

Contenu

ARTICLE 1 Gros plan sur les conséquences RH de la crise sanitaire	2
« Les dires ne font pas un décret »	2
Enquête RH.....	3
Suspension du jour de carence	3
ASA rétablies	3
ARTICLE 1 BIS Départements classés en zone rouge : quelles conséquences locales ?	4
Rétablir un confinement localisé.....	6
Restreindre l'accès à des établissements	6
Suspendre des activités.....	8
nota : Ajout de nouvelles zones rouges de circulation active du virus	8
ARTICLE 2 Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.....	8
Port du masque Faut-il équiper les agents en contact avec le public de masques à lecture labiale ?.....	9
Comment gère-t-on l'utilisation de véhicules professionnels partagés ?.....	9
Que faire si un agent refuse de porter le masque ?.....	9
Personnes vulnérables Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?	9
Quel justificatif doit produire un agent vulnérable pour bénéficier des dispositions de la circulaire ?	9
Cas contact Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contact ?.....	10
Les CHSCT doivent-ils être consultés à la mise en place de l'ensemble des mesures découlant du protocole ? Comment doivent-ils être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures ?	10
Télétravail Quelle réponse apporter à un agent qui demande à réaliser son activité en télétravail au-delà de 3 jours par semaine ?	11
ARTICLE 3 Emploi fonctionnel : faut-il réintégrer l'agent à la fin de son détachement ?.....	11
Prendre en compte la bonne date	11
ARTICLE 4 informations.....	13
J'ai été en contact avec une personne malade du Covid-19 : que dois-je faire ?	13
Coronavirus : quelles sont les règles de prise en charge ?	14
Véifié le 11 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)	14

Travail et Covid-19 : quelles sont les règles ?	16
.....	16
ARTICLE 5 Jurisprudence S :	17
Un changement d'affectation qui constitue en fait une sanction déguisée.....	17
La fin de la mise à disposition d'un agent n'est pas par elle-même une sanction disciplinaire	18

ARTICLE 1 Gros plan sur les conséquences RH de la crise sanitaire

Publié le 10/09/2020 • Par La Gazette• dans : [Toute l'actu RH](#)



Protéger les agents et prévenir un nouveau confinement. Employeurs et syndicats de la territoriale se sont entendus sur ces deux urgences. Le monde local, qui a le sentiment d'avancer "sans filets", entend faire connaître toutes les conséquences RH de l'épidémie. La Fédération nationale des centres de gestion enverra un questionnaire à tous les élus fin septembre.

Quelles sont et seront les conséquences juridiques, techniques et organisationnelles du coronavirus dans la fonction publique territoriale ? Employeurs et syndicats membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) mettent un point d'honneur à clarifier tout cela. Son bureau y a consacré une réunion spécifique mercredi 9 septembre.

Elle était jugée plus que nécessaire. Car encore aujourd'hui, malgré la publication de la circulaire du Premier ministre, la note de la DGCL et la foire aux questions de la DGAFP, le monde local se sent « sans filets » face à l'évolution de l'épidémie, comme l'explique Jean Robert Massimi, directeur général du CSFPT. « Or, il faut prévenir un nouveau confinement. »

« LES DIRES NE FONT PAS UN DECRET »

Les écueils sont nombreux. « Les consignes et/ou le droit sont parfois trop flous. Les dires [de la ministre de la Transformation et de la fonctions publiques] ne font pas un décret. Les consignes règlementaires dans le privé ont été claires mais pas pour la FPT où les décryptages de différentes sources ont brouillé le droit et permis une application territoriale inégale et parfois néfaste pour les agents », relate Marie Mennella (Interco

CFDT). « L'anticipation de la reprise a été très inégale. Sans obligation, ni méthode, pour les employeurs, les plans de reprise d'activité ont été à l'image de la multiplicité des employeurs territoriaux. »

Autre remarque: « Les services publics locaux sont les angles morts. Toutes les discussions se sont faites en silo. Par exemple, à l'école on ne parle que des professeurs et pas des agents territoriaux. Il n'y a pas de travail ensemble sur la reprise à l'école ou trop peu etc. L'école, ce n'est pas que l'affaire de l'éducation nationale, c'est aussi l'affaire des collectivités territoriales. » Karim Lakjaa (CGT) rapporte qu' »à l'unanimité, collègues employeurs et syndicats [du CSFPT] ont jugé inacceptable la disparition des CHSCT« . Il y a nécessité de les convoquer régulièrement, dans tous les services et administrations ».

