www.hatvp.fr/presse/prolongation-des-delaais/>

Maladie

Suspension de la journée de carence pour les fonctionnaires CNRACL jusqu'au 10 juillet 2020

L'article 8 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit la suspension de la journée de carence pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL. Cette mesure s'applique dès le premier jour d'arrêt **pour tous les arrêts de maladie** (c'est à dire quelle qu'en soit l'origine, qu'elle soit en lien ou non avec le Covid-19) débutant **à compter du 24 mars** et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

L'article 1 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 proroge l'état d'urgence sanitaire **jusqu'au 10 juillet 2020 inclus**.

- [L'article 1 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire Journal officiel n° 116 du 13 mai 2020 | Légifrance](#)
- [Article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, Journal officiel n° 72 du 24 mars 2020 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

ATSEM et port du masque

L'article 10 du décret n° 2020-545 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ainsi que le protocole sanitaire rendent obligatoire dans les écoles "le port d'un masque « grand public » en présence d'élèves et dans toutes les situations où le respect des règles de distanciation n'est pas garanti. C'est notamment le cas dans les salles de classe, pendant la circulation au sein de l'école, ou encore pendant la récréation". Le port du masque est toutefois recommandé dans toutes les autres situations.

Sont notamment concernés par ces mesures les agents territoriaux travaillant dans les écoles (ATSEM, adjoints techniques...). Le protocole précise qu'il appartient donc aux collectivités territoriales de fournir en masques leurs personnels en contact direct avec les élèves ainsi que les personnels d'entretien et de restauration.

- [Page 7 - Nouveau protocole sanitaire | Ministère de l'éducation nationale : <https://www.education.gouv.fr/coronavirus-covid-19-reouverture-des-ecoles-colleges-et-lycees-303546>](#)
- [Article 10 du décret n° 2020-545 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, Journal officiel n° 115 du 11 mai 2020 | Légifrance](#)

Rémunération

Prime exceptionnelle

Un décret autorise les collectivités territoriales et les établissements publics à verser une prime exceptionnelle à leurs agents publics, et à leurs agents de droit privé, **particulièrement mobilisés et conduits à un surcroît de travail significatif en présentiel ou en télétravail ou assimilé**, pendant l'état d'urgence sanitaire.

Le montant de cette prime est déterminé par l'employeur dans la limite d'un **plafond fixé à 1 000 euros**.

L'attribution de la prime exceptionnelle est toutefois conditionnée par une **délibération**. Celle-ci détermine les bénéficiaires, le montant alloué ainsi que les modalités de versement.

La prime exceptionnelle est exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu. Elle n'est par ailleurs pas soumise au prélèvement à la source ni prise en compte pour la détermination du revenu fiscal de référence.

La prime exceptionnelle est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance (RIFSEEP) ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

La prime n'est pas reconductible.

A NOTER : un décret est attendu pour le **personnel des EHPAD**.

- [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, Journal officiel du 15 mai 2020 | Légifrance](#)
- [Article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, Journal officiel du 27 mars 2020 | Légifrance](#)
- Nous tenons des modèles à votre disposition :
 - ➔ [Délibération relative aux modalités d'attribution de la prime exceptionnelle aux agents particulièrement mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19](#)
 - ➔ [Arrêté d'attribution d'une prime exceptionnelle "Covid-19"](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle : conséquences de la crise sanitaire

Les délais applicables aux procédures en matière de rupture conventionnelle dans la fonction publique, notamment le délai de rétractation, sont suspendus selon le droit commun **jusqu'au 23 juin inclus**.

- [Article 1 de l'Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, Journal officiel du 15 mai 2020 | Légifrance](#)
- [Article 5 de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19 | Légifrance](#)
- [Articles 1, 6 et 7 de l'ordonnance Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période | Légifrance](#)

Statut de l' élu

Conseil municipal renouvelé au premier tour des élections municipales

La [loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a prévu que les conseillers municipaux et communautaires des communes, dont le conseil municipal a été entièrement renouvelé dès le premier tour des élections municipales du 15 mars 2020, entrent en fonction à une date définie par décret, après avis du Conseil scientifique. Un décret a organisé cette entrée en fonction **le 18 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, Journal officiel n° 119 du 15 mai 2020 | Légifrance](#)

Second tour des élections municipales

Un décret fixe au **dimanche 28 juin 2020** la date de convocation des électeurs au second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, si la situation sanitaire toutefois le permet.

