



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°3

Mars 2020

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions relatives au COVID 19

- Le bénéfice des prestations en espèce
- Les mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave
- Les mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus
- La réglementation des déplacements
- La gestion du COVID dans la fonction publique
- La continuité des services publics locaux
- La loi d'urgence sanitaire
- Les autres sources d'information

p.2

Les décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique

- Le recrutement de fonctionnaires à temps non complet
- Le contrat de projet
- Le recrutement direct dans les emplois de direction
- Les dispositifs de signalement

p.10

Le RIFSEEP

La déontologie

Le compte épargne temps

p.12

p.13

p.15

Foire aux questions

La gestion des agents dans le cadre du COVID 19

p.16

Focus

Les élections

La loi de proximité

p.17

p.18

Le mot du service

La crise sanitaire actuelle a conduit les collectivités à mettre en place une organisation inédite dans la gestion de leur personnel territorial tout en s'adaptant à une réglementation juridique nouvelle et riche. Le télétravail est devenu la règle impérative et seuls les agents dont la présence est indispensable au regard du PCA continuent à se rendre sur leur lieu de travail, excepté s'ils ont une santé présentant des risques. Les agents dont le télétravail est impossible sont placés en autorisation spéciale d'absence. L'application de ces nouvelles dispositions a suscité de nombreuses interrogations de votre part et certaines restent encore partiellement sans réponse.

Par ailleurs, le service vous informe qu'au regard de la situation actuelle, les matinées d'actualité statutaire prévues les mardi 28 avril, mardi 5, jeudi 7 et mardi 12 mai sont reportées.

Vos conseillères statutaires en
télétravail

Les dispositions relatives au Covid-19

Le bénéfice des prestations en espèces / décret n°2020-73 du 31 janvier 2020

[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 offre la possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence pour le bénéfice des indemnités journalières maladie des personnes exposées au coronavirus.

Les agents du régime général (contractuels et IRCANTEC de moins de 28h) qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, du versement d'indemnités journalières.

La durée du versement des IJ est fixée à 20 jours pour la première catégorie d'agents et pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant pour la seconde.

Ce droit aux indemnités journalières est ouvert sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale. Il prévoit également de ne pas appliquer les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

2

NOTRE POINT DE VUE

Ce premier décret a posé les bases quant à la gestion des agents IRCANTEC face à l'épidémie. Le déroulement rapide des événements a rendu obsolète l'application des dispositions pour les agents faisant l'objet de mesures d'isolement dans la mesure où le confinement est devenu la règle par la suite.

En pratique, pour l'agent qui doit garder ses enfants de moins de 16 ans, il appartient à l'employeur de faire la déclaration via ameli.fr. Cette dernière fait office d'un arrêt de travail. L'assurance maladie verse les IJ qui viennent en déduction de la rémunération statutaire due par l'employeur. Une attestation sur l'honneur doit être adressée à l'employeur justifiant de l'impossibilité pour l'autre parent de garder les enfants.

Menace sanitaire grave / Note DGAFP et DGCL du 12 mars 2020

[Cette note conjointe de la DGAFP et de la DGCL](#) précise qu'il appartient au ministre de la santé de prendre les mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave, dont des mesures d'isolement.

L'employeur territorial doit accompagner les mesures de prévention, notamment celles d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et placer en conséquence l'agent dans une position régulière.

À cet effet, lorsque le télétravail est possible, l'employeur territorial doit mettre en place les mesures en facilitant l'accès. Lorsque le télétravail n'est pas envisageable, il appartient à l'autorité territoriale de placer l'agent concerné dans une situation régulière au regard de son obligation de service (octroi d'une autorisation spéciale d'absence ou, pour les agents publics éligibles à ce dispositif, congé maladie assorti des garanties prévues par 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).

Mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus / arrêté du 14 mars 2020

[L'arrêté du 14 mars 2020](#) a pour but de prendre des mesures afin de ralentir la propagation du virus covid-19.

Dans un premier temps, certains établissements ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020. Il s'agit des établissements suivants :

- les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- les centres commerciaux ;
- les restaurants et débits de boissons ;
- les salles de danse et salles de jeux ;
- les bibliothèques, centres de documentation ;
- les salles d'expositions ;
- les établissements sportifs couverts ;
- les musées.

Ensuite, tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert, est interdit sur le territoire de la République jusqu'au 15 avril 2020.