ENQUETE RH

Parallèlement aux enquêtes que vont mener les syndicats de la territoriale sur la prise en compte de l'évolution de l'épidémie dans les territoires, « la Fédération nationale des centres de gestion [FNCDG], opérateur du baromètre annuel HoRHizons des associations d'élus, a annoncé qu'elle allait réaliser un sondage sur les répercussions RH de cette période », salue Jean-Robert Massimi.

Cindy Laborie, de la FNCDG, précise qu' »un questionnaire sera envoyé aux employeurs à la fin du mois. Ils disposeront d'un mois pour répondre à diverses questions tenant aux ressentis de la période, l'impact financier, le dialogue social, les primes covid, les congés imposés etc. Les résultats devraient être dévoilés fin novembre ».

SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE

L'heure est à la prévention des « conséquences désastreuses » qu'aurait une deuxième vague épidémique qu'a prédit le Conseil scientifique Covid-19. CGT, la FSU, FO, la CGC, la FA-FP, l'Unsa, la CFTC, Solidaires ont adressé un courrier en ce sens à la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin. Ils lui demandent la suppression du jour de carence et la reconnaissance de la Covid 19 comme maladie professionnelle.

Pour mémoire, le jour de carence a été rétabli le 11 juillet dernier. « En tant qu'incitation à se rendre au travail malgré des troubles somatiques ou psychiques, [cette mesure] envoie un message à contre-courant des préconisations sanitaires les plus élémentaires devant inciter les agent.e.s, au moindre symptôme, à consulter et pour la COVID-19 à se faire dépister. Elle contrevient ainsi à la prévention de l'épidémie puisqu'elle est une incitation à minorer tout symptôme, y compris de la COVID-19, afin d'éviter le prélèvement d'une partie du traitement », écrivent les huit organisations syndicales.

Un dispositif non obligatoire de reconnaissance de la Covid 19 comme maladie professionnelle dans la FPT avait quant à lui été annoncé par l'ex-ministre de la fonction publique, Olivier Dussopt, avant l'été.

FOCUS

ASA RETABLIES

Le ministère de la Santé a annoncé dans la soirée du 9 septembre le rétablissement des mesures pour les parents contraints de garder leurs enfants en raison de la fermeture des crèches, écoles et collèges pour cause de Covid19. Les agents publics sont de nouveau concernés par les autorisations spéciales d'absence.

ARTICLE 1 BIS Départements classés en zone rouge : quelles conséquences locales ?

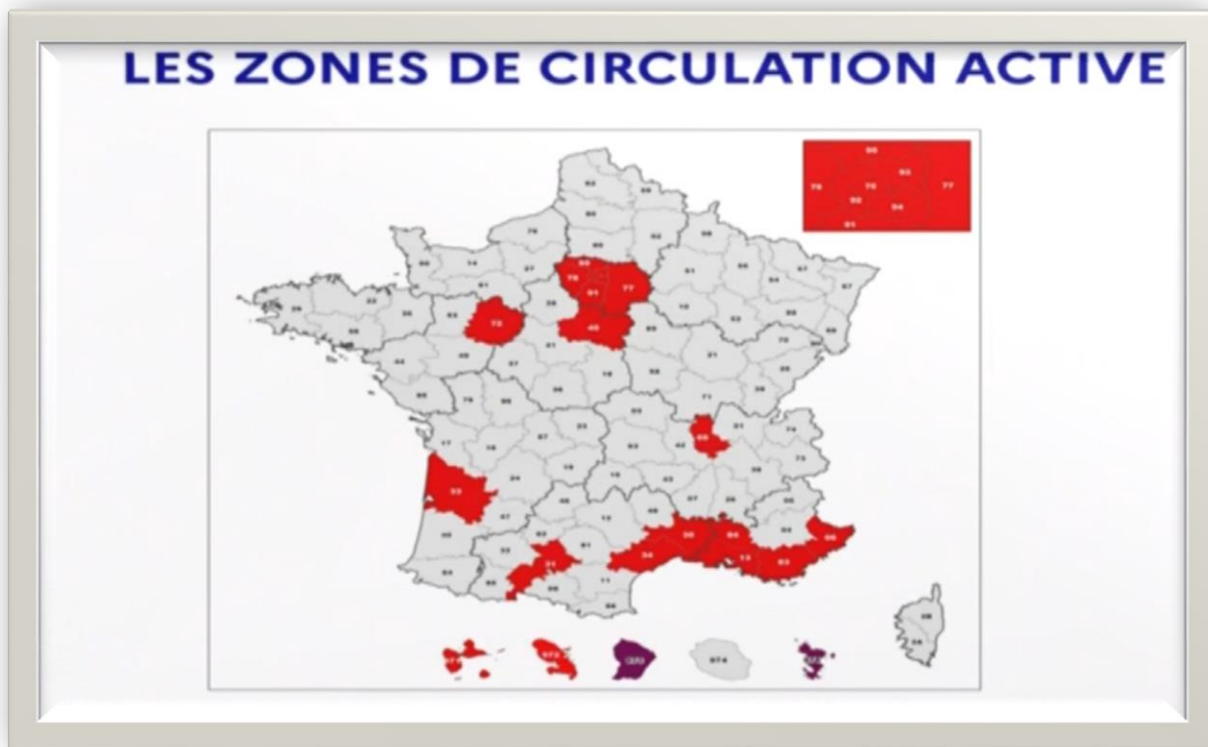
Publié le 27/08/2020 • Par la Gazette • dans : [Actu juridique](#), [France](#)