Un second décret adapte le droit électoral à l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de covid-19 et précise l'organisation du second tour.

- [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, Journal officiel n° 129 du 28 mai 2020 | Légifrance](#)
- [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, journal officiel n° 129 du 28 mai 2020 | Légifrance](#)

Le guide du maire | Ministère de l'action et des comptes publics

Le Ministère de l'action et des comptes publics publie « Le guide du maire 2020 » toutefois, finalisé avant le début de la crise sanitaire, il n'intègre pas les dispositions provisoires issues de la loi 2020-290 d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face au Covid-19, ni les ordonnances ni les lois de finances rectificatives.

Vous avez toutefois la possibilité de consulter toutes les dispositions d'urgence sur les sites cohesion-territoires.gouv.fr ou collectivites-locales.gouv.fr.

Pour consulter le guide :

https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/guide_du_maire_2020.pdf

Les fiches de la DGCL

- [Circulaire du 15 mai 2020](#) relative à l'installation de l'organe délibérant des communes et EPCI à fiscalité propre
- [Fiche sur les indemnités de fonction des élus municipaux et communautaires \(Mise à jour au 18 mai 2020\)](#)
- [Une note d'information de la DGCL du 20 mai 2020](#)

A consulter sur le site de l'AMF :

<https://www.amf.asso.fr/m/document/fichier.php?FTP=9e06deba4d7ab8bf70d68a45cd653fc.pdf&id=40150>

Autres textes

- [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, Journal officiel n° 118 du 14 mai 2020 | Légifrance](#)
- [Rapport au Président de la République relatif à l'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, Journal officiel n° 118 du 14 mai 2020 | Légifrance](#)

Divers

Covid-19 : collecte de données personnelles par les employeurs - rappels de la CNIL

Focus – Covid 19

La CNIL rappelle certains principes sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

Au sommaire :

- [L'obligation de sécurité](#)
 - [Rappel sur les traitements de données relatives à la santé et le champ d'application du RGPD](#)
 - [Le point sur certaines pratiques](#)
 - [Les relevés de température à l'entrée des locaux](#)
 - [La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé](#)
 - [Les plans de continuité de l'activité ou « PCA »](#)
 - [Les demandes et recommandations des autorités sanitaire](#)
- Site de la CNIL : <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les>



Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains très régulièrement



Tousser ou éternuer dans son coude



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades



Porter un masque quand on est malade

<http://www.cdg76.fr/Accueil-Nos-Publications-COVID-19>

POINT D'ETAPE

La loi de transformation de la fonction publique

Les textes d'application

Droits et obligations

Les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Un décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Contenu du plan d'action

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.
- Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le **grade d'avancement** est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade.
- Favoriser l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**.
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel** ainsi que les **agissements sexistes**.
- Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

Une consultation du comité technique

Le comité technique (CT) est consulté sur le plan d'action et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Conséquences de l'absence de plan d'action ou de non renouvellement

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Communication du plan d'action

Le décret précise que le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. Le Préfet en est également destinataire.

nous attirons votre attention sur ...

Date limite de mise en œuvre

Les collectivités ont **jusqu'au 31 décembre 2020** pour élaborer leur premier plan d'action pour l'égalité professionnelle.

- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, Journal officiel n° 12 du 7 mai 2020 | Légifrance

Congés / Positions

Dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant

Un décret, pris pour l'application de [l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, introduit de nouvelles dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique.

Des droits à l'avancement et à la retraite

Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant courues à compter de la date de publication de la [loi du 6 août 2019 susvisée](#) (soit le 8 août 2019) sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires et ce dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs.

NDLR : Ce droit était déjà reconnu pour les fonctionnaires en disponibilité qui exerçaient une activité professionnelle.

DISPOSITIONS PROPRES AU CONGE PARENTAL

Le congé parental est désormais accordé par périodes de **deux** à six **mois** renouvelables (jusqu'alors il ne l'était que pour une période de six mois).