Les rassemblements, réunions ou activités indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus à titre dérogatoire par le représentant de l'Etat dans le département, par des mesures réglementaires ou individuelles, sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent. Enfin, sont suspendus du 16 au 29 mars 2020 l'accueil des usagers des établissements d'enseignement scolaires et supérieurs.

Règlementation des déplacements

Afin de prévenir la propagation du virus covid-19, est interdit jusqu'au 31 mars 2020 le déplacement de toute personne hors de son domicile à l'exception des déplacements pour les motifs suivants, dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes :

- Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées ;
- Déplacements pour motif de santé ;
- Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;
- Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;
- Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

► [Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

► [Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

Ce communiqué prévoit que le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA). Seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.

Depuis le 15 mars, des plans de continuité de l'activité (PCA) sont mis en place dans chaque ministère et/ou structure publique ; leur objectif est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers et médico-sociaux. 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. Dans le contexte de pandémie de Covid-19, certains agents sont exclus d'un travail en présentiel – ces agents ne relèvent pas d'un PCA ou doivent être remplacés. [Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique \(HCSP\)](#). Les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées se rendent sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19.

Si les femmes enceintes ne présentent pas de sur-risque, il convient néanmoins de prendre toutes les précautions nécessaires pour la mère et pour l'enfant. Ainsi un travail à distance est systématiquement proposé par l'employeur. A défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est délivrée par le chef de service. Les agents assurant la continuité de l'activité doivent respecter les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de façon impérative. Les restaurants administratifs restent ouverts. Ils doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table, ou privilégier les repas à emporter.

En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent appartenant au régime spécial peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant. Pour l'agent du régime général (contractuel et fonctionnaires exerçant moins de 28h hebdomadaires), à sa demande également l'employeur remplit un formulaire sur le site internet « declare.ameli.fr » conduisant à la délivrance d'un arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières pendant toute la durée de fermeture.

NOTRE POINT DE VUE : Une note de la DGAFP sur la « Situation des agents publics - Comparatif public privé » du 13 mars 2020 déconseille aux employeurs publics de faire bénéficier aux fonctionnaires du régime général le dispositif exceptionnel mis en place pour les salariés relevant du code du travail et ainsi d'utiliser la déclaration sur le site ameli et de permettre à l'agent de percevoir des indemnités journalières. Le service statutaire était dans l'attente d'une confirmation réglementaire afin d'appliquer cette disposition.

Toutefois, le Gouvernement est revenu sur sa position le 27 mars ; pour alléger la charge des collectivités, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, au titre des indemnités journalières en ce qui concerne la garde d'enfants (déclaration ameli, net entreprise et récupération des IJ soit par subrogation, soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues) ainsi que pour les personnes les plus vulnérables (arrêt de travail). (voir note ci-dessous FNCDG/ASA)

Continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence

[Une note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales](#) est parue le 21 mars 2020 afin d'apporter des recommandations quant à la prise de décision des employeurs publics dans le cadre de la gestion de la crise. Elle traite de plusieurs thématiques :

► Les recommandations générales pour endiguer la propagation de l'épidémie de covid-19

Les communes qui disposent d'un plan communal de sauvegarde peuvent l'activer pour réorganiser les services administratifs et mettre en œuvre des mesures d'information du public et de continuité des services.

Les collectivités sont incitées à mobiliser les différents vecteurs à leur disposition pour diffuser le plus largement possible les bonnes pratiques et notamment l'appropriation par les citoyens des gestes barrières.

Enfin, les collectivités doivent veiller au respect des mesures de confinement et de déplacement de toute personne hors de son domicile. Les déplacements des élus locaux n'exerçant pas de fonction exécutive dans l'exercice de leur fonction sont également autorisés, mais doivent toutefois être limités aux déplacements strictement nécessaires.

► Les recommandations pour assurer la continuité démocratique dans des conditions adaptées

Les assemblées délibérantes ne pourront se réunir que si cela est justifié par un motif exceptionnel, en privilégiant une organisation spécifique qui doit assurer la sécurité sanitaire des membres.

Pour les communes dont l'élection est « acquise » au 1er tour : le conseil municipal et son exécutif seront installés au plus tard en juin.

Pour les communes qui doivent organiser un 2nd tour de scrutin : le conseil municipal et son exécutif seront installés à l'issue du 2nd tour des élections municipales qui aura lieu, conformément au projet de loi voté par le Sénat, en juin.

► Les recommandations pour adapter la gestion des ressources humaines

La fermeture de services administratifs ou la mise en place d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) implique des mesures spécifiques à l'égard des agents publics territoriaux.

