



la lettre



Police Municipale - Garde Champêtre - ASVP



INFO 207

L'AMF assiste et conseille les maires pendant la crise du Covid-19

Dans le contexte de l'alerte internationale relative aux infections respiratoires liées au nouveau Coronavirus (Covid-19), le gouvernement diffuse un certain nombre d'informations précisant les mesures à prendre et l'état des connaissances quant à la maladie et sa propagation. L'expérience des pays ayant eu à gérer de nombreux cas de coronavirus a permis de mettre en évidence le rôle primordial de la bonne communication entre l'Etat, les autorités sanitaires et les collectivités territoriales.

C'est pourquoi, l'AMF a décidé d'accompagner les élus, d'une part, dans leur communication et l'information à diffuser à leurs habitants et, d'autre part, dans l'organisation du bon fonctionnement des établissements et services dont ils ont la responsabilité.

En effet, les maires exercent, au titre de leur compétence de police générale, une mission de protection de la santé publique et de prévention des risques sanitaires (article L. 2212-2 du Code Général des Collectivités Territoriales).

De nombreux maires ont, de ce fait, déjà assuré leur rôle en accueillant des personnes rapatriées ou en menant des actions de prévention sanitaire dans les foyers de contamination.

L'AMF, impliquée auprès des élus, relaie sur son site interne toutes les informations en temps réel.