Confinement localisé, restriction d'accès aux établissements recevant du public, suspension des activités scolaires, des formations et des concours.... Alors que la propagation du virus s'accélère, la Gazette passe en revue les conséquences possibles d'un classement en zone rouge Covid.

Lors de sa conférence de rentrée tenue le jeudi 27 août, le Premier ministre Jean Castex a fait le point sur la progression de l'épidémie de Covid-19 et a annoncé le passage en zone rouge (c'est-à-dire une zone de circulation active du virus) de 19 départements.

Rejoignent ainsi Paris et les Bouches-du-Rhône (classés en zone rouge par le décret du 13 août) : la Seine-Saint-Denis, la Seine-et-Marne, les Yvelines, l'Essonne, les Hauts-de-Seine, le Val-de-Marne, le Val-d'Oise, le Loiret, la Sarthe, le Rhône, la Gironde, la Haute-Garonne, l'Hérault, le Gard, le Vaucluse, le Var, les Alpes-Maritimes, la Guadeloupe et la Martinique. En Guyane et à Mayotte, l'état d'urgence sanitaire est toujours en vigueur.



Le classement en zone de circulation active du virus est une décision politique, sur la base des données sanitaires.

Santé Publique France classe de son côté [les départements en fonction de leur vulnérabilité face au virus](#), en fonction de la circulation du virus.

Lorsque le taux d'incidence du virus dépasse 50 contaminations hebdomadaires pour 100 000 habitants, le seuil d'alerte est dépassé.

Conséquence presque immédiate de cette annonce : à Paris, le [port du masque va devenir obligatoire](#) en extérieur sur tout le territoire de la commune – le préfet de département est habilité à le rendre obligatoire, sauf dans les locaux d'habitation, lorsque les circonstances locales l'exigent, peu importe la zone dans laquelle on se situe.

Pour le reste, il s'agit de se référer à la lettre du [décret du 10 juillet](#), prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé.

On constate de manière générale, et sans surprise, que dans un territoire classé en zone rouge, le préfet dispose de davantage de pouvoirs de police.

RETABLIR UN CONFINEMENT LOCALISE

L'[article 50 de ce même décret](#) liste les pouvoirs du préfet dans ces zones. Le préfet de département peut, dans les zones de circulation active du virus et aux seules fins de lutter contre la propagation du virus, prendre les mesures définies par les dispositions suivantes :

- Il peut rétablir un confinement tel que les Français l'ont connu à partir du mois de mars, avec les mêmes dérogations. Donc interdire les déplacements de personnes conduisant à la fois à sortir d'un périmètre défini par un rayon de 100 kilomètres de leur lieu de résidence et à sortir du département dans lequel ce dernier est situé, à l'exception des déplacements pour les motifs suivants :
 - trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
 - trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou qui accompagne une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours ;
 - déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile ;
 - déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l'accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d'enfants ;
 - 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 ;
 - déplacements liés à un déménagement résultant d'un changement de domicile et déplacements indispensables à l'acquisition ou à la location d'un bien immobilier, insusceptibles d'être différés.

Le préfet de département est aussi habilité à adopter des conditions de déplacement plus restrictives à l'intérieur d'un département lorsque les circonstances locales l'exigent.

Comme pour la première période de confinement, il peut prévoir que les personnes souhaitant bénéficier de l'une des exceptions aux limitations de déplacement se munissent d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

RESTREINDRE L'ACCES A DES ETABLISSEMENTS

A l'article 29 du décret du 10 juillet, il est ainsi indiqué que le préfet de département est habilité à interdire, à restreindre ou à réglementer, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités qui ne sont pas déjà interdites.