Le télétravail est compatible avec le poste, l'autorité territoriale doit privilégier cette solution et en faciliter l'accès.

Placement à défaut de télétravail en autorisation spéciale d'absence avec maintien de son plein traitement. Compte tenu du caractère exceptionnel, les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

Tout agent présentant un certificat médical peut être placé en CMO dans les conditions de droit commun. Le jour de carence est suspendu. Par principe, le maintien du régime indemnitaire doit être expressément prévu par une délibération. Compte tenu du caractère exceptionnel, les collectivités sont invitées, le cas échéant, à

délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en CMO atteints du coronavirus. Ainsi une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020.

En cas de défaillance d'un bien ou service, susceptible de remettre en cause un service public essentiel, le représentant de l'Etat dans le département pourra procéder à des réquisitions.

► Les recommandations générales pour adapter les services publics demeurant ouverts

Mettre à jour et activer, en fonction des absences du service, un plan de continuité d'activité (PCA). Le but est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables. A ce titre, 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. Il revient ainsi à chaque administration locale d'identifier un noyau dur de personnes qui continuera à assurer les fonctions vitales de la collectivité.

Restreindre les modalités d'accueil du public dans les services pour lesquels un accueil physique est jugé indispensable et accueil téléphonique renforcé à la place de l'accueil physique. Organisation d'un suivi à distance pour les rendez-vous individuels, par téléphone, courriel. Maintien des visites à domicile strictement indispensables pour l'évaluation des prestations pour les dossiers en cours d'instruction ou les demandes urgentes. Ciblage des missions prioritaires de celles qui le sont moins. Maintenir les services de paie des agents, l'engagement des dépenses et le règlement des factures, le fonctionnement des services de soutien économique aux entreprises, les services supports indispensables afin d'assurer le bon fonctionnement des services publics prioritaires (notamment : le service informatique, le service de logistique et de ravitaillement, le standard téléphonique, etc.).

► Les recommandations formulées service par service.

La fermeture de services des établissements recevant du public susceptible de dépendre des collectivités locales (les salles polyvalentes, d'auditions, de conférences, de spectacles etc). Afin d'éviter tout regroupement de population, il est recommandé que soient également fermés les parcs et jardins, les aires de jeux et les offices de tourisme. Des services publics locaux facultatifs, jugés non essentiels, peuvent être fermés sur décision de l'autorité locale compétente (accueils généraux d'information en mairie, hôtel de département). Une priorité doit être donnée entre autres aux services suivants qui doivent continuer à fonctionner, selon des modalités adaptées : le service public de l'eau potable, collecte des déchets, le service public des énergies, le service des bains douches municipaux, la tenue d'une permanence pour l'enregistrement des actes, le service des pompes funèbres, les crèches et les assistants maternels, les écoles, collèges, lycées, universités.

La loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020

[L'état d'urgence sanitaire est déclaré pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Sa prorogation n'est autorisée que par la loi. Toutefois, il peut être mis fin à l'état d'urgence sanitaire par décret en conseil des ministres.](#)

Le jour de carence est supprimé pendant la durée de la crise sanitaire ; les dispositifs de jour de carence sont suspendus dans le secteur privé comme dans la fonction publique, quelle que soit la pathologie de l'agent.

La loi prévoit que tout employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, des jours de repos ainsi que ceux affectés sur le compte épargne temps, en dérogeant aux délais de prévenance. [L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#) précise les conditions et limites dans lesquelles un accord d'entreprise ou de branche autorisera l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié. Le contenu de cette ordonnance est présumé s'appliquer à la fonction publique dans le respect de la libre administration des collectivités territoriales. L'extension du texte à la fonction publique relève de la voie réglementaire.

En matière de commande publique, la loi prévoit d'adapter les règles de passation, de délais de paiement, d'exécution et de résiliation, notamment celles relatives aux pénalités contractuelles, prévues par le code de la commande publique ainsi que les stipulations des contrats publics ayant un tel objet. Ces dispositions ont été reprises dans [l'ordonnance n° 2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#).

A titre exceptionnel et temporaire, le nombre d'enfants qu'un assistant maternel agréé au titre de l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles est autorisé à accueillir simultanément est augmenté. [Ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants](#)

Assurer la continuité de l'accompagnement et la protection des personnes en situation de handicap et des personnes âgées vivant à domicile ou dans un établissement ou service social et médico-social, des mineurs et majeurs protégés et des personnes en situation de pauvreté. [Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux](#).