Demande de renouvellement

Les demandes de renouvellement doivent être présentées **un mois au moins** (contre deux mois jusqu'alors) **avant l'expiration** de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Fin du congé parental

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Un entretien avant la réintégration

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

DISPOSITIONS PROPRES A LA DISPONIBILITE POUR ELEVER UN ENFANT

L'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité de droit est **porté à 12 ans** (contre 8 ans jusqu'alors).

- 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, Journal officiel n° 112 du 7 mai 2020 | Légifrance

Agent en situation de handicap

→ Voir le [communiqué de presse du 15 mai 2020 du Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées](#)

Candidat en situation de handicap : portabilité des équipements ; dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens

Un 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, prévoit la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des agents publics en situation de handicap ainsi que les dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens.

Portabilité des équipements

Les agents publics en situation de handicap peuvent conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation à leur nouveau poste de travail.

En cas de changement d'administration, la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définis par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné. La portabilité n'est toutefois mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Concours, recrutements et examens

Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé.

Le certificat médical, établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur handicap.

- **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, Journal officiel n° 111 du 6 mai 2020 | Légifrance**

Modalités dérogatoires d'accès à un cadre d'emplois par la voie du détachement

Un 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, fixe les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Elle est instituée **jusqu'au 31 décembre 2025**.

A l'issue de la période de détachement, la commission chargée d'évaluer le candidat procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

La commission peut alors :

- 1° Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois ;
- 2° Proposer le renouvellement du détachement ;
- 3° Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

nous attirons votre attention sur ...

Le décret propose en annexe un modèle de dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

- 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, Journal officiel n° 119 du 15 mai 2020 | Légifrance

Titularisation des agents en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Un décret, pris en application des [dispositions de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, présente les modalités de mise en œuvre du dispositif permettant la titularisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage réalisé au sein de la fonction publique.

Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

Ce dispositif s'applique aux bénéficiaires dont le contrat prend fin au 1^{er} juin 2020. Il est créé pour une durée de cinq ans.

Une information requise

Lors de leur entrée en apprentissage, les personnes concernées sont **individuellement informées par l'autorité territoriale, par tout moyen**, et le cas échéant par le maître d'apprentissage, **de la possibilité de demander à être titularisées à l'issue de leur contrat d'apprentissage**.

- 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, Journal officiel n° 112 du 7 mai 2020 | Légifrance

Temps de travail

Le télétravail

Un décret, pris pour l'application des dispositions de **l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail.

Il modifie le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Il semble par ailleurs tirer les enseignements de la période de confinement tout en poursuivant l'objectif d'assouplir globalement les modalités de sa mise en œuvre.

Le décret met fin notamment à la durée maximale d'un an par autorisation, cette durée est maintenant librement déterminée par l'employeur public.

Un télétravail régulier et/ou ponctuel

Le télétravail peut désormais s'organiser sous la forme de **jours fixes** (*à la semaine ou au mois*) et/ou d'un **volume de jours flottants** (*à la semaine, au mois ou à l'année*).

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Le décret précise que l'administration doit désormais répondre à la demande de l'agent :

- 1 mois maximum à compter de la réception de la demande
- Ou à la date limite déterminée par l'administration si celle-ci opte pour un système de campagne de recensement des demandes

nous attirons votre attention sur ...

Situation exceptionnelle

Une nouvelle **dérogation à la durée hebdomadaire maximale (3 jours)** est prévue lorsqu'une autorisation temporaire a été demandée et accordée en raison d'une **situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site**.

Cas des agents en situation de handicap, en état de grossesse ou agents ayant des problèmes de santé

Une dérogation est accordée pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail (elle était jusqu'alors renouvelable une seule fois).

Le lieu du télétravail

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent mais également dans tout autre lieu privé ou à usage professionnel. Un agent peut bénéficier de ces différentes possibilités au titre d'une même autorisation.

En cas de location d'un espace destiné au télétravail, l'employeur n'est toutefois pas tenu de prendre en charge cette location.

L'équipement

Pour les jours flottants ou en cas de télétravail temporaire, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement personnel de l'agent.

Concernant l'obligation d'aménagement du poste d'un agent en situation de handicap, la prise en charge ne doit pas être disproportionnée compte tenu notamment des aides possibles (ex : FIPHFP).