Mais dans les parties du territoire dans lesquelles est constatée une circulation active du virus, le préfet de département peut aussi fermer provisoirement une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunions, ou y réglementer l'accueil du public.

Mais l'article 50 du décret contient également des règles portant sur l'accès des établissements. Le préfet peut donc interdire ou réglementer l'accueil du public dans les établissements recevant du public relevant de ces types d'établissements :

- établissements de type L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple sauf pour les salles d'audience des juridictions ;
- établissements de type M : Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- établissements de type N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le room service des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- établissements de type P : Salles de danse et salles de jeux ;
- établissements de type S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- établissements de type T : Salles d'expositions ;
- établissements de type X : Etablissements sportifs couverts ;
- établissements de type Y : Musées ;
- établissements de type CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- établissements de type PA : Etablissements de plein air ;
- établissements de type R : Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement.

Il peut fermer les établissements mentionnés aux articles [L. 322-1](#) et [L. 322-2](#) du code du sport.

Il peut interdire la tenue des marchés, couverts ou non et quel qu'en soit l'objet. Mais après avis du maire, une autorisation d'ouverture des marchés alimentaires qui répondent à un besoin d'approvisionnement de la population peut être accordée si les conditions de leur organisation ainsi que les contrôles mis en place sont propres à garantir le respect des gestes barrières.

Il peut interdire, réglementer ou restreindre les rassemblements ou réunions au sein des établissements de culte à l'exception des cérémonies funéraires par des mesures strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu. Il peut aussi interdire ou restreindre

toute autre activité dans les établissements recevant du public ou dans les lieux publics participant particulièrement à la propagation du virus.

SUSPENDRE DES ACTIVITES

Le préfet peut suspendre certaines activités, listées dans cet article 50. Il s'agit de :

- l'accueil des usagers des structures mentionnées aux articles L. 214-1, L. 227-4 et, lorsque des agréments ont été délivrés pour l'accueil de plus de dix enfants, L. 424-1 du [code de l'action sociale et des familles](#), à l'exception des structures attachées à des établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux et de celles mentionnées au [4° de l'article R. 2324-17 du code de la santé publique](#) ;
- l'accueil des usagers des établissements d'enseignement scolaire relevant du livre IV du code de l'éducation, à l'exception de ceux de son titre V, ainsi que l'accueil des usagers des services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés ;
- l'accueil des usagers des activités de formation des établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux livres IV et VII du même code ;
- la tenue des concours et examens nationaux de l'enseignement public et privé et des épreuves concourant au recrutement, à l'avancement et à la promotion des fonctionnaires et magistrats dans les établissements relevant des 1°, 2° et 3° ainsi qu'en tout autre lieu.

Comme au temps fort de la lutte contre l'épidémie, un accueil reste assuré, dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et à la continuité de la vie de la Nation.

NOTA : AJOUT DE NOUVELLES ZONES ROUGES DE CIRCULATION ACTIVE DU VIRUS

Publié le 07/09/2020 • Par LA GAZETTE • dans : [Textes officiels prévention-sécurité](#), [TO parus au JO](#)

Un [décret du 5 septembre](#) allonge la liste des zones rouges de circulation active du coronavirus.

Il s'agit de la Corse-du-Sud, la Haute-Corse, la Côte-d'Or, le Nord, le Bas-Rhin, la Seine-Maritime et la Réunion.

RÉFÉRENCES Décret n° 2020-1115 du 5 septembre 2020, JO du 6 septembre.

ARTICLE 2 Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er

septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Mis à jour le 7 septembre 2020 site du Ministère de la transformation et de la fonction Publique

PORT DU MASQUE FAUT-IL EQUIPER LES AGENTS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC DE MASQUES A LECTURE LABIALE ?

Il est préférable de fournir ces masques aux collectifs de travail d'agents sourds et malentendants. Il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une recommandation.

COMMENT GERE-T-ON L'UTILISATION DE VEHICULES PROFESSIONNELS PARTAGES ?

Ces véhicules doivent être considérés comme des lieux clos. Le port du masque de protection (a minima, masque « grand public ») y est obligatoire, en complément de l'hygiène des mains et d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.

QUE FAIRE SI UN AGENT REFUSE DE PORTER LE MASQUE ?

L'ensemble des sanctions disciplinaires applicables aux agents publics peuvent être mobilisées, en veillant à leur proportionnalité. Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteintes au bon fonctionnement du service par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de suspendre l'agent. 2 –

PERSONNES VULNERABLES QUELLES MESURES DOIT-ON APPLIQUER POUR LES AGENTS PARTAGEANT LEUR DOMICILE AVEC UNE PERSONNE VULNERABLE ?