Mesures visant à la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice de leurs compétences ainsi que la continuité budgétaire et financière des collectivités territoriales et des établissements publics locaux notamment les règles de fonctionnement des collectivités territoriales, les règles régissant les délégations, les règles régissant l'exercice de leurs compétences par les collectivités territoriales ainsi que les règles d'adoption des documents budgétaires. [Ordonnance n° 2020-330 du 25 mars 2020 relative aux mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19](#)

Autres sources d'information

► [Une note d'information de la DGAFP sur les dérogations du temps de travail dans la fonction publique](#) qui renvoie pour la fonction publique territoriale au décret n°2000-215 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature. Cette note rappelle les possibilités données aux collectivités de déroger aux durées maximales de temps du travail.

► [Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs](#). Cette note de la FNCDG du 24 mars 2020 apporte de nombreuses réponses aux interrogations qui concernent directement les collectivités territoriales, notamment l'adoption du budget, les congés, la rémunération et le droit de retrait.

► Les fiches DGAFP

[Congés](#)

[Congés pour raisons de santé](#)

[Déplafonnement des heures supplémentaires](#)

[Droit de retrait](#)

[Télétravail occasionnel](#)

[Chômage](#)

► [L'analyse de la DGCL concernant la loi d'urgence sanitaire](#)

► [Une note de la FNCDG intitulée « Gestion du covid-19 : gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA, dispositif personnes vulnérables »](#) en date du 27 mars 2020.

La loi de transformation de la FP

Le recrutement de fonctionnaires à temps non complet

[Le décret n°2020-132 du 17 février 2020](#) modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

Il précise notamment que le fonctionnaire peut bénéficier lors de son recrutement d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle dont il relève.

De plus, la durée totale de service lors d'un cumul d'emploi à temps complet et à temps non complet dans des collectivités différentes ne peut excéder 15% d'un emploi à temps complet.

Un reclassement doit être proposé au fonctionnaire qui refuse la modification à la hausse ou à la baisse de plus de 10% de l'emploi préalablement à son licenciement.

Enfin, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le fonctionnaire perçoit un plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé pour invalidité imputable au service.

10

Le contrat de projet

[Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#) relatif au contrat de projet dans la fonction publique créé un nouveau moyen de recrutement sur emploi non permanent. Il est également prévu au II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

Il est conclu pour une durée déterminée comprise entre 1 et 6 ans, renouvelable une fois. Son décret d'application a été publié au Journal officiel du 28 février 2020 et est entré en vigueur le 29 février 2020. Il concerne les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Il fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet et précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats. Il prévoit également les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

Le recrutement direct dans les emplois de direction

[Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020](#) relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale en application de la loi de transformation de la FP.

Il modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics

Les dispositifs de signalement

[Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Ce décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations.

Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Le RIFSEEP

[Le décret n° 2020 -182 du 27 février 2020](#) modifiant le décret n°91-875 relatif au régime indemnitaire est entré en vigueur le 1^{er} mars 2020. Pour rappel, la mise en œuvre du RIFSEEP dans un cadre d'emploi suppose qu'un corps de l'État considéré comme équivalent soit éligible.

En introduisant un nouveau tableau d'équivalence en annexe 2 avec des corps de l'État déjà éligibles au RIFSEEP, ce décret permet son déploiement aux cadres d'emplois suivants :

- Ingénieurs territoriaux ;
- Techniciens territoriaux ;
- Adjointes techniques des établissements d'enseignement ;
- Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ;
- Psychologues ;
- Sages-femmes ;
- Cadres de santé paramédicaux ;
- Cadre de santé infirmiers ;
- Techniciens paramédicaux ;
- Puéricultrices ;
- Puéricultrices cadre de santé ;
- Infirmiers en soins généraux ;
- Infirmiers ;
- Auxiliaires de puériculture ;
- Auxiliaires de soins ;
- Éducateurs de jeunes enfants ;
- techniciens paramédicaux ;
- Directeurs d'établissement d'enseignement artistique ;
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux.

Afin de pouvoir attribuer le RIFSEEP aux nouveaux cadres d'emplois concernés les collectivités devront délibérer dans un délai raisonnable. La délibération ne pourra avoir un effet rétroactif.

[Accédez au tableau des montants pour l'ensemble des cadres d'emploi.](#)

La déontologie

[Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#) précise les nouvelles modalités relatives aux obligations déontologiques qui incombent aux employeurs publics à compter du 1er février 2020 et abroge le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées.

En application des articles 34 et 35 de la loi de transformation de la FP, une partie des missions de la commission de déontologie est transférée à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et la responsabilité des employeurs publics en matière de contrôle est amplifiée.