LE MAIRE EMPLOYEUR ET LA REPRISE D'ACTIVITÉS DES AGENTS A LA SORTIE DU CONFINEMENT

1 - DÉFINIR LES SERVICES MUNICIPAUX ET INTERCOMMUNAUX CONCERNÉS PAR LA RÉOUVERTURE	
<p>Tous les services municipaux et intercommunaux vont être amenés à rouvrir en fonction de la stratégie de déconfinement et des conditions de reprise fixées par le Gouvernement. Cette stratégie est annoncée comme étant progressive et adaptée à la situation sanitaire de chaque département.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêter la liste des services concernés par la réouverture, inscrite dans un plan de reprise d'activité, cette liste sera amenée à évoluer et à s'adapter en fonction du contexte sanitaire local.
2 - ADAPTER LES MOYENS MATÉRIELS POUR RESPECTER LES CONSIGNES SANITAIRES	
<p>Les consignes sanitaires imposent le respect de différentes règles de gestes barrière dont la distanciation physique, le lavage régulier des mains et, dans certains cas, le port de protections individuelles (masque et gants).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les locaux sont adaptés au respect de la distanciation physique. • S'assurer que l'aménagement des locaux permet le lavage régulier des mains ou prévoir, le cas échéant, la mise à disposition de gel hydroalcoolique. • Vérifier la possibilité de doter les agents d'équipements de protection individuelle si besoin (parois, masques, gants, etc.). • Aménager les conditions de travail des agents (horaires décalés).
3 - MOBILISER LES RESSOURCES HUMAINES	
<p>A la fin de la période de confinement, le Gouvernement conseille de privilégier le maintien en télétravail lorsque l'activité le permet. Les agents ne pouvant pas télétravailler seront réputés reprendre un travail présentiel sauf impossibilités dues à la situation familiale ou médicale (Ces situations seront précisées ultérieurement par le Gouvernement).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir la liste des agents dont les services ouvrent (cf. ci-dessus). • Etablir la liste des agents dont les services n'ouvrent pas immédiatement et qui peuvent faire l'objet d'une réaffectation temporaire sur un autre poste. • Recenser, parmi chacune de ces listes, les agents qui pour des raisons médicales ou familiales ne peuvent pas reprendre le service à la date du déconfinement et les placer dans la situation administrative autorisée correspondante. A partir de ces données, arrêter la liste des agents mobilisables.
4 - AFFECTER CHAQUE AGENT A UN POSTE EN FONCTION DES BESOINS DU SERVICE	
<p>Pour chaque service public ouvert, une analyse des besoins en personnel est nécessaire. Elle permettra de définir le nombre d'agents à mobiliser pour faire fonctionner le service en fonction de ses caractéristiques (nombre d'écoles, nombre de classes, activités périscolaires et extrascolaires, cantines, crèches, surveillance et entretien des parcs et jardins, etc.). <i>NB: Il n'y a pas d'obstacle juridique pour le redéploiement d'agents sur les missions de continuité des services essentiels, même si ces activités ne sont pas prévues par leur statut particulier (cf. FAQ DGCL)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser le besoin en personnel nécessaire à la bonne exécution du service (taux d'encadrement en fonction du nombre d'enfants accueillis, nombre de classes ouvertes, etc.) • Envisager une éventuelle adaptation des horaires d'ouverture et aménager le temps de travail des agents en fonction. • Mettre à disposition des agents les moyens matériels nécessaires et / ou obligatoires pour assurer le fonctionnement du service. • Confirmer, pour les services qui rouvrent, l'affectation de chaque agent mobilisable à son poste. • Réaffecter (notification écrite) dans les services ouverts des agents mobilisables de services non encore réouverts sur des missions différentes de celles exercées habituellement si besoin de renfort. • Placer les agents mobilisables mais non encore mobilisés dans une situation administrative autorisée correspondante en attente d'une affectation future.
5 - COMMUNIQUER LE PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ	
<p>Pour une meilleure appropriation et mise en œuvre, le plan de reprise d'activité peut être porté à la connaissance de l'ensemble des parties prenantes en interne comme en externe.</p>	<p>Informier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'équipe municipale ou intercommunale • L'ensemble du personnel • Les représentants des organisations syndicales (possibilité de saisir pour avis le comité technique (CT) ou CHSCT) • Les partenaires institutionnels ou associatifs • La population
6 - APPLIQUER LES MESURES ADAPTÉES FACE À L'AGENT QUI NE REPREND PAS SON TRAVAIL	
<p>Dès lors que les règles sanitaires sont respectées, l'agent a l'obligation de reprendre son travail sur l'affectation qui lui a été transmise (respect des règles énoncées dans les étapes définies ci-dessus). En fonction de chacune des situations décrites ci-contre, l'employeur a la possibilité de prendre différentes mesures vis à vis de l'agent qui ne reprend pas son travail. Si l'agent reprend son travail sans respecter les consignes données par son employeur (horaires, mesures de sécurité, gestes barrière, etc.), il encourt une sanction disciplinaire pour désobéissance.</p> <p><i>Au recto de cette note sont présentés des éléments complémentaires sur les notions de service non fait, d'abandon de poste, de sanction disciplinaire et de contrôle médical ainsi que des informations sur des outils de prévention</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'agent ne se présente pas à son poste de travail et ne fournit aucun motif d'absence légitime : application par l'employeur d'une retenue sur traitement pour service non fait, possibilité d'appliquer une sanction disciplinaire pour absence injustifiée et éventuellement d'engager une procédure pour abandon de poste si l'absence perdure. • L'agent conteste sa réaffectation : possibilité pour l'employeur d'infliger une sanction disciplinaire pour désobéissance. Pas d'obstacle juridique pour le redéploiement d'agents sur les missions de continuité des services essentiels, même si ces activités ne sont pas prévues par leur statut particulier (cf. FAQ DGCL). • L'agent exerce un droit de retrait abusif : application par l'employeur d'une retenue sur traitement pour service non fait, et possibilité d'engager une procédure disciplinaire pour comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée. • L'agent présente un arrêt maladie: possibilité pour l'employeur de demander un contrôle médical en organisant une contre-visite par un médecin agréé. L'agent doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. • L'agent demande à être maintenu en ASA ou être placé en ASA : aucune obligation pour l'employeur d'accepter cette demande qu'il appréciera en fonction de la situation familiale ou d'une mesure de protection liée à la santé de l'agent. • L'agent demande à être placé en congés annuels ou RTT : possibilité pour l'employeur d'accepter ou de refuser cette demande en fonction des nécessités de service.

EN SAVOIR PLUS :

■ Le service non fait

Une des grandes règles de la fonction publique est le versement de la rémunération après le service fait de l'agent. Par conséquent, le maire ou le président d'EPCI qui constate que l'agent n'a pas accompli tout ou partie de son service doit opérer une retenue sur salaire à due proportion. Cette opération comptable exercée par l'employeur ne nécessite aucun formalisme en matière de procédure : aucune information préalable, aucune mise en demeure, aucune mention spécifique sur le bulletin de salaire, aucune motivation, aucun droit à la défense.

■ L'abandon de poste

L'abandon de poste est caractérisé quand l'agent cesse volontairement son travail sans y avoir été autorisé, soit en ne se présentant pas à son poste de travail, soit en refusant de le rejoindre, et ce sans donner de nouvelles. Un tel comportement constitue un manquement à l'obligation de servir.

Dans ce cas, le maire ou le président d'EPCI peut engager une procédure d'abandon de poste vis-à-vis de l'agent. Cette procédure doit respecter un formalisme particulier : envoyer à l'agent une lettre (recommandée ou remise en mains propres par une personne assermentée) signée par l'employeur dans laquelle il met en demeure l'agent de reprendre son poste à une date fixée qui devra respecter la date limite de garde par les services postaux quand celle-ci est adressée en recommandé et lui indiquer qu'il encourt une radiation des cadres sans procédure disciplinaire.

Si l'agent reprend son service et qu'il ne justifie pas valablement son absence, le maire ou le président d'EPCI lui applique une retenue sur rémunération pour absence de service fait, et peut éventuellement lancer une procédure disciplinaire à son encontre.

Si l'agent ne reprend pas ses fonctions à la date fixée par l'administration, la radiation pour abandon de poste n'ouvre pas de droit au chômage. Toutefois, en cas de maladie justifiée, le maire ou le président d'EPCI en sa qualité d'ancien employeur lui assurera le maintien de ses droits aux indemnités journalières du régime général dans la limite maximum d'un an.

■ La sanction disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire appartient au maire ou au président d'EPCI qui peut l'utiliser lorsqu'un agent a commis une faute de nature à justifier une sanction. L'employeur doit alors respecter une procédure disciplinaire ; ayant un caractère contradictoire, permettant de garantir les droits de la défense.

A ce titre, le maire ou le président d'EPCI doit informer l'agent par écrit de la procédure engagée contre lui, en lui précisant les faits reprochés, le droit à la communication de son dossier individuel et la possibilité de se faire assister d'un ou plusieurs conseils de son choix.

A l'issue de la procédure disciplinaire, le maire ou le président d'EPCI, s'il le juge nécessaire, prend une sanction proportionnée à la faute commise contre l'agent parmi les sanctions des 1^{er} groupe seul groupe de sanction dispensé de la saisine du conseil de discipline (avertissement, blâme, exclusion temporaire de 3 jours maximum), 2^{ème} groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de quatre à quinze jours et 3^{ème} groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de seize jours à deux ans) et 4^{ème} groupe (mise à la retraite d'office, la révocation).

Cette décision doit être motivée (rappel des griefs retenus) et notifiée à l'agent.

■ Le contrôle médical

Le maire ou le président d'EPCI peut, à tout moment durant le congé maladie d'un agent, demander un contrôle médical par un médecin agréé pour vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail prescrit. L'agent doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération voire l'application d'une sanction disciplinaire (en cas de refus répétés) et même le lancement d'une procédure d'abandon de poste.

La contre-visite médicale peut avoir lieu soit au cabinet du médecin, soit au domicile de l'agent. Les frais liés au contrôle sont à la charge de la collectivité. Lorsque la collectivité est affiliée à un centre de gestion ou a confié la mission de secrétariat du comité médical à celui-ci, le paiement de ces frais peut être assuré par le centre de gestion. Dans ce cas, les modalités de remboursement par la collectivité au centre de gestion sont définies conventionnellement. Certains contrats d'assurance statutaire prévoient aussi ce service (vérifier les clauses du contrat).

Si le médecin agréé constate que l'agent est apte à la reprise de ses fonctions, l'employeur demande à l'agent de reprendre son service. Le comité médical peut être saisi, soit par le maire ou le président d'EPCI, soit par l'agent en cas de contestation des conclusions du médecin agréé. Plusieurs scénarii sont possibles :

- L'agent reprend ses fonctions,
- L'agent refuse de revenir : l'employeur peut alors suspendre sa rémunération, et éventuellement lancer une procédure d'abandon de poste,
- L'agent peut produire un nouveau certificat médical attestant d'une aggravation de son état de santé ou une nouvelle affection survenue depuis la contre-visite. L'employeur devra rouvrir les droits maladie et lancer un nouveau contrôle médical.

LES OUTILS DE PREVENTION

Dans le contexte sanitaire lié au covid-19, l'autorité territoriale devra veiller à mettre en œuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents (distanciation, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...).

A ce titre, différents centres de gestion (le CIG de la Petite couronne, le CDG 81, le CDG 76...) mettent à la disposition des employeurs territoriaux en accès libre des recommandations, sous forme de fiche, pour les métiers territoriaux (ou des fonctions) particulièrement exposés au risque du coronavirus.

Des **fiches de prévention « métiers »**, du **ministère du travail**, face au risque épidémique peuvent aussi aider les collectivités.

(<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>).

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – POLICE MUNICIPALE

96, rue Blanche - 75009 PARIS - ☎01 42 80 22 22 - Fax 09 83 00 44 12

E-mail : contact.fafptpm@gmail.com - Sites Internet : www.policemunicipale.org et fafpt.org

Affiliée à la **FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE (FA-FP)**

REPRISE DU TRAVAIL DE L'AGENT

L'employeur demande à l'agent de reprendre son travail et ce dernier accepte. Cette reprise peut se faire :

- en télétravail (organisation du travail à privilégier autant que possible);
- en présentiel dans le respect des consignes sanitaires (distanciation physique, gestion barrière, masque, gants, etc.) à adapter en fonction du poste de travail.

MAINTIEN DE L'AGENT EN ASA À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur maintient l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) à son initiative dans les cas suivants :

- le service dans lequel l'agent est affecté habituellement ne rouvre pas;
- aucun besoin de réaffecter l'agent dans un autre service.

Nb: A compter du 2 juin 2020, les conditions de l'ASA peuvent éventuellement évoluer.

LES 4 HYPOTHÈSES AUXQUELLES L'EMPLOYEUR PUBLIC PEUT ÊTRE CONFRONTÉ LORS DE LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ DES AGENTS DURANT L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

REFUS DE L'AGENT DE REPRENDRE SON ACTIVITÉ EN PRÉSENTIEL

Plusieurs situations sont à distinguer :

- l'agent ne souhaite pas scolariser son enfant alors que les conditions d'accueil le permettent. L'agent ne peut pas bénéficier d'une ASA pour garde d'enfants. Il est placé en congé annuel ou RTT;
- l'agent demande à être placé en congé annuel ou RTT. L'employeur a la possibilité d'accepter ou de refuser en fonction des nécessités de service;
- l'agent ne se présente pas et fournit aucun motif d'absence légitime. L'employeur applique une retenue sur traitement pour service non fait, peut envisager une procédure disciplinaire voir une procédure pour abandon de poste;
- l'agent conteste sa réaffectation ou exerce un droit de retrait abusif. L'employeur applique une retenue sur traitement pour service non fait et peut envisager une procédure disciplinaire.

AGENT EMPÊCHÉ DE REPRENDRE SON ACTIVITÉ EN PRÉSENTIEL EN RAISON D'UN MOTIF AUTORISÉ

L'employeur demande à l'agent de reprendre son activité en présentiel sur son poste d'origine ou sur une réaffectation mais ce dernier est dans l'impossibilité de s'exécuter en raison d'un motif autorisé :

- garde d'enfants en raison de la fermeture de l'école, de la calsse ou de la crèche ;
- agent vulnérable et pour lequel les fonctions ne peuvent pas s'exercer en télétravail;
- agent vivant avec une personne vulnérable ;
- agent évincé par mesure de sécurité sanitaire;
- agent en maladie.

L'employeur place l'agent en ASA pour les 4 premières situations et en maladie pour la 5eme.

Promotion interne de chef de service de police municipale

Question publiée au JO le : 18/02/2020

M. Xavier Batut (Député de Seine-Maritime) attire l'attention de M. le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, sur les conditions de nomination des chefs de service dans la police municipale. Plus précisément, la catégorie B de chef de service de police municipale a été créée par décret en date du 22 mars 2010 et un décret en date du 21 avril 2011. Ces textes permettent aux brigadiers-chefs principaux d'accéder au grade précité par la voie de la promotion interne. Néanmoins, cet avancement de carrière est conditionné aux quotas dont disposent limitativement les commissions mixtes paritaires locales. Aussi, il souhaiterait savoir si le Gouvernement envisage d'appliquer la règle des quotas des centres de gestion - moins restrictive - aux collectivités bénéficiant d'une commission.

Réponse publiée au JO le : 05/05/2020

Le recrutement par la voie de la promotion interne est un dispositif exceptionnel de recrutement, dérogeant au concours, prévu à l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **qui s'effectue, après inscription sur une liste d'aptitude.**

L'accès par la voie de la promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est prévu :

- au choix pour les brigadiers-chefs principaux et les chefs de police municipale justifiant de 10 ans au moins de services effectifs et
- après réussite à un examen professionnel pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des agents de police municipale et des gardes champêtres justifiant de 8 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois. Les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être inscrits sur l'une des listes d'aptitude n'y sont pas automatiquement inscrits puisque la réglementation prévoit des quotas pour la promotion interne.

En ce sens, l'article 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale prévoit que la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne est fixée à raison d'un recrutement pour trois nominations intervenues dans la collectivité, l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, par la voie du concours, de la mutation externe, du détachement ou de l'intégration directe. Si la disposition est plus favorable, le nombre de nominations pouvant être prononcées, par la voie de la promotion interne, peut être aussi calculé en fonction du nombre d'agents en fonction et non en fonction des recrutements. **Ces règles sont communes à l'ensemble des cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale et le quota est identique qu'il s'agisse des collectivités non affiliées au centre départemental de gestion (CDG) qui ont leur propre commission administrative paritaire (CAP) ou des collectivités, dont la CAP siège auprès du CDG.** Les collectivités dont la CAP est « mutualisée » au CDG sont de petites collectivités en termes d'effectifs de fonctionnaires qui, seules, ne pourraient pas atteindre les quotas de recrutement et donc permettre à des agents de la catégorie C d'accéder par la voie de la promotion interne à la catégorie B. **Si les possibilités de promotions internes semblent plus élevées pour les CDG, ce n'est pas en raison d'un quota "moins restrictif" mais de cette mutualisation des recrutements générant cette voie de promotion, sachant qu'ensuite ces promotions internes devront également être réparties entre les collectivités affiliées.**

Coronavirus : conséquences sur les contrats des saisonniers

Dans quelles conditions les communes peuvent-elles mettre fin aux contrats saisonniers déjà signés ou renoncer à des contrats « promis » en vue de la saison touristique ?

L'AMF assiste et conseille les maires pendant la crise du Covid-19

À ce stade, aucune mesure n'a été prise pour faciliter la rupture anticipée des contrats à durée déterminée (CDD) ou le renoncement aux promesses d'embauche. Le droit en vigueur n'a donc pas été modifié en ce qui concerne les agents saisonniers.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) conseille même l'inverse, en recommandant aux employeurs publics de prolonger les contrats arrivés à échéance pendant la crise sanitaire. Il s'agit toutefois d'une simple recommandation, qui ne s'impose pas aux collectivités territoriales.

En conséquence, la rupture anticipée d'un contrat déjà signé donne toujours lieu au versement d'une indemnité de licenciement (sauf faute personnelle de l'agent), dans les conditions fixées par les articles 45 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. La baisse attendue de l'activité touristique ne permet pas de déroger à cette règle.

La situation est plus complexe concernant les promesses d'embauche, lorsque le contrat n'a pas encore été signé. L'indemnisation de l'agent est prévue par la jurisprudence, non par les textes. Si la collectivité refuse de l'indemniser, l'agent doit se porter devant le juge administratif, dans le cadre d'une procédure qui peut durer plusieurs années.

Le juge reconnaît la responsabilité de l'administration lorsque l'agent est capable de démontrer l'existence d'une promesse d'embauche. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un courrier « suffisamment précis dans son contenu dès lors qu'il indique la durée prévisionnelle du contrat et la date de prise de poste ». A l'inverse, il est beaucoup plus difficile d'engager la responsabilité de l'employeur public à partir d'une simple promesse orale, sans trace écrite.

Le juge examine les affaires au cas par cas, en fonction des situations d'espèce. Si la responsabilité de l'administration est engagée, il détermine un montant de dommages et intérêts à verser à l'agent.

Source : Sénat du 28 avril 2020

Coronavirus : qui de la prime ?

Quelles sont les conditions de versement de la prime destinée aux fonctionnaires en première ligne durant la crise actuelle ?

Les administrations publiques peuvent verser à leurs agents, quel que soit leur statut (droit public ou droit privé, titulaire ou contractuel) une prime exceptionnelle afin de tenir compte de leurs conditions de travail,

notamment pour les agents particulièrement mobilisés et ayant fait face à un surcroît de travail significatif dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

L'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 exonère ces primes d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales, de participation des employeurs à l'effort de construction et des contributions en faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Les décrets définissant les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement, ainsi que le montant de cette prime exceptionnelle n'ont pas encore été publiés. Pour autant, voici les données disponibles sur ces primes, adaptées à chaque versant de la fonction publique :

- pour la fonction publique d'État, une prime d'un montant maximal de 1 000 euros (avec possibilité de la fractionner au tiers et aux deux tiers, soit 330 et 660 euros). Elle est réservée en priorité aux agents mobilisés dans le cadre des plans de continuité d'activité (PCA) et, de manière secondaire, à certains agents en télétravail ayant dû faire face à une charge de travail supplémentaire significative. Elle pourrait concerner environ 400 000 agents. Elle sera prise en charge par chaque ministère ;

- pour la fonction publique hospitalière, une prime forfaitaire d'un montant de 1 500 euros pour les soignants des hôpitaux des départements les plus touchés par le covid-19 (30 départements actuellement), ainsi que pour ceux des hôpitaux dits de « référence » (les hôpitaux des autres départements ayant accueilli des malades du covid-19 pour soulager les hôpitaux des départements les plus touchés). Cette prime forfaitaire sera de 500 euros pour les autres soignants. Elle sera financée par des dépenses de santé supplémentaires. Par ailleurs, une négociation est en cours pour étendre ce dispositif au personnel des EHPAD, en partenariat avec les collectivités locales (ni les modalités éventuelles d'une telle prime, ni son mode de financement ne sont encore connues, les discussions prenant davantage de temps du fait de la multiplicité des statuts et des modes de financement de ces établissements) ;

- pour **la fonction publique territoriale**, dans le respect **du principe de libre administration** des collectivités territoriales, **chaque collectivité pourra déterminer le montant et les conditions de versement de cette prime**, dans un plafond maximal de 1 000 euros. Cela signifie que chaque collectivité a toute latitude pour : (i) verser ou non une prime ; (ii) fixer son montant, sous le plafond de 1 000 euros (principe de parité de rémunération entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale) ; (iii) fixer les conditions de versement et les bénéficiaires (en tenant compte de leurs conditions de travail ou de leur mobilisation dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire). Elle sera prise en charge par les collectivités territoriales.

Source : Sénat du 27 avril 2020

INFO 211

Coronavirus : ASA garde d'enfant

Les agents publics qui posent des jours pour garder leurs enfants doivent-ils être pris en charge par les collectivités ?

Concernant les arrêts des agents publics, il faut distinguer selon que l'agent est un fonctionnaire titulaire à temps complet ou un agent contractuel ou fonctionnaire avec un temps de travail inférieur à 28 heures.

▪ Pour les agents fonctionnaires à temps complet (ou plus de 28 heures par semaine) : le financement de leurs indemnités journalières (IJ) concernés par le dispositif garde d'enfants ou personne vulnérable est assuré par la collectivité territoriale concernée dans le cadre du maintien de salaire. C'est pourquoi les agents de la fonction publique ne sont pas concernés par la déclaration sur le téléservice de l'assurance maladie.

▪ Concernant les agents contractuels ou les fonctionnaires à temps non complet (de moins de 28 heures) : ils sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur territorial qui est invité à faire une télédéclaration pour l'arrêt de travail puis à transmettre les données de paie pour le calcul des IJ et récupérer les IJ soit directement par subrogation soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante.

L'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 relatif à l'indemnité d'activité partielle ne s'applique qu'aux salariés de droit privé : les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique territoriale ne sont donc pas visés par cette disposition.

Ainsi, à compter du 1^{er} mai, ils resteront dans leur situation avant l'entrée en vigueur de cette disposition, à savoir le maintien de salaire pour les fonctionnaires et le versement d'IJ pour les agents contractuels.

Source : Sénat du 28 avril 2020

INFO 212

Coronavirus : Impacts de l'épidémie dans le domaine funéraire

La Direction Générale des Collectivités Locales vient de mettre à jour la **fiche d'actualité à l'attention des services de préfecture relative aux impacts de l'épidémie de covid-19 dans le domaine funéraire.**

Cette fiche vise à préciser la mise en œuvre du service public funéraire dans le cadre de l'épidémie de Covid 19 et a été établie tant en fonction des textes pris en cette période de crise que du droit commun demeurant applicable.

Elle comporte des éléments de réponse aux questions formulées par les services de préfecture et les collectivités à la suite de la parution du décret n°2020-352 et les informations relatives au décret n° 2020-497 du 30 avril 2020 modifiant le 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.

Le décret n° 2020-384 du 1^{er} avril 2020 dispose qu'afin de garantir la bonne exécution des opérations funéraires, le représentant de l'Etat dans le département est habilité à procéder à la réquisition de tout opérateur participant au service extérieur des pompes funèbres ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire à l'exercice de l'activité de ces opérateurs.

Les adaptations aux règles funéraires apportées par le décret n° 2020-352 du 27 mars 2020 peuvent être mises en œuvre lorsque les circonstances locales le justifient et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 relative à l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire, en l'état actuel des textes, jusqu'au 23 juin 2020.

Les termes « lorsque les circonstances locales le justifient » indiqués à l'article premier du décret, indiquent que le droit commun demeure la règle et doit être privilégié lorsque les circonstances le permettent. Il n'est pas nécessaire pour autant de justifier des circonstances dans chaque décision pour mettre en œuvre les dispositions prévues par le décret.

Ainsi, partout où les circonstances permettent de fonctionner dans le cadre du droit commun, il convient de le faire, en revanche, si les circonstances ne le permettent pas, alors les dérogations prévues par le décret n° 2020-352 du 27 mars 2020 sont directement applicables sans qu'il soit nécessaire pour le préfet ou le maire de prendre de dispositions spécifiques, ni pour les opérateurs funéraires de justifier des circonstances locales.

Concernant la fin de l'état d'urgence sanitaire, l'article 1er du décret prévoit une période au cours de laquelle les mesures dérogatoires sont applicables, qui est portée à un mois après l'expiration de la fin de l'état d'urgence (24 mai), donc, à ce jour jusqu'au 24 juin.

Le délai d'un mois après la période mentionnée à l'article 1er mentionnée aux articles 2 et 6 du décret du 27 mars 2020 signifie qu'à ce jour, il convient de comprendre 24 juin + 1 mois, donc à ce jour le **24 juillet**.

Pour obtenir cette note : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/covid-19-derniers-documents-mis-a-jour>



La  **FA** vous remercie !
Autonome
Fédération



**Votre engagement sera
reconnu par tous et pour tous.
Nous vous soutiendrons et
vous ne serez pas les oubliés
de la République.**