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, ou présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent. En cas de travail par nature présentiel ou de reprise du travail présentielle décidée par le chef de service au regard des besoins du service, il convient de mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées telles que définies dans la circulaire du 1^{er} septembre 2020.

QUEL JUSTIFICATIF DOIT PRODUIRE UN AGENT VULNERABLE POUR BENEFICIER DES DISPOSITIONS DE LA CIRCULAIRE ?

Les agents présentant une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 et les agents présentant un des facteurs de vulnérabilité mentionnés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020 bénéficient de droit des mesures respectivement prévues pour chacune de ces deux situations par la circulaire du 1er septembre 2020, sur la base d'un certificat rédigé par un médecin traitant précisant dans quelle catégorie se trouve l'agent.

CAS CONTACT QUELLE EST LA SITUATION DES AGENTS TESTES POSITIFS AINSI QUE DES CAS CONTACT ?

La politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et, si le test est positif, à les isoler. Il est rappelé que le test ne relève en aucun cas de l'employeur. Lorsqu'une telle situation se présente, les agents reconnus malades de la Covid-19 sont placés en conséquence en congé de maladie de droit commun.

Lorsqu'un agent cas contact est placé – à titre préventif – en quatorzaine, il bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible.

– Dialogue social. Comme rappelé dans la circulaire du 1er septembre : assurer un dialogue social constant permet de garantir la bonne appropriation par les agents des mesures de protection.

LES CHSCT DOIVENT-IL ETRE CONSULTES A LA MISE EN PLACE DE L'ENSEMBLE DES MESURES DECOULANT DU PROTOCOLE ? COMMENT DOIVENT-ILS ETRE ASSOCIES A LA DEFINITION ET A LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES ?

Les CHSCT doivent être consultés à la mise en place des mesures découlant du protocole comme le prévoit l'article 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique « Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité. ».

Le DUERP doit-il être adapté ? L'évaluation des risques apparus avec la Covid-19 doit en tout état de cause être réalisée pour mettre en place les mesures de prévention. Ses résultats pourront être transcrits dans le DUERP et dans un premier temps annexés au DUERP existant. Les mesures de prévention doivent être prises en fonction des risques identifiés (articles L4121-3, R4121-1 et R4121-2 du code du travail). Tous les documents afférents à l'évaluation et aux mesures de prévention devant être annexés au DUERP, le plan de reprise d'activité peut faire partie de ces documents annexés. Il est rappelé que le CHSCT est consulté annuellement sur le programme de prévention (pris en cohérence avec le DUERP).

Le DUERP est tenu à la disposition du CHSCT.

TELETRAVAIL QUELLE REPONSE APPORTER A UN AGENT QUI DEMANDE A REALISER SON ACTIVITE EN TELETRAVAIL AU-DELA DE 3 JOURS PAR SEMAINE ?

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 prévoit dans son article 3 que la « quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. ». Un agent sollicitant plus de trois jours par semaine pourra le faire s'il s'inscrit dans le cadre dérogatoire prévu par l'article 4 du décret précité, à savoir : si son « état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail » ou s'il s'inscrit dans le cadre d'une « autorisation temporaire de télétravail [...] demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail

ARTICLE 3 Emploi fonctionnel : faut-il réintégrer l'agent à la fin de son détachement ?

Publié le 08/09/2020 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)



Selon le juge, lorsque le détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel prend fin à l'initiative de la collectivité, celle-ci doit en principe le reclasser. Pour cela, elle doit prendre en compte les emplois vacants à la date à laquelle son organe délibérant est informé de la fin du détachement ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Recruté au sein d'une commune, un ingénieur territorial a été détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques de cette commune pour une durée de cinq ans. Mais deux ans plus tard, le maire de la commune a mis fin à son détachement et prononcé sa réintégration dans le grade d'ingénieur territorial.

N'ayant pas été réintégré sur un emploi d'ingénieur à temps plein lorsqu'il a été mis fin à son détachement, l'intéressé a saisi le juge administratif en vue d'engager la responsabilité de la commune et obtenir la réparation des préjudices subis. En première instance comme en appel ses demandes ont été rejetées. Il a alors formé un pourvoi devant le Conseil d'Etat.

Quelles sont les obligations en matière de reclassement à l'issue d'un détachement sur un emploi fonctionnel ?

PRENDRE EN COMPTE LA BONNE DATE

La Haute juridiction a tout d'abord précisé le sens des dispositions de l'[article 53 de la loi du 26 janvier 1984](#). Ainsi, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel, à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte du non-renouvellement de celui-ci, ce fonctionnaire est en principe réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Ainsi, lorsque la collectivité d'accueil met fin au détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel, il doit en principe être réaffecté sur le premier emploi vacant correspondant à son grade.

Si à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, la collectivité d'origine n'est pas en mesure de le réaffecter sur un tel emploi, le fonctionnaire est en droit de demander à la collectivité (ou à l'établissement) dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement, dans les conditions prévues par l'[article 53 de la loi du 26 janvier 1984](#).

Le Conseil d'Etat distingue ensuite deux situations : celle où le fonctionnaire était détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité (ou de son établissement) d'une part, et celle où le fonctionnaire était détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité (ou de son établissement), d'autre part.

Dans le cas tout d'abord où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité (ou de son établissement) d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle l'organe délibérant est informé de la fin du détachement ([article 53 de la loi du 26 janvier 1984](#)) ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Dans le cas d'autre part où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité (ou de son établissement) d'origine, il s'agit de prendre en compte, sous réserve des nécessités de service, les postes vacants à la date où cette collectivité (ou cet établissement) est informée de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Autrement dit en l'espèce, contrairement à ce qu'a estimé le juge d'appel, la commune avait l'obligation de proposer à l'agent le poste d'ingénieur en urbanisme, vacant au moment où elle a été informée de la fin de son détachement, et le poste d'ingénieur en risques professionnels, également vacant à la même période. La commune ne pouvait se soustraire à son obligation de reclassement de l'intéressé en considérant qu'à la date à laquelle le détachement a pris fin, ces deux emplois n'étaient plus vacants.

La commune aurait dû rechercher si, à la date où elle a été informée de la fin du détachement de l'agent, ces emplois étaient vacants ou s'ils étaient devenus vacants ultérieurement, et non à la date de fin du détachement elle-même.

La Haute juridiction a prononcé l'annulation de l'arrêt rendu en appel.

RÉFÉRENCES [Conseil d'Etat, 8 juillet 2020, req. n°423759.](#)

ARTICLE 4 informations

Site id cité du 11 septembre 2020

J'AI ETE EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE MALADE DU COVID-19 : QUE DOIS-JE FAIRE ?



Si vous avez été en [contact avec une personne malade du Covid-19](#) , les premières préconisations sont le test de dépistage et l'isolement.

Faire le test et s'isoler

Vous n'avez pas besoin d'ordonnance pour procéder à un test par prélèvement nasal et il est pris en charge à 100 % par l'Assurance Maladie. Il vous faut vous isoler jusqu'au résultat même si vous ne présentez pas de symptômes.

Vous devez faire le test :

- immédiatement si vous vivez sous le même toit que la personne malade ou si des signes apparaissent ;
- 7 jours après votre dernier contact avec la personne malade (il est inutile le faire avant car s'il est réalisé trop tôt, il peut être négatif même si vous êtes infecté) si vous ne vivez pas sous le même toit.

Si le résultat est positif , Cela veut dire que vous êtes infecté et vous devez rester isolé jusqu'à votre guérison. Vous serez contacté par l'Assurance Maladie pour identifier les personnes avec qui vous avez été en contact, vous expliquer les démarches à suivre et si besoin, vous délivrer un arrêt de travail pour couvrir la période d'isolement.

Si le résultat est négatif, vous devez :

- si vous vivez sous le même toit que la personne malade : refaire un test 7 jours après la guérison du malade. S'il est à nouveau négatif et que vous ne présentez aucun signe de la maladie, vous restez isolé encore 7 jours ;
- si vous ne vivez pas sous le même toit que la personne malade : vous n'êtes probablement pas infecté. Vous restez isolé jusqu'au 14^e jour après le dernier contact avec la personne malade. Ce délai est susceptible d'être reconsidéré prochainement ;
- Si des signes apparaissent, vous devez contacter votre médecin et suivre ses consignes.

Isolement en attendant les résultats du test : quelle prise en charge ?

Pour éviter de contaminer ses proches et limiter la propagation de l'épidémie vous devez rester isolé à votre domicile (ou dans un lieu d'hébergement) en attendant les résultats du test de dépistage, même si vous ne présentez pas de symptômes (on peut être contagieux 48 heures avant l'apparition des signes ou être infecté sans avoir de signes de la maladie).

Vous ne devez pas vous rendre sur votre lieu de travail. Un arrêt de travail pourra vous être délivré par

l'Assurance Maladie si nécessaire (si vous ne pouvez pas télétravailler par exemple).

Les parents d'enfants "cas contact" peuvent également se voir prescrire un arrêt de travail.

À savoir : Seuls les arrêts de travail délivrés aux "*personnes contact*" de la Guyane et de Mayotte, toujours en état d'urgence sanitaire, sont indemnisés sans application du délai de carence. Depuis le 11 juillet, tous les autres arrêts de travail se voient appliquer le délai de carence.

CORONAVIRUS : QUELLES SONT LES REGLES DE PRISE EN CHARGE ?

Vérfifié le 11 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La crise sanitaire du Covid 19 a créé de nouvelles procédures médicales. L'assurance maladie prend en charge ces nouvelles procédures.

Numéro d'information

Une plateforme téléphonique de renseignement : 0800 130 000 (appel gratuit depuis un poste fixe en France, 7 jours sur 7, 24h sur 24) permet d'obtenir des informations sur le Covid 19.

Cette plateforme n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux. Si vous présentez des premiers signes d'infections respiratoires (fièvre ou sensation de fièvre, toux) restez chez vous et appelez votre médecin. Si les signes s'aggravent, avec des difficultés respiratoires et signes d'étouffement, vous devez contacter le Samu.

En cas d'urgence, lorsqu'une intervention rapide est nécessaire, vous devez appeler le Samu. Où s'adresser ?

- **Samu - 15**
Pour les situations d'urgences médicales
Par téléphone 15
Appel gratuit depuis un poste fixe et un mobile en France métropolitaine et Outre-mer
Fonctionne 24h/24 et 7j/7
- **Numéro d'urgence européen – 112 112**
Numéro d'urgence à utiliser pour un appel depuis un pays européen ou depuis un téléphone mobile
24h/24h et 7j/7
Appel gratuit

Téléconsultation

Une personne exposée au coronavirus peut recourir à la téléconsultation sans passer par son médecin traitant.

Les téléconsultations et les actes de télésuivi infirmier sont pris en charge à 100 %.

La participation forfaitaire de 1 € et la franchise ne sont pas appliquées.

Arrêt maladie

Si vous êtes infecté, vous serez mis en arrêt maladie. Les conditions sont les mêmes que d'habitude, que vous soyez salaré du privé ou fonctionnaire.

Si vous êtes contaminé par le coronavirus, vous devez rester à votre domicile pendant 14 jours, sans sortir. Si vous travaillez, un arrêt de travail vous sera délivré par l'Agence régionale de santé (ARS) de votre région ou par votre médecin traitant.

Si vous avez été en contact avec une personne contaminée, le procédé est le même. Vous serez mis en arrêt de travail et devrez rester 14 jours à votre domicile, sans sortir.

Si votre logement ne permet pas un isolement total (une pièce pour vous seul), le médecin pourra proposer un confinement dans un hôtel. Les hôtels sont réquisitionnés par le préfet ou l'ARS, ce n'est pas vous qui choisissez.

Personne fragile ou vulnérable

Si vous êtes une personne dite *fragile* ou *vulnérable*, vous pouvez bénéficier du dispositif d'activité partielle sauf si vous pouvez télétravailler.

Vous êtes considéré comme vulnérable si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise:
- Être âgé de 65 ans et plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires
- Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Cette mesure s'applique aussi à vos proches (personnes vivant dans le même foyer).

Vous pouvez bénéficier d'une consultation dite *PCV* (consultation complexe post-confinement). Elle permet au médecin d'évaluer les impacts du confinement sur votre état de santé. Il peut vous conseiller en fonction de vos pathologies sur les mesures de protection à adopter vis-à-vis du Covid-19. Cette consultation est facturée 46 € et entièrement prise en charge (à 100 %). Cette consultation spécifique est mise en place **jusqu'au 15 septembre 2020**.

Test

Depuis le 25 mai 2020, tout usager peut demander à faire, sans ordonnance, un test de détection du génome du SARS-CoV-2 par amplification génique (dans le nez), dit PCR.

Masque

Vous pouvez avoir des masques gratuits sur ordonnance de votre médecin si vous êtes une personne dite *fragile* ou *vulnérable*.

Vous êtes considéré comme vulnérable si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise:
- Être âgé de 65 ans et plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires
- Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Le prix maximum de vente des masques à usage unique (de type chirurgical) est fixé à 0,95 € TTC.

Le prix des masques dits *grand public* n'est pas encadré.

Vous pouvez avoir des masques gratuits si vous êtes bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire ou de l'aide médicale de l'état (AME).

Gel hydroalcoolique

Le prix unitaire maximum de vente par flacon de 50 ml est de 1,76 € toutes taxes comprises.

TRAVAIL ET COVID-19 : QUELLES SONT LES REGLES ?

Vérfié le 03 septembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Des dispositions spécifiques ont été mises en place en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie du covid-19. Ces dispositions varient selon que vous êtes agent public ou salarié de droit privé.

Votre administration doit appliquer le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs [application/pdf - 1.2 MB] .

Le télétravail est encouragé dans une certaine limite en nombre de jours télétravaillés. Ce nombre peut être modulé en fonction de la situation épidémiologique locale et des nécessités de service.

Personne considérée comme vulnérable

Si vous êtes une personne considérée comme vulnérable, et si le télétravail est impossible, vous êtes placé en autorisation spéciale d'absence.

Depuis le 1er septembre 2020, vous êtes considéré comme vulnérable si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

Vous êtes atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)

Vous êtes âgé de 65 ans ou plus et avez un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires

Vous êtes dialysé ou présentez une insuffisance rénale chronique sévère.

Vous êtes également considéré comme vulnérable si vous êtes atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive

Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³

Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques

Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement. Vous devez fournir à votre administration un certificat délivré par un médecin.

Personne non considérée comme vulnérable, mais fragile

Si vous présentez un autre facteur de vulnérabilité, vous pouvez être mis en télétravail lorsque les missions que vous exercez s'y prêtent.

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, votre présence sur site est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, vous devez bénéficier de conditions d'emploi aménagées. Notamment : Mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur

Aménagement de votre poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, sinon, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, ...)

Si vous êtes malade

Si vous avez un arrêt de travail, vous serez placé en congé de maladie "classique", c'est-à-dire avec un jour de carence.

ARTICLE 5 Jurisprudence S :

UN CHANGEMENT D'AFFECTATION QUI CONSTITUE EN FAIT UNE SANCTION DEGUISEE

Publié le 10/09/2020 • Par La Gazette dans : [Jurisprudence](#)

En l'espèce, dans son premier poste, un technicien territorial responsable des services techniques, était chargé d'encadrer près d'une vingtaine d'agents et notamment de concevoir différents projets. Dans son nouveau poste de coordinateur des risques et de la gestion du patrimoine immobilier, ses fonctions consistaient à élaborer et suivre des documents techniques d'évaluation des risques professionnels, sans encadrer de personnel ni bénéficier de la NBI qu'il percevait jusqu'alors.

Ainsi, cette nouvelle affectation a sensiblement diminué ses attributions et responsabilités, et, dès lors, lui faisait grief. Elle ne constitue donc pas une simple mesure d'ordre intérieur, mais un acte administratif susceptible d'être discutée devant le juge de l'excès de pouvoir.

En l'occurrence, le retrait de son véhicule de fonctions et de certains dossiers caractérisent la volonté de l'autorité territoriale de porter atteinte à la situation de l'intéressé en l'écartant du service. Compte tenu de cette intention et de la diminution sensible de ses attributions et responsabilités, le changement d'affectation litigieux constitue dans les circonstances particulières de l'espèce, une sanction déguisée, illégale.

RÉFÉRENCES CAA de Versailles, 2 juillet 2020, req. n°18VE01121-18VE01125.

LA FIN DE LA MISE A DISPOSITION D'UN AGENT N'EST PAS PAR ELLE-MEME UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Publié le 03/09/2020 • Par La gazette• dans : [Jurisprudence RH](#)

Un fonctionnaire territorial qui avait été mis à la disposition des services départementaux des douanes a été mis en examen dans le cadre d'une affaire de corruption. Le département a alors décidé d'engager une procédure disciplinaire à son encontre et en a informé la direction régionale des douanes. Celle-ci a demandé de mettre fin à sa mise à disposition. Le département a accepté et prononcé la fin de la mise à disposition de l'agent et l'a suspendu de ses fonctions pour faute grave à titre conservatoire.

Or, la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale. Si les deux procédures sont engagées pour les mêmes faits, le principe de présomption d'innocence n'est pas méconnu lorsque l'autorité compétente prononce une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué. En l'espèce, si la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de l'intéressé par son administration d'origine a permis à la direction régionale des douanes et à son administration d'origine de mettre conjointement fin à la mise à disposition de l'agent, cette décision ne constitue pas par elle-même une mesure disciplinaire, ni une sanction.

RÉFÉRENCES CAA de Bordeaux, 6 juillet 2020, req. n°18BX03242.