▣ Un nouveau contrôle préalable à la nomination pour les agents ayant exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années (changement)

Préalablement au recrutement des DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants, l'autorité doit saisir obligatoirement la HATVP. Cette dernière rend son avis dans un délai de 15 jours. L'absence d'avis vaut avis de compatibilité.

Ensuite, lorsqu'il est envisagé de nommer un agent dont la nature des fonctions ou le niveau hiérarchique le justifie, alors que celui-ci exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, l'autorité hiérarchique examine, préalablement à la nomination, si l'activité qu'exerce ou a exercée l'intéressé risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre des infractions punies pénalement.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle saisit sans délai le référent déontologue de l'administration concernée. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP qui rend un avis.

▣ Le cumul d'activités (inchangé)

La poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif doit être compatible avec les obligations de service, elle ne doit, en outre, ni porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques. Le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet reste possible en dehors des obligations de service et dans des conditions compatibles avec les fonctions exercées.

L'exercice d'une activité accessoire auprès d'une personne publique ou privée peut être autorisé par l'autorité si elle ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. La liste fixant l'ensemble des activités autorisées est prévue à l'article 11 du décret et reste inchangée.

▣ Les départs vers le privé ou le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise (changement)

Sont concernés les agents qui souhaitent accomplir leur service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, ou alors cesser leurs fonctions temporairement (disponibilité pour création d'entreprise) ou définitivement (démission). Désormais, ces demandes font l'objet d'une procédure prévue aux articles 19 à 25.

Pour les emplois dont la nature des fonctions ou le niveau hiérarchique le justifie, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué et fournit les informations utiles relatives au projet de l'agent et une appréciation de l'autorité dont relève l'intéressé ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée.

L'administration rend sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP ou de l'échéance du délai de deux mois suivant la saisine.

L'agent peut saisir directement par écrit la HATVP si l'autorité n'a pas saisi celle-ci dans le délai prévu. Lorsque la Haute Autorité n'a pas été saisie préalablement à l'exercice de l'activité privée, son président la saisit dans le délai de trois mois.

Pour le contrôle des autres emplois, l'autorité examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique. L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée. La décision peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques. Lorsque l'autorité a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la HATVP, accompagnée de l'avis du référent déontologue.

L'autorité compétente peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques.

14

▣ Autres ajouts du décret

L'autorisation d'exercice à temps partiel est désormais accordée pour une durée de trois ans (au lieu de deux ans) et peut être renouvelée pour un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, un mois au moins avant le terme de la première période. Lorsque la HATVP a rendu un avis sur la demande d'autorisation de l'agent, le renouvellement ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de cette autorité.

Les demandes d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise n'ayant pas encore donné lieu à une décision de la part de l'autorité hiérarchique au 1er février 2020 peuvent être accordées pour la durée mentionnée précédemment.

■ Pour rappel, la loi n°2016-483 relative à la déontologie a créé le droit pour tous les agents exerçant dans la fonction publique de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires. Le référent peut être saisi en matière de laïcité, de respect des obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité et de prévention des situations de conflits d'intérêts. Il est désigné à l'attention des collectivités affiliées ou adhérentes au CDG dans le cadre de ses missions obligatoires.

[Accédez à la plaquette du référent déontologue du CDG30.](#)

Le compte épargne temps

[Le décret n°2020-287 du 20 mars 2020](#) relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne temps par les agents publics entre en vigueur le 1^{er} mai 2020.

Sont concernés entre autres les agents titulaires et contractuels de l'Etat, territoriaux et hospitaliers autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service.

Le décret étend à certains agents de la fonction publique de l'Etat la possibilité d'utiliser à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne temps sans que les nécessités de service soient opposées.

Il instaure également ce droit dans les trois versants de la fonction publique.

Foire Aux Questions COVID 19

Comme chaque mois nous vous proposons une FAQ en lien avec l'actualité, c'est donc sans surprise que ce mois-ci nous vous proposons une FAQ sur la gestion des agents pendant cette période de crise sanitaire.

Les congés posés et validés sur la période de confinement peuvent-ils être annulés ?

Sauf accord de l'autorité sur demande de l'agent, les congés posés et validés sont réputés pris.

Les agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) durant la période de confinement génèrent-ils des congés annuels et des RTT ?

Les agents placés en ASA, sont en position d'activité, dès lors ils continuent à générer des congés annuels. En revanche, ils cessent de générer des RTT.

Les agents en télétravail génèrent-ils des congés annuels et des RTT ?

Les agents en télétravail, sont considérés comme étant en service, ils génèrent donc des congés annuels et des jours de RTT selon leur cycle de travail habituel.

16

Un agent peut-il exercer son droit de retrait ?

Si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement (respect des gestes barrières, distanciation au travail), les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, sous réserve de l'appréciation du juge administratif. L'agent ne dispose pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Par contre, si les recommandations ne sont pas suivies, le travailleur peut alors exercer son droit de retrait jusqu'à ce qu'elles soient mises en œuvre. Toutefois, seules les fonctions indispensables font l'objet d'un présentiel des agents, le télétravail doit être privilégié, à défaut l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

Faut-il matérialiser la situation dans laquelle sont placés les agents par la prise d'un arrêté ?

Oui, il convient de prendre un arrêté afin de clarifier la situation des agents en télétravail et en ASA. A cet effet, des modèles d'arrêtés sont disponibles sur le site du CDG30.

Doit-on appliquer un jour de carence au congé maladie lorsque l'arrêt maladie n'est pas lié au COVID-19 ?

Non, la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit à l'article 8, la suspension générale du jour de carence en cas d'arrêt maladie et cela pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire. Cela concerne donc tous les arrêts de travail quelle que soit leur nature.

Les modalités relatives aux élections

Le 15 mars dernier a eu lieu le premier tour des élections municipales dans près de 35.000 communes, marqué par un taux d'abstention record (56%).

Le second tour, prévu initialement le 22 mars est reporté au plus tôt en juin en raison des risques sanitaires.

Il pourrait se dérouler en juin selon le gouvernement qui devrait prendre sa décision en mai après la remise au plus tard au 23 mai au Parlement, d'un rapport « fondé sur une analyse du comité de scientifiques se prononçant sur l'état de l'épidémie de covid-19 et sur les risques sanitaires attachés à la tenue du second tour et de la campagne électorale le précédant, indique la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Les réunions de conseils municipaux élus au premier tour pour désigner les maires sont reportées et pour assurer la continuité des services publics locaux, les mandats des conseillers municipaux élus en 2014 sont prorogés jusqu'à l'installation des nouveaux conseils municipaux

17

► [Circulaire du 17 mars 2020 sur l'élection des conseillers municipaux et communautaires et des exécutifs et fonctionnement des organes délibérants](#)

► [Décret n°2020-267 du 17 mars 2020 portant report du second tour du renouvellement des conseillers municipaux et communautaires des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon, initialement fixé au 22 mars 2020.](#)

Promulguée le 27 décembre, [la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique](#) est organisée en huit titres et comporte 118 articles.

Elle vient renforcer le rôle des communes et des maires dans les intercommunalités au sein des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) avec la révision facultative des schémas départementaux de coopération intercommunale.

Un pacte de gouvernance est créé pour régler les relations entre les intercommunalités et les maires. Les maires peuvent ainsi recevoir des délégations de signature afin d'engager certaines dépenses.

Les pouvoirs des maires sont également renforcés pour leur donner plus de moyens pour sanctionner des infractions simples, imposer des astreintes financières journalières pour faire mettre en conformité des constructions irrégulières. Ils peuvent également demander aux préfets de leur déléguer la police des débits de boissons.

Pour encourager les citoyens à s'engager dans la vie politique locale, diverses mesures visent à réconcilier mandat, vie professionnelle et personnelle.

Ainsi, les salariés ou agents publics peuvent bénéficier de « 10 jours de congés pour faire campagne pour les élections municipales ou cantonales, y compris dans les communes de moins de 1 000 habitants ».

18

Les « membres des conseils municipaux obtiennent la prise en charge des frais de garde pour leurs proches, enfants ou proches handicapés ou âgés.

La protection fonctionnelle des maires, victimes ou mis en cause devient un droit.

La commune est tenue de souscrire, dans un contrat d'assurance, une garantie visant à couvrir le conseil juridique, l'assistance psychologique et les coûts qui résultent de l'obligation de protection à l'égard du maire et des élus.

Les collectivités locales peuvent demander aux préfets des "conseils de légalité" sous la forme de prises de position formelle.

Les indemnités des maires des communes de moins de 3 500 habitants peuvent dorénavant être revalorisées automatiquement.

Un médiateur territorial est créé, sans préjudice des dispositifs existants. Les communes, les départements, les régions et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent l'instituer, par délibération de l'organe délibérant.

Le nombre de délégations du CFPT est réduit à une seule par région à compter de 2020.