Une saisine de la CAP

Le décret prévoit désormais explicitement la possibilité pour un agent de saisir la CAP (ou la CCP pour les agents contractuels) en cas de refus du télétravail ou d'interruption de l'autorisation.

Entrée en vigueur

Le décret s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter du 7 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, Journal officiel n° 111 du 6 mai 2020 | Légifrance

Divers

Apprentissage dans le secteur public

Un décret, pris pour application des articles [18](#) et [63](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifie les dispositions concernant les apprentis du secteur public dans le Code du travail.

Il précise également les éléments devant figurer dans la convention.

Par ailleurs, pour les **contrats conclus à compter du 27 avril 2020**, la rémunération de l'apprenti est désormais calculée selon les mêmes modalités que la rémunération des apprentis du secteur privé. Elle est fixée en tenant compte de l'année du contrat, de l'âge de l'apprenti, de sa situation dans le cycle de formation et en fonction du SMIC (1 539.42€, au 1er janvier 2020), conformément à l'[article D 6222-26 du Code du travail](#). Pour mémoire :

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

nous attirons votre attention sur ...

Les employeurs publics peuvent toutefois décider de majorer la rémunération d'un apprenti de 10% ou 20% (ces majorations étaient obligatoires avant l'entrée en vigueur du présent décret).

- [Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, Journal officiel n° 102 du 26 avril 2020 | Légifrance](#)

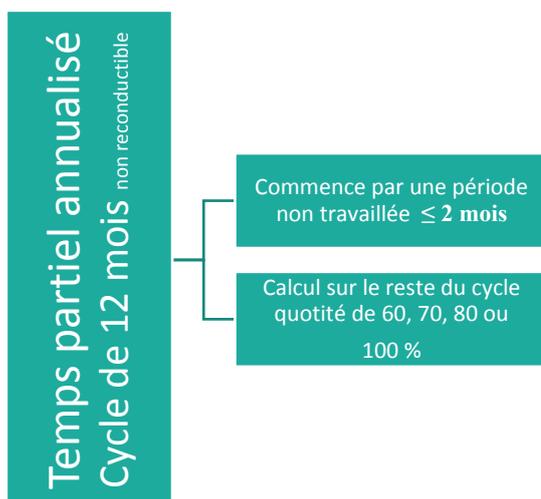
Temps de travail

Création d'un temps partiel annualisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

Un décret organise les modalités de mise en œuvre d'un temps partiel annualisé pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public élevant un enfant de **moins de trois ans**.

Ces agents peuvent désormais, **de plein droit et sur demande**, en bénéficier à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le temps partiel annualisé de droit **non reductible** correspond à un **cycle de douze mois**. Il commence par une période **non travaillée**, qui ne peut être fractionnée et qui **ne peut excéder deux mois**. Le temps restant à travailler est **aménagé sur le reste du cycle**, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.



Le bénéfice de ce temps partiel est toutefois **subordonné à une délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

S'agissant d'un dispositif soumis à une évaluation, ces dispositions sont applicables aux **demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022**.

- [Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, Journal officiel n° 100 du 24 avril 2020 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Armement et déontologie des polices municipales

Un décret prolonge l'expérimentation autorisant les agents de police municipale à utiliser à titre expérimental des revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum jusqu'au 31 décembre 2020.

Il augmente par ailleurs le plafond des munitions détenues par les collectivités et complète les articles R. 515-7 et suivants du Code de la sécurité intérieure, relatifs aux devoirs des agents de police municipale, pour préciser les contours du respect dû aux personnes en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

- [Décret n° 2020-511 du 2 mai 2020 modifiant le code de la sécurité intérieure et portant diverses dispositions relatives aux agents de police municipale, Journal officiel n° 108 du 3 mai 2020 | Légifrance](#)

Rémunération

Agents à temps non complet : calcul et majoration des heures complémentaires

Un décret 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 (35 heures).

Mise en œuvre de moyens de contrôle

Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé ou d'un décompte déclaratif contrôlable.

Modalités de calcul

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.

Une majoration possible

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider d'une majoration de cette indemnisation. **Le taux de majoration** des heures complémentaires est de :

- **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.**

Au-delà des 35 heures, les heures sont rémunérées comme les heures supplémentaires des agents à temps complet.

- [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, Journal officiel n° 123 du 20 mai 2020 | Légifrance](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime