

2020.04.23.DGAFP.4p.FAQ.ordonnance.conges.RTT _____	2
2020.04.17.DGAFP.note.adaptation.modalites.concours _____	7
2020.04.01.DGAFP.note.consultation.distance.IRP _____	26
2020.03.31.DGAFP.FAQ.employeurs.agents.publics.Covid-19 _____	34
2020.03.27.DGAFP.note.conges.Covid-19 _____	41
2020.03.25.DGAFP.note.droit.retrait.et.annexes _____	44
2020.03.20.DGAFP.Fiche.agents.attente.avis.instance.medicale _____	50
2020.03.19.DGAFP.note.derogation.temps.travail _____	52
2020.03.16.DGAFP.note.stade.3.Covid-19 _____	55
2020.03.09.DGAFP.Precision.Garde.Enfants _____	58
2020.02.28.DGAFP.note.situation.agent.mesures.isollement _____	60

Questions – réponses sur ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire - Version du 23/04/20

	Sujet	Question - réponse
Q1	Champ de l'ordonnance	Question : quelle est la situation des personnels des opérateurs de l'Etat au regard de notre ordonnance relative aux congés des agents publics dont les agents peuvent être en majorité des contractuels de droit privé ? Réponse : La réponse dépend pour chaque établissement public de son décret de création et du statut de ses agents. Si les agents de ces opérateurs sont des contractuels de droit privé, ce sont les dispositions de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 qui s'appliquent. Pour les contractuels de droit public, ce sont les dispositions de l'ordonnance 2020-430 qui s'appliquent.
Q2	Article 1 ^{er} : agents vulnérables	Question : les agents placés en ASA car identifiés comme "vulnérables" se voient-ils imposer des JRTT au titre de l'article 1^{er} ? Réponse : oui, tous les agents bénéficiaires d'une ASA sont concernés (article 1^{er} de l'ordonnance).
Q3	Article 1 ^{er} , caractère obligatoire de la disposition	Question : est-il possible de préciser le caractère obligatoire de la prise de congés prévue à l'article 1^{er} ? Réponse : La prise des congés en application de l'article 1^{er} est obligatoire dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature à l'exception des agents relevant des régimes d'obligations de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps. Il s'agit d'une simple faculté dans la fonction publique territoriale. L'article 7 dispose en effet que les dispositions de l'ordonnance « <i>peuvent être appliquées aux agents publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par celle-ci.</i> ».
Q4	Article 1 ^{er}	Question : Pour les agents en ASA : les deux périodes (16/3-16/4, puis celle au-delà) sont-elles bien étanches ? Par exemple, quelqu'un qui aurait été à 100% en ASA sur le premier mois se verra repris 5 jours au titre de la première période, quoi qu'il arrive sur la seconde période ? Réponse : Oui, les deux périodes sont « étanches ». Les agents qui ont été exclusivement en ASA entre le 16 mars et le 16 avril 2020 se verront imposer cinq jours de réduction de temps de travail au titre de cette période.
Q5	Articles 1 ^{er} et 2 pour calculs des JRTT	Question : Quid d'un agent qui aurait changé de cycle de travail passant à un cycle sans ARTT ? Comment calculer les jours ARTT imposés ? Prorata temporis selon le cycle de travail et application des 6 jours de congés annuels maxi si pas de ARTT ? Réponse : C'est la situation de travail de l'agent qui détermine l'imposition du nombre de jours et non le cycle de travail. L'ordonnance est très précise sur le nombre de jours imposés et ne prévoit pas de les proratiser dans cette situation. Si l'agent n'a pas suffisamment de RTT, il est fait application de l'avant dernier alinéa de l'article 1^{er}, au titre duquel « <i>Les personnes mentionnées au premier alinéa qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail prennent au titre du 1^o, selon leur nombre de jours de réduction du temps de travail disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la</i>

		<i>période définie au premier alinéa, dans la limite totale de six jours de congés annuels au titre du 1° et du 2° ».</i>
Q6	Article 2 : consultation du CT ?	Question : Pour la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 2 de l'ordonnance prévoyant la possibilité pour le chef de service d'imposer des jours de congés aux agents en télétravail, faut-il prévoir une consultation préalable du CT? Réponse : La décision d'un chef de service consistant à imposer des congés relève de ses prérogatives d'organisation du service. Par ailleurs, l'application des dispositions de l'ordonnance conduit à ne pas devoir consulter formellement le CT. En revanche il est tout à fait envisageable d'informer les représentants du personnel des modalités d'application de l'ordonnance décidées au sein des différents services.
Q7	Article 2 : télétravailleurs : congés ou JRTT imposés ?	Question : télétravailleurs : libre choix laissé aux chefs de service d'imposer ou pas des ARTT ou congés ? Réponse : l'article 2 de l'ordonnance laisse effectivement cette faculté aux chefs de service. Cette faculté ne s'oppose pas à la mise en place d'une doctrine globale du service sur la gestion des congés des agents en télétravail.
Q8	Article 2 et jours de récupération	Question : les jours de récupération pour heures complémentaires réalisées sont-ils décomptés dans les 5 jours ARTT ou congés annuels pouvant être imposés aux télétravailleurs ? Réponse : les jours de récupération pour heures supplémentaires se distinguent des jours RTT que l'employeur peut imposer au titre de l'article 2 de l'ordonnance. Ils ne peuvent pas remplacer les jours de RTT ou de congés annuels pouvant être imposés.
Q9	Article 2 : concerne 5 jours ou moins ?	Question : l'article 2 prévoit la possibilité pour le chef de service d'obliger le télétravailleur à poser 5 jours de RTT ou de congés annuels. La rédaction de cet article ne semble pas impliquer la possibilité de moduler le nombre de jours de congés (sinon, il eût été mentionné « jusqu'à 5 jours »). Réponse : le nombre de jours imposés peut varier de 0 à 5 jours, puisqu'il y a une marge d'appréciation du chef de service, en fonction des nécessités de service. Il n'était pas nécessaire d'écrire « jusqu'à » pour que cela soit possible. Cependant, la formulation retenue invite à ce que 5 jours soient pris, sauf contrainte liée au service.
Q10	Article 2 : concerne 5 jours ou moins ?	Question : faut-il bien entendre l'article 2 comme la possibilité de demander aux agents de poser jusqu'à 5 jours (entre 1 et 5 jours) ? Réponse : Le chef de service a bien la faculté d'imposer aux agents en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre jusqu'à cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période.
Q11	Article 3 : utilisation des jours CET	Question : l'utilisation des JRTT prévue à l'article 3 est-elle une possibilité offerte à l'agent ou le chef de service peut prendre l'initiative d'une ponction sur le CET, notamment lorsque le solde d'ARTT 2020 est insuffisant pour les agents en ASA, au titre de la période du 16 mars au 16 avril ?

		Réponse : l'article 3 permet en effet à un agent de remplir l'obligation posée au 1° de l'article 1^{er}, ou également au 2° dans la mesure où les CET ne retracent pas la nature des jours épargnés (RTT ou jour de congé). C'est l'agent qui doit mobiliser ces jours.
Q12	Article 3 : calcul des jours de fractionnement	Question : Si l'ordonnance prévoit que les congés annuels imposés (dans la période du 16 mars au 1^{er} mai) ne sont pas pris en compte pour le calcul des jours de fractionnement, les congés (volontaires) posés (pour la période du 16 mars au 1^{er} mai) avant la publication de l'ordonnance par un agent en télétravail seront-ils pris en compte pour la génération des jours de fractionnement ? Réponse : dans la mesure où les congés posés avant le 1^{er} mai l'ont été volontairement, ils participent au décompte pour l'obtention de jours supplémentaires accordés lorsque l'agent prend un nombre de jours précis avant le 1^{er} mai et après le 31 octobre.
Q13	Article 3 : fonctionnement	Question : l'article 3 dispose que les jours de RTT que doivent poser les agents en ASA (article 1^{er}) ou télétravailleurs (article 2) peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le CET. Or, les jours transférés sur le CET ne sont pas traçables. Autrement dit, une fois le jour transféré, sa nature n'est plus accessible. Dès lors, il n'est pas possible d'isoler les seuls jours de RTT présents dans un CET, un jour de CET devenant indistinctement un jour de RTT ou de congé annuel. Cela rend donc <i>de facto</i> inapplicable cet article 3, sauf à considérer que le prélèvement sur les jours de CET est systématiquement possible, y compris lorsqu'un agent en ASA ne dispose pas d'au moins 5 jours de RTT au titre de ses congés 2020. Mais cela signifierait alors que la restriction prévue à l'article 1^{er} pour ces agents (qui consiste à ne leur prendre aucun jour de RTT au titre de la période du 16 mars au 16 avril, mais à leur obliger en contrepartie à poser un 6^{ème} jour de congé annuel pour la période du 17 avril jusqu'à la fin du confinement) serait inapplicable. En résumé, quelle que soit l'interprétation, l'un des 2 articles (1^{er} ou 3) ne peut s'appliquer. Réponse : Les jours posés sur le CET peuvent effectivement avoir été des jours de congé comme de RTT, sans que leur origine puisse être tracée après transfert. Cela ne rend pas l'article 3 inapplicable car il concerne justement des jours de CET post transfert, mobilisables soit pour assurer le respect du 1-1°, soit pour assurer le respect du 2°. Le quatrième alinéa de l'article 1 couvre quant à lui un autre cas de figure, qui est celui d'agent n'ayant pas d'une part le nombre de jours lui permettant de remplir complètement l'obligation posée au 1°, et d'autre part les jours sur le CET permettant le respect des dispositions de l'article 3 (ex : agent n'ayant pas de CET et ayant déjà consommé ses RTT).
Q14	Article 4 : période de référence pour la proratisation	Question : « Le nombre de jours de congés imposés au titre de l'article 1^{er} et susceptibles de l'être au titre de l'article 2 est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence et en télétravail ou assimilé au cours de la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1^{er}. » Comment est définie « la période de référence définie au premier alinéa de l'article 1^{er} » ? Si l'état d'urgence est prolongé jusque mi-juillet, la période de référence l'est-elle également ? Si l'agent est en ASA du 16 mars au 11 mai et que l'état d'urgence est prolongé jusqu'à la mi-juillet, comment s'applique la règle de proratisation de l'article 4 ? Réponse : Le terme de référence est la reprise par l'agent de son service « dans des conditions normales ». La reprise dans des « conditions normales », coïncide donc en principe avec la sortie du confinement. Il s'agit, selon les cas, de la sortie de la situation d'ASA ou de télétravail. Enfin, si l'agent reste en ASA jusqu'à mi-juillet, il n'y a pas de proratisation puisqu'il n'aura accompli son service qu'en ASA.

Q15	Article 4 : période de référence pour la proratisation	Question : Quelle est la période pendant laquelle doivent être pris les congés ou RTT : <u>jusqu'au 23 mai</u> ou jusqu'au 11 mai? Réponse : Les agents en ASA entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période (article 1^{er} de l'ordonnance). Le chef de service peut imposer aux agents en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période (article 2 de l'ordonnance). Il résulte de ces dispositions que la fin de la période où doivent être pris les jours de congés/RTT est bien la date de reprise des fonctions dans des conditions normales, ou, au plus tard, la date de fin de l'état d'urgence, fixée à ce jour au 23 mai.
Q16	Article 4 : articulation avec les congés maladie	Question : les dispositions de l'article 4 de l'ordonnance posent question. En effet, la jurisprudence de la CJUE et du CE semble imposer une neutralisation des périodes passées en congé maladie pour le calcul du nombre de jours imposés. L'ordonnance semble n'offrir qu'une simple possibilité pour le chef de service. Quelle est votre analyse sur ce point ? Réponse : l'article 5 de l'ordonnance n'est pas relatif à l'acquisition de congés annuels pendant la période passée en arrêt de maladie mais mentionne le nombre de jours de congés annuels devant ou pouvant être pris (ces congés ne pouvant pas être pris pendant l'arrêt maladie). Il dispose en effet que « <i>Le chef de service peut réduire le nombre de jours de réduction de temps de travail ou de congés annuels imposés au titre des articles 1^{er}, 2 ou 4 pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels la personne a été placée en congés de maladie pendant la période définie au premier alinéa de l'article 1^{er} et de l'article 2.</i> ».
Q17	Article 6 : exclusion	Question : La présente ordonnance n'est pas applicable aux agents relevant des régimes d'obligation de service définis par les statuts particuliers de leurs corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps », quid des policiers, des personnels de l'administration pénitentiaire ou de la branche surveillances douanes ? Réponse : Les personnels sous statuts spéciaux sont bien dans le champ de l'ordonnance. L'article 6 ne concerne que les personnels enseignants de l'enseignement scolaire et supérieur. En revanche les personnels sous statut militaires ne sont pas dans le champ de l'ordonnance.
Q18	Article 6 exclusion	Question : Peut-on considérer que les ICNA, et les IESSA, qui relèvent de dispositions dérogatoires en matière de temps et d'organisation du travail, font partie des agents relevant des régimes d'obligations de service exclus du champ d'application de l'ordonnance (cf article 6), ou cette exclusion ne concerne-t-elle que les personnels enseignants ? Réponse : les ICNA et les IESSA ne font pas partie des personnels soumis à un régime d'obligations de service, qui concerne les enseignants.



**Lignes directrices pour l'adaptation
des épreuves et des modalités opérationnelles
de déroulement des concours et examens**

**« Modalités » des épreuves, composition des jurys,
conditions d'admission à concourir, recours à la visioconférence**

Pour tenir compte de la crise sanitaire, des textes réglementaires portant modification à titre temporaire des règles d'organisation générale des concours et examens (« modalités ») peuvent être pris par les employeurs publics désireux et en capacité d'assurer la continuité des recrutements, aux fins d'**adapter le nombre ou le contenu des épreuves de concours** notamment, en application de l'article 5 de l'[ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020](#) et du [décret n° 2020-437 du 16 avril 2020](#) pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ces adaptations doivent avoir pour seul objet de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19. Les procédures susceptibles d'être concernées sont mentionnées en annexe 1.

Tout autre projet de modification de la réglementation permanente des examens et des concours, dénué de lien avec la crise sanitaire – notamment lorsque le déroulement des concours et examens n'est pas affecté, sera instruit par la DGAFP dans les conditions habituelles.

**1. LIGNES DIRECTRICES POUR L'ADAPTATION DU NOMBRE ET DU CONTENU DES
ÉPREUVES DE CONCOURS ET D'EXAMENS PROFESSIONNEL**

1.1. CONSIDÉRATIONS ET RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

1.1.1. Instruction des adaptations

La DGAFP prendra en charge les adaptations de la réglementation ayant un champ d'application interministériel ou soumis à la seule signature du ministre chargé de la fonction publique (ainsi, à titre d'exemple, les adjoints administratifs, les adjoints techniques, les secrétaires administratifs et les attachés d'administration).

Les adaptations relevant d'un seul périmètre ministériel relèvent du ministre en charge du corps concerné, en lien avec la DGAFP lorsque le contreseing du ministre chargé de la fonction publique est statutairement requis, la présente situation n'autorisant pas à déroger au respect du parallélisme des formes.

Dans ce cas, il sera porté une attention particulière aux situations dans lesquelles existe une homologie de corps ou de modalités d'épreuves, afin que le traitement réservé au recrutement dans différents corps homologues en cette période réponde à une approche cohérente.

Les scénarios d'adaptation doivent, autant que possible, être élaborés de concert avec les membres du jury concerné, pour s'assurer que celui-ci partage les finalités de la mesure et qu'il sera pleinement en capacité de mettre en œuvre le processus de sélection conformément aux attentes de l'employeur.

1.1.2. Caractère temporaire des adaptations

En application de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020, les mesures pouvant être prises doivent revêtir **un caractère temporaire** et résulter de la nécessité de faire face aux conséquences, d'une part, de la propagation de l'épidémie de covid-19 ou, d'autre part, des mesures prises pour limiter cette propagation.

Elles ne pourront recevoir **application qu'aux concours et examens en cours ou ouverts entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020**.

Ainsi, lorsque l'autorité organisatrice est conduite, en raison de la crise sanitaire, à revoir la planification des examens et concours prévus au premier semestre 2020 d'une façon qui emporte des conséquences objectivables¹ sur l'organisation des examens et concours prévus au second semestre 2020, l'adaptation temporaire des épreuves pourra également s'appliquer dès lors qu'en tout état de cause les examens et concours concernés auront été ouverts au plus tard le 31 décembre 2020.

Lorsque le concours ou l'examen n'a pas encore été ouvert, il est souhaitable que l'arrêté portant adaptation des épreuves soit publié au JORF préalablement à l'ouverture des inscriptions.

1.1.3. Rédaction des adaptations

Un guide d'aide à la rédaction des arrêtés d'adaptation de la réglementation permanente figure en annexe 2.

1.2. NATURE DES ADAPTATIONS

Aux termes de l'article 5 de l'ordonnance, **les adaptations peuvent porter « notamment » sur le « nombre » et le « contenu » des épreuves**.

Les possibilités ainsi offertes n'étant pas limitatives, des adaptations peuvent être envisagées tant pour la **nature** des épreuves (admissibilité ou admission) que pour la **forme** des épreuves (écrites, pratiques, sur dossier, orales) mais également pour la **durée** et le **libellé** des attendus de l'épreuve².

1.2.1. Suppression d'épreuve

1.2.1.1. Choix des épreuves à maintenir

Peuvent être supprimées **les épreuves jugées les moins essentielles** pour apprécier les vertus et les talents des candidats compte tenu des exigences du recrutement résultant notamment des missions du grade et de l'éventail des emplois que celui-ci confère vocation à occuper³.

Cette hypothèse peut être envisagée particulièrement lorsque le recrutement comporte plusieurs épreuves d'admissibilité ou d'admission, en vue notamment de ne retenir qu'une seule épreuve d'admissibilité et une seule épreuve d'admission.

¹ A titre d'exemple, l'enchaînement des calendriers des concours, la reprogrammation des échéances de prise de fonctions, l'incapacité à constituer des jurys, etc.

² Par exemple, pour une épreuve d'entretien avec le jury, accentuer la faculté pour le jury de mettre le candidat en situation, conjointement à l'augmentation de la durée de l'épreuve d'une durée raisonnable, que l'on peut estimer au maximum à un tiers du temps initialement imparti.

³ Par exemple, selon l'exemple en annexe 2, la suppression de l'épreuve de questions à réponses courtes prévue pour l'admissibilité au concours externe de secrétaire administratif, prévue à l'article 1^{er} de l'arrêté du 25 juin 2009 fixant la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues.

S'il devait être envisagé de **ne retenir qu'une seule épreuve au total, donc sans épreuve d'admissibilité**, il sera nécessaire d'apprécier la capacité du jury à prendre en charge l'évaluation de la totalité des candidats. Un jury pourra plus facilement y procéder s'il ne s'agit pas d'une audition ou d'une épreuve individuelle en présence du candidat. Toutefois, **les conséquences potentielles d'un tel choix doivent être bien mesurées afin de limiter les risques d'un recrutement ne répondant pas au besoin auquel il est censé pouvoir répondre.**

Le choix des épreuves susceptibles d'être supprimées peut dans certains cas être limité par les dispositions du statut particulier, par exemple, lorsque celui-ci prévoit que les concours évaluent l'aptitude physique. Dans ce cas, la suppression de l'épreuve correspondante ne peut passer que par une norme de même niveau que celle qui l'institue.

1.2.1.2. Formes particulières d'épreuves ou de recrutements

Lorsque le concours est organisé sur épreuves et comporte une épreuve de **travaux pratiques**, il convient d'examiner la pertinence du maintien de cette épreuve au regard des finalités du recrutement.

Il en va de même des épreuves orales de **langue étrangère**, qui pourraient n'être maintenues que lorsqu'elles sont indispensables au regard des missions premières du corps concerné.

Lorsque le concours est organisé **sur titres ou titres et travaux**, il convient d'examiner la mesure dans laquelle le seul examen du dossier par le jury pourrait suffire et se substituer à l'épreuve d'audition.

1.2.1.3. Cas particuliers des épreuves à option et des concours ouverts par spécialité

Lorsque les inscriptions au concours ne sont pas encore closes, la suppression d'épreuves à option ou de spécialités de recrutement peut être envisagée si elle est de nature à simplifier le processus.

Toutefois, à partir de la clôture des inscriptions, l'approche à adopter est dépendante du **principe d'unicité du concours**.

Ainsi, l'éventualité de la suppression d'une épreuve à option devrait être examinée au regard des choix exprimés par les candidats inscrits à un même concours. Si les options non choisies peuvent être supprimées, tel n'est pas le cas des options choisies dès lors que cela conduirait à priver le candidat de la possibilité de passer le concours – sauf à rouvrir un choix d'options plus restreint.

En revanche, la suppression d'une spécialité peut être envisagée, notamment si le nombre de candidats inscrits est faible, dès lors que la spécialité constitue l'unité de référence au regard du principe d'unicité du concours ; cette situation s'apparente alors à une annulation pure et simple d'un concours.

1.2.2. Remplacement d'épreuve

1.2.2.1. Application résiduelle du principe de sécurité juridique

La modification substantielle du contenu d'une épreuve est généralement à proscrire, malgré les termes de l'article 5 de l'ordonnance du 27 mars 2020 et la dérogation au principe de sécurité juridique qui le motive.

Le changement significatif du contenu d'une épreuve dans un délai rapproché de la tenue de celle-ci pourrait en effet ne pas résister à une analyse de proportionnalité entre, d'une part, les attentes légitimes des candidats et les conditions offertes pour leur préparation et, d'autre part, la capacité pour l'autorité organisatrice et le jury à maintenir des conditions de recrutement compatibles avec une entrée en poste à la période souhaitée.

A cet égard, dans les cas où les listes complémentaires peuvent être utilisées dans les conditions fixées à l'article 6 de l'ordonnance pour pourvoir à une partie des emplois vacants à la date à laquelle le

recrutement par concours était planifié, il pourrait être nécessaire que les modifications des épreuves soient conçues en lien avec le potentiel report de nomination des lauréats.

Malgré l'intérêt général qui peut s'attacher à une entrée en vigueur immédiate des adaptations (CE 25 juin 2007, n° 304888, publié au Recueil), les adaptations des épreuves devraient suivre les recommandations suivantes :

- Elles devraient être conçues spécifiquement au regard des **caractéristiques de chaque vivier**, notamment externe ou interne, pour chaque concours voire, le cas échéant, pour chaque spécialité ;
- Elles devraient tenir compte de la **situation statutaire des lauréats** après leur nomination, selon qu'une période de stage est ou non prévue. En effet, les conséquences du choix éventuel d'un allègement des épreuves sur la qualité du recrutement ne pourront être rattrapées par la suite, en l'absence de situation probatoire ;
- Elles devraient prendre en considération **le temps nécessaire** aux candidats pour **adapter leur préparation** et l'égalité de conditions dans laquelle il peut être nécessaire de les placer pour y parvenir ;
- Elles devraient être **portées sans délai à la connaissance** des candidats.
- En outre, les opérateurs de formation de préparation au concours ou à l'examen devraient être informés en temps utile afin de les placer en situation d'adapter, si nécessaire, leur offre.

1.2.2.2. Modifications de portée mineure

Les modifications d'épreuves n'ayant pas pour objet de modifier substantiellement leur objet devraient pouvoir être effectuées, dès lors que de telles modifications ont pour effet de simplifier les attentes formulées à l'égard de l'ensemble des candidats et, par conséquent, les conditions de la préparation.

Ne peut être considérée comme une modification mineure, par exemple, le remplacement d'une épreuve d'admissibilité par une sélection sur dossier dès lors que le concours ne comportait précédemment aucun élément de cette nature. En revanche, si malgré son caractère substantiel, cette adaptation est rendue applicable dans un délai suffisant eu égard à la modification des conditions de préparation des candidats, elle peut être effectuée (CE 1 août 2012, n° 356836).

1.2.2.3. Fusion d'épreuves

Dans certains cas, **la simplification du processus peut conduire à envisager de fusionner deux épreuves**. Une telle fusion, pour pouvoir être effectuée, pourrait être effectuée compte tenu des recommandations suivantes :

- Lorsque les deux épreuves ont des coefficients différents, il convient de privilégier la conservation de l'essentiel des attendus de l'épreuve au coefficient le plus fort ;
- L'intégration des attendus de l'épreuve supprimée au sein de l'épreuve fusionnée devrait conserver autant que possible tant les formes de la production attendue de la part des candidats que le temps requis pour l'élaboration de cette production ;
- Il n'est pas conseillé d'augmenter la durée de l'épreuve ainsi refondue pour ne pas susciter d'interrogations trop importantes de la part des candidats sur la nature des nouvelles exigences formulées à leur égard.

1.2.3. Transformation d'une phase d'admissibilité en phase d'admission

Lorsque les épreuves d'admissibilité ont déjà eu lieu, il pourrait être envisagé de supprimer la phase d'admission.

Dans ce cas, lorsque la liste des candidats admissibles a déjà été publiée, il est nécessaire de procéder en deux étapes. En premier lieu, il convient de prendre l'arrêté modifiant à titre temporaire les modalités des épreuves. En deuxième lieu, après publication de l'arrêté au JORF, le jury doit à nouveau délibérer pour arrêter la liste des candidats qui, précédemment admissibles, figureront sur la liste d'admission.

Il en va de même lorsque tout ou partie des épreuves d'admissibilité ont pu se dérouler en totalité pour l'ensemble des candidats.

1.2.4. Adaptation des coefficients et des règles de départage des ex-aequo

Dans le cas de suppression d'épreuve(s) comme dans celui de remplacement d'épreuve(s), il pourra être nécessaire d'**adapter les coefficients** pour se prémunir contre tout effet indésirable éventuel sur les recrutements à intervenir.

Dans cette opération de « rebasage » des coefficients, il est souhaitable de respecter les équilibres existant entre la phase d'admissibilité et la phase d'admission dans la réglementation en vigueur.

De même, les éventuelles règles de **départage des ex-aequo** fixées dans la réglementation permanente peuvent nécessiter une adaptation, là encore en veillant à respecter autant que possible les équilibres initialement fixés.

1.3. TEMPORALITÉ DES ADAPTATIONS

Une suppression d'épreuve peut intervenir à tout moment, y compris lorsque l'épreuve a déjà été passée pour tout ou partie des candidats.

En revanche, **la modification d'une épreuve ne peut intervenir qu'avant le début de celle-ci et compte tenu d'un délai de prévenance qui ne saurait en aucun cas être inférieur à deux semaines avant le début de l'épreuve**. Si le dernier alinéa de l'article 2 de l'ordonnance du 27 mars 2020 n'est pas directement applicable aux concours de la fonction publique, il procède du même raisonnement.

Au-delà, il est souhaitable que le **délai de prévenance** soit **corrélé à l'ampleur de la modification** effectuée et à porter à la connaissance des candidats, conformément aux considérations relatives au **principe de sécurité juridique** rappelées ci-dessus.

Étape du processus	Suppression d'épreuve	Remplacement d'épreuve
Les inscriptions n'ont pas commencé	Oui	Oui
Les inscriptions sont ouvertes	Oui, information à apporter aux inscrits.	Oui, information à apporter aux inscrits.
Les inscriptions sont closes	Oui, sous réserve du cas des épreuves à option (cf. 1.2.1.3.).	Oui, sous réserve du principe de sécurité juridique et en particulier du délai de prévenance.
Les écrits n'ont pas commencé	Oui, sous la même réserve. Information à apporter aux candidats.	Oui, sous les mêmes réserves.
Les écrits ont commencé		Non pour les écrits, sauf à reporter la totalité de l'épreuve concernée. Oui pour les oraux, sous les mêmes réserves.
Les écrits sont passés en totalité et les oraux n'ont pas commencé		Non pour les écrits. Oui pour les oraux, sous les mêmes réserves.
Les oraux ont commencé		Non pour les écrits. Non pour les oraux, sauf à reporter la totalité de l'épreuve concernée.

2. DATE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPRÉCIATION DES CONDITIONS D'ADMISSION À CONCOURIR

Le troisième alinéa du I de l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 modifie la **date** prévue par l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour l'**appréciation des conditions d'admission à concourir**.

Cette date, fixée par l'article 20 « au plus tard à la date de la première épreuve », est reportée « **au plus tard à la date d'établissement de la liste** » des candidats admis.

Compte tenu des difficultés susceptibles d'être rencontrées par les autorités chargées de la délivrance des titres et diplômes dans la période actuelle, cet article neutralise l'exigence de détention du titre ou du diplôme à la date de la première épreuve, et la repousse à une date où elle pourra vraisemblablement être remplie.

Par ailleurs, la rédaction de l'article 6 de l'ordonnance n'est pas limitée à la seule condition de diplôme.

Ainsi, bien que l'article 6 ne fasse explicitement référence qu'aux « conditions générales », notion consacrée par l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, il convient de lire ces dispositions comme concernant également les conditions prévues par les statuts particuliers.

En effet, cet article n'a pas maintenu la réserve prévue à l'article 20 « sauf indications contraires dans le statut particulier du corps concerné », car cela n'aurait pas permis de repousser de manière effective la date d'observation de la condition requise.

La référence à la date d'établissement de la liste des candidats admis répond également à l'exigence de **vérification des conditions préalablement à la nomination**, prévue par l'article 20 de la loi du 11 janvier 1984.

Ainsi, pour les concours internes, la date d'établissement de la liste des candidats admis est celle à laquelle les candidats doivent, au plus tard, justifier :

- D'une part, de l'**ancienneté de services** requise ;
- D'autre part, de leur position d'activité, de détachement ou de congé parental, pour les fonctionnaires, ou d'être en fonctions, c'est-à-dire d'être sous contrat, pour les contractuels (dite **condition de « continuité d'état »**).

La condition de continuité d'état, ne peut être appréciée « au plus tard » à une certaine date, mais à une date précise. Afin de ne pas défavorablement modifier la situation de ces candidats dans des délais qui ne seraient pas conformes à la sécurité juridique à laquelle ils ont droit, **les candidats pourront remplir cette condition à l'une ou l'autre des dates suivantes** :

- À la date prévue pour l'appréciation de cette condition par le **statut particulier** ou, dans le silence du statut particulier, à la date de la **première épreuve** ;
- A la date d'établissement de la **liste des candidats admis**.

Ces dispositions sont applicables à la fonction publique de l'**Etat**, à la fonction publique **territoriale**, à la fonction publique **hospitalière** et à la fonction publique communale de **Polynésie française**.

Il convient de souligner que **la modification de la date d'observation des conditions d'admission à concourir concerne exclusivement les conditions d'ordre statutaire**.

Ainsi, lorsque l'arrêté d'ouverture du concours requiert la **transmission de documents** à une certaine date, et que ces documents sont **nécessaires** pour permettre la **participation effective** au concours et l'**appréciation des mérites** des candidats par le jury (par. ex. : date limite d'envoi de dossier de RAEP), il n'y a pas lieu de considérer que cette date est modifiée s'il n'est pas envisagé une modification du calendrier par voie d'arrêté.

3. LIGNES DIRECTRICES POUR LE REMPLACEMENT DES MEMBRES DE JURYS EMPÊCHÉS

3.1. APPLICATION MAINTENUE DU PRINCIPE DE COMPOSITION ÉQUILIBRÉE DES JURYS ET INSTANCES DE SÉLECTION

Le remplacement des membres de jury empêchés demeure encadré par le **respect du principe de composition équilibrée des jurys et instances de sélection** prévu à l'article 16 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, auquel il n'est pas prévu d'habilitation à déroger autrement que dans les conditions prévues par le même article.

La **proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe** dans la composition des jurys et instances de sélection doit donc toujours être observée même à l'occasion du remplacement de membres empêchés.

3.2. REMPLACEMENT AVANT LE DÉBUT DES ÉPREUVES

Lorsque la composition du jury a été déjà fixée par arrêté, celle-ci peut toujours être modifiée avant le début de la première épreuve.

Parfois les règles de composition du jury limitent la capacité de choix pour procéder à ce remplacement, en imposant le recours à des catégories précises d'agents. Ces dispositions sont désormais inopposables, et un membre de jury peut donc être remplacé par toute personne disposant d'un grade ou d'un niveau de fonction équivalent à celui pour lequel le recrutement est organisé.

Le remplacement du **président de jury** est possible, dans les mêmes conditions, lorsque son empêchement est constaté **conjointement** avec celui du **membre chargé d'assurer l'intérim**.

3.3. REMPLACEMENT APRÈS LE DÉBUT DES ÉPREUVES

Après le début de la première épreuve, le principe d'unicité du jury interdit d'en modifier la composition.

Néanmoins, dans le cas où des membres viendraient à se trouver empêchés, il est possible d'adjoindre au jury un ou plusieurs examinateurs spécialisés, sur le fondement du dernier alinéa de l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Ces examinateurs peuvent être nommés par arrêté, au plus tard la veille de l'épreuve au titre de laquelle ils sont désignés. Ils participent aux délibérations avec voix consultative pour les seules épreuves pour lesquelles ils ont été désignés.

Pour mémoire, les examinateurs spécialisés :

- ne sont pas membres du jury ;
- corrigent les épreuves pour lesquelles ils sont désignés ;
- participent aux délibérations avec voix consultative et pour les seules épreuves pour lesquelles ils sont désignés.

Cette faculté permet également de prévoir plusieurs **groupes d'examineurs** si nécessaire, dès lors que chaque groupe comprend au moins un membre de jury, et sous réserve bien entendu de respecter la jurisprudence en matière de division du jury (par exemple, pour des concours généralistes, chaque groupe doit auditionner un nombre de candidats estimé à environ 50 à 60).

4. LIGNES DIRECTRICES POUR LE RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE ET AUX MOYENS DE COMMUNICATION ÉLECTRONIQUE

Pour faire face à la crise sanitaire, le dispositif juridique institué en 2017 pour le recours à la visioconférence dans l'organisation de certaines voies d'accès à la fonction publique de l'Etat est étendu à toutes les voies d'accès, ainsi qu'aux autres versants de la fonction publique.

Il est également adapté afin de **permettre le recours à d'autres technologies que la seule visioconférence et à d'autres lieux que les seuls locaux administratifs** ou mis à disposition par l'administration, lorsque leur mise en place est possible, tant pour les épreuves, audition ou entretiens que pour les délibérations des jurys et instances de sélection.

La situation présente requiert de pouvoir s'affranchir de toute obligation réglementaire imposant une présence physique même minimale. Ainsi **la participation en distanciel vaut participation effective**, quelles que soient les règles applicables en temps ordinaire.

Bien évidemment, le recours à ces différents moyens suppose le **respect de la protection des données personnelles** et l'application des dispositions du RGPD est donc rappelée.

4.1. RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE POUR L'ORGANISATION DES VOIES D'ACCÈS

Le dispositif est institué dans l'objectif de partager un **cadre de cohérence commun** pour le recours à la visioconférence dans les examens et concours de la fonction publique. Ainsi, lorsque ce cadre n'a pas été rendu obligatoire pour l'organisation d'une voie d'accès déterminée, cela ne signifie pas que le recours à la visioconférence n'est pas possible, mais seulement que sa mise en œuvre devrait alors être effectuée dans des conditions assurant l'égalité de traitement des candidats et la protection contre la fraude, ce qui inclut le respect des garanties requises.

4.1.1. Mise en œuvre du recours à la visioconférence

La mise en œuvre de la visioconférence est désormais possible, dès lors que les garanties requises sont susceptibles d'être offertes :

- **Pour toute épreuve**, y compris écrite ou pratique, audition ou entretien ;
- Indépendamment de la déclaration de compatibilité de l'épreuve sur le site internet de l'autorité organisatrice. Toutefois, l'exigence de compatibilité de l'épreuve avec le recours à la visioconférence demeure ;
- Même lorsque ce recours n'avait pas été envisagé lors de l'ouverture de la procédure ;
- En l'absence de demande préalable du candidat ou de production d'un justificatif de sa part ;

Ainsi le recours à la visioconférence est possible pour les candidats dont la situation le nécessite **sur simple décision de l'autorité organisatrice**, sous réserve de la mise en œuvre des **garanties** requises et de **l'information** de l'ensemble des candidats concernés.

Pour déterminer les épreuves, auditions ou entretiens pouvant faire l'objet d'un recours à la visioconférence, l'autorité organisatrice reste tenue d'**en apprécier la compatibilité** avec ce mode de passation. En d'autres termes, il s'agit de déterminer si la nature de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien se prête au recours à la visioconférence compte tenu des **modalités pratiques d'exécution** des différentes activités que requiert l'épreuve, l'audition ou l'entretien. Concrètement, il s'agit d'apprécier si la visioconférence offre des **conditions de passation de même nature ou de nature équivalente** à une passation dans les conditions habituelles, permettant ainsi de garantir **l'égalité de traitement des candidats**. Le cas d'épreuves pratiques impliquant des manipulations en laboratoire ou sur un plan de travail est tout à fait caractéristique des questionnements que suppose l'appréciation de la compatibilité.

4.1.2. Garanties requises pour la mise en œuvre de la visioconférence

La mise en place de la visioconférence doit s'effectuer en conformité avec le principe d'égalité de traitement des candidats. Les garanties requises dans le cadre du recours à la visioconférence ont précisément pour objet de **réaliser l'égalité de traitement** entre les candidats quel que soit le mode de passation.

Ces garanties ne s'appliquent pas de plein droit aux modes de recrutement peu formalisés, non encadrés par une durée précise ou ne comportant pas d'une épreuve même orale. Il en va ainsi, par exemple, pour le recrutement dans les emplois ouverts aux agents contractuels.

Pour les modes de recrutement formalisés, de type examens ou concours, le niveau de garanties à offrir varie selon le mode de passation, présentiel, distanciel par visioconférence au sein de locaux administratifs, distanciel par visioconférence en tout autre lieu et notamment à domicile.

4.1.2.1. Socle commun de garanties

Quel que soit le mode de passation retenu pour la visioconférence, doivent être assurées les garanties suivantes :

- Le contrôle de l'**identité** du candidat ;
- La présence dans la salle où se déroule l'épreuve du candidat et, le cas échéant, des **seules personnes habilitées** ;
- Une **assistance technique**, en particulier la disponibilité d'un technicien en présentiel ou à distance ;
- Une transmission de la voix et de l'image en **temps simultané, réel et continu**, tant pour le candidat que pour le jury ou l'instance de sélection. Cela peut nécessiter, au préalable, l'accomplissement de tests ;
- La **sécurité** et la **confidentialité** des données transmises ;
- L'épreuve, l'audition ou l'entretien doivent pouvoir être organisés conformément à la réglementation (durée, temps de préparation le cas échéant) et dans les conditions normalement applicables pour assurer la **sécurité juridique** de l'épreuve (confidentialité et sécurité du sujet notamment) ;
- La capacité à mettre en œuvre les **aménagements d'épreuves pour les candidats en situation de handicap**, ce qui recouvre également l'autorisation des personnes habilitées à y procéder à être présentes dans la salle lorsque cela est nécessaire.

En outre, l'autorité organisatrice doit **informer les candidats des garanties offertes**, ce qui recouvre, outre l'indication des mentions précitées, notamment que leurs soient apportées les précisions suivantes :

- Le cas échéant, toutes indications de nature à permettre la connexion au dispositif utilisé et l'accès aux documents pouvant être nécessaires dans le cadre de l'épreuve, l'audition ou l'entretien ;
- Les modalités de recours à l'assistance technique ;
- Les conditions dans lesquelles l'épreuve, l'audition ou l'entretien peut être **prolongé** en cas de défaillance technique altérant la qualité de la visioconférence ;
- La possibilité pour le candidat d'exprimer, à la fin de l'épreuve de l'audition ou de l'entretien, sa **perception des conditions de son déroulement** ;
- Le cas échéant, les conditions de conservation des données et les conditions d'exercice des droits d'information, d'accès, de rectification et d'opposition.

4.1.2.2. Garanties spécifiques applicables dans les locaux administratifs ou mis à disposition de l'administration

Lorsque la visioconférence est organisée au sein de locaux administratifs ou mis à disposition par l'administration, la surveillance est assurée par un **agent désigné** par l'autorité organisatrice.

Cet agent est chargé, outre du contrôle d'identité et de la remise des supports éventuellement nécessaires, de veiller à la protection contre la fraude et de témoigner du débit continu de la communication.

Les mesures permettant d'assurer la lutte contre la fraude doivent être appréciées en fonction de la nature de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien. Ainsi des niveaux de surveillance différents seront mis en place lorsqu'il s'agit d'organiser, par exemple, une audition pour un poste exigeant un niveau très élevé de qualifications, ou une épreuve écrite en temps limité sans aucun document autorisé.

4.1.2.3. Garanties spécifiques applicables en tout autre lieu

Dans certains cas, il est possible d'organiser une visioconférence depuis tout autre lieu et **notamment depuis le domicile du candidat**, ce qui suppose de prévoir des **garanties techniques spécifiques** ainsi qu'un **dispositif de surveillance adapté**.

Il incombe à l'autorité organisatrice de s'assurer tout particulièrement que le candidat dispose des **moyens techniques** lui permettant le passage **effectif** de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien : compatibilité du matériel, accompagnement à la configuration, fiabilité de la connexion, etc.

Lorsque cette voie est envisagée pour l'organisation d'épreuves **écrites**, un dispositif spécifique doit être mis en place pour offrir l'accès à une **plateforme sécurisée** permettant l'accès aux documents, la saisie de la composition, le blocage et/ou le contrôle de l'activité sur le matériel du candidat, le décompte du temps, etc.

Un **mode de surveillance dédié** doit alors être mis en place, qui peut également dans ce cas être proportionné à la nature de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien. **Dans tous les cas, la détermination du dispositif de surveillance à mettre en place nécessite une analyse préalable et circonstanciée des risques de fraude et de la proportionnalité des mesures destinée à y répondre.**

Pour une épreuve de type classique, la possibilité de recourir à une solution de **télésurveillance** peut être examinée selon les garanties à mettre en place : télésurveillance à double prise de vue (webcam de l'ordinateur du candidat, smartphone placé à distance pour surveiller l'activité dans la pièce), capture audio et vidéo, surveillance à distance en temps réel ou a posteriori, surveillance humaine ou automatisée, surveillance en régie ou déléguée, niveau d'échantillonnage des contrôles, volume de candidats en surveillance simultanée, mode de détection et de signalement des suspicions de fraude, etc.

De telles solutions de télésurveillance ont déjà été expérimentées par certains établissements d'enseignement supérieur. L'**annexe 3** reproduit les **exemples de fournisseurs de services** mis en ligne par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Naturellement, la mise en place d'une telle solution renforce les contreparties à offrir en matière de protection des données personnelles et doit être envisagée en lien étroit avec le **délégué à la protection des données**.

4.1.3. Recommandations relatives à la prévention contre les biais cognitifs

La mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le cadre du recours à la visioconférence requiert également une **attention renforcée** à l'égard de la prévention contre les biais cognitifs.

D'une part, les particularités de l'évaluation par visioconférence devraient être systématiquement abordées lors de la **formation des jurys**, qui reste indispensable : mode d'écoute, de prise de parole, de distribution de la parole entre membres de jury présents à distance, mode de demande de reformulation, précision de l'élocution, etc.

D'autre part, une attention toute particulière doit être apportée aux conditions dans lesquelles les **prises de vue** sont réalisées. Ainsi, il est éminemment souhaitable que, dans le cadre d'épreuves orales formalisées, la capture vidéo de chaque candidat soit effectuée selon **le même plan de cadrage**, correspondant le plus possible à celui du déroulement de l'épreuve en présentiel. Par réciprocité, le cadrage vidéo du jury devrait visuellement être le même pour chaque candidat ; à tout le moins, dans le cas où plusieurs membres de jury participent à distance, il convient d'**offrir au candidat un visuel stable et équilibré**, évitant d'attribuer une plus grande importance visuelle à certains membres de jury, évitant la modification de l'apparence des visuels des captures vidéo, etc.

4.2. RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE ET AUX MOYENS DE COMMUNICATION ÉLECTRONIQUE POUR LES DÉLIBÉRATIONS DE JURYS ET INSTANCES DE SÉLECTION

Le recours à la visioconférence également institué en 2017 pour l'organisation des délibérations des jurys, comités et commissions de sélection pour certaines voies d'accès à la fonction publique de l'Etat, est également étendu à **la totalité des jurys et instances de sélection** institués pour toutes les voies d'accès à la fonction publique de l'Etat, à la fonction publique territoriale, à la fonction publique hospitalière, à la magistrature et à la fonction publique communale de Polynésie française.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les délibérations de jurys et instances de sélection intervenant entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

4.2.1. Moyens susceptibles d'être utilisés

Les délibérations peuvent être organisées par **visioconférence**, mais également par **audioconférence** ou, si nécessaire, par **messagerie ou correspondance électroniques sécurisées**.

Une gradation est prévue dans la possibilité d'avoir recours à ces différents moyens, afin que soient privilégiés les moyens garantissant la transmission continue et simultanée des échanges autant possible.

La possibilité de participer par l'un ou l'autre de ces moyens s'apprécie individuellement, pour chaque membre, et non collectivement. En effet, l'**utilisation simultanée** de plusieurs de ces moyens est rendue possible afin de permettre la participation effective du plus grand nombre, y compris à distance.

Toutefois, le recours à différents moyens doit être compatible avec le **respect de la collégialité** des échanges, consubstantielle au principe d'unicité du jury. Le PV indiquera donc utilement le procédé par lequel la collégialité a été assurée.

De la même façon, le PV précisera le ou les moyens retenus, notamment le **mode de participation** de chaque membre, présent physiquement ou réputé présent.

En outre, à défaut de pouvoir recueillir les signatures sur le PV, la preuve de l'accord sera apportée par tout moyen. Il convient en ce sens de conserver les échanges de courriels autant que nécessaire, c'est-à-dire jusqu'à ce que les nominations subséquentes revêtent un caractère définitif.

4.2.2. Garanties requises

Afin de garantir la validité de la délibération, le recours à la visioconférence ou aux moyens de communication électronique doit permettre d'assurer, tout au long de la délibération :

- L'**identification** et la **participation** des seules personnes habilitées à siéger, ce qui recouvre la présence des éventuels **examineurs spécialisés**, non membres du jury, qui ont pu lui être adjoints, mais également du **secrétariat du jury** ainsi que, lorsque cela est nécessaire, du **personnel technique** ;
- La **participation effective** des membres siégeant avec voix délibérative ;
- L'exercice de son **pouvoir de police** par le président du jury ou de l'instance de sélection.

Si, par principe, le recours à la visioconférence ou aux moyens de communication électronique doivent permettre une transmission continue et simultanée des échanges, cette garantie est aménagée en cas d'utilisation de la faculté offerte de recourir à l'utilisation simultanée de plusieurs de ces moyens. Dans ce cas, en effet, il convient à tout le moins de **garantir la collégialité et la confidentialité** de la délibération. L'utilisation de formes sécurisées d'échanges est requise afin de contribuer à assurer cette confidentialité.

Le PV indiquera ainsi, outre les mentions précitées, le nom des personnes ayant assisté à tout ou partie de la délibération, qu'ils soient ou non membres du jury ou de l'instance de sélection.

De même, les éventuels **incidents techniques** seront portés au PV. En particulier, si un incident est de nature à pénaliser un ou plusieurs candidats, cette indication sera portée au PV par le président de jury en précisant l'identité du ou des candidats concernés.

ANNEXE 1

Liste des concours et examens dont les modalités sont susceptibles d'être adaptées

I. – Pour la fonction publique de l'Etat⁴ :

- 1° Concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984;
- 2° Examens professionnels mentionnés au 1° de l'article 26 et au 2° de l'article 58 de la même loi ;
- 3° Concours mentionné au 3° de l'article 58 de la même loi ;
- 4° Recrutement prévu en application de l'article 31 de la loi du 13 juillet 2018;

II. Pour la fonction publique territoriale :

- 1° Concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984;
- 2° Examens professionnels mentionnés au 1° de l'article 39 et au 2° de l'article 79 de la même loi ;
- 3° Concours mentionné au 3° de l'article 79 de la même loi ;

III. – Pour la fonction publique hospitalière :

- 1° Concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986;
- 2° Recrutements sans concours mentionnés à l'article 32 de la même loi ;
- 3° Recrutement par le parcours d'accès mentionné à l'article 32-2 de la même loi ;
- 3° Examens professionnels mentionnés au 1° de l'article 35 et au 2° de l'article 69 de la même loi ;
- 5° Concours mentionné au 3° de l'article 69 de la même loi ;

IV. – Pour les trois versants de la fonction publique :

- 1° Recrutements réservés mentionnés à l'article 1^{er} de la loi du 12 mars 2012 ;

V. – Pour la magistrature de l'ordre judiciaire :

- 1° Concours mentionnés à l'article 17 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 ;
- 2° Recrutement direct d'auditeurs de justice en application des dispositions de l'article 18-1 de la même ordonnance ;
- 3° Concours mentionnés à l'article 21-1 de la même ordonnance ;
- 4° Recrutements prévus en application des dispositions des articles 22 et 23 de la même ordonnance

VI. – Pour la fonction publique communale de la Polynésie française :

- 1° Concours mentionnés aux 1° et 2° et 3° de l'article 40 de l'ordonnance du 4 janvier 2005;
- 2° Examens professionnels mentionnés au a) du 2° de l'article 44 de la même ordonnance.

⁴ Incluant les corps d'Etat pour l'administration de la Polynésie française, régis par la loi n° 66-496 du 11 juillet 1966 et le décret n° 68-20 du 5 janvier 1968.

ANNEXE 2

Guide d'aide à la rédaction des arrêtés d'adaptation

De manière générale, **il convient de ne pas modifier la réglementation permanente en vigueur**, même dans le cas où une réforme était en cours, laquelle pourra être reprise lorsque les conséquences de l'épidémie auront été résorbées.

Le texte à élaborer doit refléter le **caractère temporaire** des adaptations dans le **titre** et l'er et, en tant que de besoin, dans l'article fixant la temporalité de leur application, par exemple pour les seules sessions de concours ouverts au titre de l'année 2020 ou au cours de l'année 2020.

Ainsi, le **titre du texte** pourra utilement être rédigé selon le modèle suivant :

Arrêté portant adaptation des épreuves des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le texte sera notamment pris aux **visas** suivants :

- La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment le l) du 2° du I de son article 11 ;
- L'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, notamment son article 5 ;
- L'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, notamment son article 13, si le texte concerné est, en temps normal, soumis à une procédure consultative obligatoire ;
- Le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Seront également visés :

- Les dispositions particulières du corps concerné :
 - o statut particulier ;
 - o arrêté fixant les modalités des épreuves.
- Les dispositions d'ordre général qui ne sont pas écartées durant la période :
 - o Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 modifié relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
 - o Le cas échéant, le décret n° 2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique.

L'**article 1^{er}** reprendra une formule générique, comme suit :

Les dispositions de l'arrêté du 25 juin 2009 susvisé sont adaptées dans les conditions prévues par le présent arrêté pour le déroulement des concours de recrutement des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et de certains corps analogues ouverts pendant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

Les **articles suivants** du texte ne doivent pas être pris en la forme modificative, mais doivent seulement préciser de quelle façon sont adaptées les dispositions normalement applicables.

A cet égard, si la rédaction du texte initial peut être aisément suspendue sans qu'il soit nécessaire de préciser quelles épreuves sont conservées, il convient de se limiter à la mention suivante :

L'application des dispositions du 2° de l'article 1^{er} et de l'article 8 du même arrêté est suspendue.

Toutefois, lorsque la rédaction du texte initial ne permet pas une adaptation aisée, notamment lorsque l'article dont l'adaptation est souhaitée comprend de très nombreux alinéas couvrant, par exemple, plusieurs épreuves, alors il convient de rédiger la totalité des alinéas correspondant aux adaptations souhaitées. Par exemple :

Les dispositions de l'article 1^{er} du même arrêté s'appliquent dans les conditions suivantes.

Le concours prévu au I de l'article 5 du décret du 18 novembre 1994 susvisé comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve écrite consiste en une épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinée à mettre le candidat en situation de travail (durée : trois heures ; coefficient 3).

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages ;

L'épreuve orale d'admission consiste en un entretien avec le jury, à partir d'un texte court relatif à un sujet de société en rapport avec le rôle des administrations ou portant sur une politique publique comportant une ou deux questions auxquelles le candidat doit répondre, visant à apprécier les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme de mise en situation (durée : vingt-cinq minutes, dont dix minutes au plus d'exposé, précédée d'une préparation de vingt-cinq minutes ; coefficient 4).

En vue de l'épreuve d'entretien, le candidat admissible adresse une fiche individuelle de renseignement au service gestionnaire du concours à une date fixée par le service et avant le début des épreuves d'admission. Le jury dispose de cette fiche de renseignement pour la conduite de l'entretien qui suit l'exposé. La fiche individuelle de renseignement est disponible sur le site internet du ministère ou de l'établissement chargé de l'organisation du concours.

Le cas échéant, il peut être nécessaire d'adapter les règles de départage des candidats ex-aequo. Par exemple :

Pour l'application de l'article 7 de l'arrêté du 25 juin 2009 susmentionné, l'épreuve écrite mentionnée à l'article précédent du présent arrêté est la première épreuve écrite.

ANNEXE 3

Exemples de fournisseurs de services de télésurveillance

Les éléments ci-après sont reproduits, avec l'autorisation du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, à partir de la fiche mise en ligne sur le site <https://services.dgesip.fr>, rubrique COVID-19.

Exemples de fournisseurs de service - Les services de déploiement d'évaluation en ligne et de télésurveillance sont un secteur en pleine évolution. Il y a encore 4 ans, seules des solutions nord-américaines existaient. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, ce qui simplifie les questions de RGPD.

A ce jour et sans que cela soit exhaustif, nous pouvons notamment citer 6 fournisseurs de service européens qui ont l'habitude de travailler avec des établissements d'enseignement supérieur.

Nom : Managexam, <https://managexam.com/>

Descriptif : La société Managexam propose des examens classiques (photos et contrôle d'analogie), du « proctoring » (surveillance humaine, avec audio et vidéo), du « recording » (audio et vidéo et contrôle humain à posteriori) ainsi que la gestion de soutenance. Une solution française attachée à la sécurité des données avec un niveau de protection qui répond aux standards les plus exigeants (RGPD).

Managexam travaille avec l'Université de Caen Normandie depuis 2017 (plus de 1000 examens télésurveillés par an). Elle a passé un contrat-cadre avec la FIED pour faciliter l'accès au service aux universités membres (les dispensant ainsi d'une procédure de commande publique). A noter : depuis le 3/4/20 dans le contexte Covid-19, la FIED accorde aux établissements d'enseignement supérieur publics une adhésion à titre gracieux <https://fied.fr/fr/toutes-les-actualites/examens-telesurveilles.html>

Volume possible : Une capacité de 10 000 à 15 000 examens en simultanés. Délais de réaction : 2 à 3 semaines (pré-tests inclus).

Tarifs :

- Examens surveillés en asynchrone (par prise de photos fréquentes, régulières ou aléatoires) : 1,50€ par candidat (1€ dans le cadre du contrat cadre FIED)
- Examens surveillés en asynchrone (par vidéo captée en continu) : vérifications par l'établissement 5€/heure, par le prestataire 8€/h
- Examens surveillés en synchrone (surveillant en ligne) : par l'établissement 5€/heure, par le prestataire 10€/h

Contact et procédure : Patrick Topsacalian, topsacalian@managexam.com, tel : 06 61 12 64 93, chloe@managexam.com, tel : 06 72 85 17 06

Nom : Proctorexam, <https://proctorexam.com/>

Descriptif : La société Proctorexam propose une technologie avec deux prises de vues simultanées sur l'étudiant (webcam+appli smartphone). Elle propose une télésurveillance d'examens synchrone (live assurés par des surveillants de l'établissement ou du prestataire) ou asynchrone (record & review). Sous 24h ouvrés, un compte peut être ouvert avec un crédit de 30 examens, avec supervision asynchrone. Ce compte permet à l'établissement d'organiser 30 examens en autonomie, avec support technique pour les candidats inclus (en anglais). L'établissement supervise ses candidats en autonomie, ou peut déléguer la vérification de la vidéo à ProctorExam pour 5€/candidats jusqu'à 3h d'examen. Passé le quota des 30 examens, l'établissement peut sélectionner la licence souhaitée avec un nombre d'examens en démarrage simultané limité à 150 candidats.

Proctorexam travaille avec Sorbonne Université et a participé avec la FIED à un projet Erasmus+ sur les examens télésurveillés (<https://www.onlineproctoring.eu/>). Elle est le prestataire de télésurveillance de FUN-MOOC. Les données sont hébergées en Europe, chez AWS Frankfurt.

Volume possible : possibilité de monter (15 jours à l'avance) jusqu'à 7000 candidats en simultané pour 2h d'épreuve (télésurveillance asynchrone exclusivement)

Tarifs : Forfaits pour un nombre d'examens annuels allant de 500 examens pour 2800€ à 50000 examens pour 49000€. S'ajoutent 5€ par examen en synchrone (record & review) ou 7€ en synchrone (avec un surveillant).

Contact et procédure : Alice Niezborala, alice@proctorexam.com

Nom : TestWe, <https://testwe.eu/>

Descriptif : La société TestWe, membre de EdTech France, propose plusieurs solutions pour les concours d'entrée, les contrôles écrits et oraux. Elle développe des solutions pour l'examen en présentiel (environnements informatiques bloqués évitant la fraude) et à distance (notamment via une sous-traitance avec ProctorExam). TestWe centralise toute l'organisation et la remontée des data tout en offrant l'intégration avec les LMS (Moodle, Blackboard, Canvas)

2 propositions de services :

- Etudiants se rendant dans salle délocalisée et gérée par l'établissement (type mairie, bureaux de poste, rectorats, institutions partenaires etc.)
- Etudiants télé-surveillés chez eux, soit par un surveillant de l'établissement, soit par un surveillant mis à disposition par le prestataire.

Volume possible : à court terme, 5000 examens en simultané et davantage si l'on dispose de temps pour identifier des surveillants.

Tarifs :

- En salles (gérées et financées par l'établissement) : coût par étudiant et pour un trimestre (sans limitation du nombre d'examens) = 3€
- En télé-surveillance :
 - Surveillance assurée par des personnels de l'établissement : 15€ par étudiant/par trimestre/sur la base d'un forfait d'une dizaine de contrôles
 - Surveillance assurée par le prestataire : 17€ par étudiant et par examen.

Contact : Benoit Sillard, benoit.sillard@testwe.eu

Nom : Theia, <https://www.theia.fr/>

Descriptif : Membre de EdTech France, Theia est l'éditeur d'une plateforme de formation et évaluation. Theia édite une plateforme fullweb pour la conception, la composition et la correction d'évaluations en ligne. Des paramétrages permettent d'organiser les évaluations à distance avec des niveaux de sécurité fonction des contextes : entraînement, contrôle continu, concours, examen blanc... De l'environnement libre, à la focale plein écran avec tableau de bord de remontée d'incidents, en passant par la construction de copies originales par tirage aléatoire de questions, au filtrage d'IP, ou au mode kiosque (Safe Exam Browser), les solutions ne manquent pas pour définir les justes niveaux de sécurité attendus. Des solutions de surveillance à distance de type proctoring (cotraitance ou sous-traitance - par exemple Proctoexam) peuvent être ajoutées.

La plateforme adosse au module d'évaluation un LMS pour la préparation des apprenants avec toutes les fonctions attendues en e-learning.

Volume possible : Jusqu'à 10.000 copies synchrones. Les examens blancs des ECN (examen blancs de l'internat - filière santé) sont joués sur la plateforme SIDES (plateforme Theia dédiée à la filière Santé en France) et rassemblent en mars depuis 2019 près de 9.000 candidats

Tarifs : gratuit jusqu'en juin 2020. Ensuite dégressif de 20€ à 10€ par étudiant et par an

Contact : contact@theia.fr

Nom : evalbox, <https://evalbox.fr>

Descriptif : Créé en 2011, evalbox, membre de EdTech France, propose un outil pour créer et gérer des tests à vocation formative et/ou sommative, en ligne ou sur papier (avec correction automatique après scan), organisés en salle ou à distance. L'outil propose des algorithmes d'analyse comportementale pour détecter les comportements suspects (triche, fraude, ...). Les tests sont paramétrables : tirages au sort, examens avec mélange de l'ordre des questions et des réponses, chronométrage par question ou global ... Une console de surveillance, permet de surveiller les examens en temps réel, et avertit lorsqu'un élève adopte un comportement suspect. Evalbox travaille avec des écoles, universités, sociétés, organismes de formations, cabinets de recrutement et organismes de certifications.

Volume possible : illimité a priori (car non dépendant de surveillants), infrastructure « cloud » adaptative.

Tarifs : plusieurs formules avec tarifs dégressifs en fonction du volume: pour des usages ponctuels : tarif par passage de test : de quelques euros à quelques centimes d'euros ; pour un usage régulier tout au long de l'année : forfait par candidat : d'une vingtaine d'euros à quelques euros par an pour chaque candidat)

Contact et procédure : Frédéric Chauvin, fred@evalbox.com

Nom : Smowl (technologie de <https://smowl.net/>) distribué en France par Aptilink, <https://www.aptilink.com/>

Descriptif : Smowl est un système d'authentification en ligne continu des apprenants qui utilise un algorithme de reconnaissance automatique des visages pour vérifier l'identité de l'utilisateur en ligne et un système qui détecte les comportements incorrects tout au long du processus d'évaluation. La validation automatique se combine à la validation humaine pour garantir la précision des résultats. La solution est interopérable avec les LMS (plugin Moodle, liens LTI pour les autres). Smowl est une solution européenne, annoncée compatible avec le RGPD. Aptilink est référencée à l'UGAP.

Volume possible : 6 000 examens simultanés

Offre tarifaire dans le contexte COVID-19 : 5 € HT par apprenant – Nombre de tests illimités – Minimum 1 000 apprenants – Valable du 1er avril 2020 au 30 juin 2020. Coûts de mise en service : 2 500 € HT

Contact et procédure : Emmanuel Bellengier, emmanuel.bellengier@aptilink.com



EPIDEMIE COVID-19

Réunion à distance des instances de dialogue social

Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, le Gouvernement souhaite que les instances de dialogue social dans la fonction publique puissent continuer, au quotidien et dans des délais raisonnables, à exercer leurs attributions, notamment à être informées et à examiner les projets de texte, et que les employeurs publics maintiennent un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel de la fonction publique.

C'est pourquoi [l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020](#) adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire¹ a rendu applicables les modalités de [l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014](#) relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial à ces instances. Dès lors, les dispositions du [décret n° 2014-1627 du 26 décembre 2014](#) relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial pris pour son application sont également applicables, sans préjudice des règles de droit commun relatives aux compétences et au fonctionnement des instances.

Désormais, pendant la période précitée et seulement pendant cette période, « toute instance de représentation des personnels, quel que soit son statut » peut être réunie à distance à l'initiative de la personne qui préside l'instance, selon trois modalités : par conférence téléphonique, par conférence audiovisuelle ou par procédure écrite dématérialisée. Ces modalités permettent d'informer les membres de ces instances et de recueillir leurs avis sur des questions et des projets de texte au titre de leurs compétences. La DGAFP recommande toutefois de privilégier, dans la mesure du possible, le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles durant la période.

La présente fiche détaille les éléments nouveaux qu'apporte l'ordonnance du 27 mars 2020, précise la manière dont ils s'appliquent à l'ensemble des instances de dialogue social, et donne quelques recommandations, en particulier pour la procédure écrite dématérialisée.

I) Champ d'application des nouvelles dispositions en matière de réunion à distance des instances de dialogue social, prises dans le contexte d'état d'urgence sanitaire

Sont concernés, en tant qu'instances du dialogue social dans la fonction publique :

- les **instances supérieures** (notamment CCFP, CSPFE, CSFPT, CSFPH, CSPM),
- les **comités techniques** (CT),
- les **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT),
- les **commissions administratives paritaires** (CAP),
- les **commissions consultatives paritaires** (CCP)
- et toutes les **autres instances de dialogue social** pour les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs groupements, les établissements publics, les autorités administratives indépendantes et les autorités administratives publiques, que leur public soit ou non intégralement composé d'agents publics (par exemple, les comités d'agence pour les agences régionales de santé² ou le comité unique de l'établissement public de la Caisse des dépôts et consignations)³.

¹ Le Gouvernement a été habilité à recourir à cette ordonnance pour adapter les règles relatives à la tenue des réunions dématérialisées, le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique par la [loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

² [L'article 5 de l'ordonnance précitée](#) reporte les élections des comités d'agence et des conditions de travail des ARS au plus tard le 1^{er} janvier 2021 tout en prolongeant les mandats en cours.

³ Les mandats des membres des instances qui prendraient fin au cours de cette période sont prorogés jusqu'à la désignation de nouveaux membres et au plus tard jusqu'au 30 juin 2020, sauf si des élections sont nécessaires. En ce cas, la date limite est reportée

Pour les CAP siégeant en **conseil de discipline**, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas convoquer de conseil de discipline durant la période et de reporter la tenue de la réunion après la période précitée⁴, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel.

Les nouvelles facultés **d'organisation des réunions, ouvertes par l'ordonnance, ne constituent** pas des dispositions pérennes et s'appliquent uniquement pour la période précitée. En revanche, en dehors de cette période, seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence, en vertu des articles [42 du décret n°2011-184](#) (CT) et [67 du décret n°82-453](#) (CHSCT).

II) L'ordonnance du 27 mars 2020 permet de réunir à distance les instances de dialogue social selon trois modalités

La lecture combinée des deux ordonnances précitées de 2020 et 2014 permet aux administrations de recourir, durant la période, aux **trois modalités de réunion à distance** (conférence téléphonique, visioconférence, procédure écrite dématérialisée) des instances de dialogue social de la fonction publique visées au I pour s'assurer, d'une part, du **maintien d'un dialogue avec les représentants du personnel** et, d'autre part, du **recueil des avis nécessaires sur des projets de texte ou d'avis** que ces instances auraient à examiner durant la période au titre d'une consultation préalable obligatoire. La DGAFP recommande toutefois de **privilégier** dans la mesure du possible **le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles**, la procédure de dématérialisation par écrit pouvant être lourde à manier.

Ces trois modalités sont mises en œuvre conformément aux **dispositions du décret du 26 décembre 2014 précité** et **sans préjudice des règles de droit commun** relatives aux compétences et au fonctionnement des instances qui s'appliquent pour la poursuite, durant la période précitée, du dialogue social dans la fonction publique.

En application de l'article 13 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020⁵, sont toutefois exclus de ces consultations préalables obligatoires **les projets de texte ayant directement pour objet de prévenir les conséquences de la propagation du Covid-19 ou de répondre à des situations résultant de l'état d'urgence sanitaire**. Les consultations du Conseil d'Etat et des autorités saisies pour avis conforme sont en revanche maintenues.

1) L'administration auprès de laquelle est placée l'instance de dialogue social peut établir, lors de la première réunion à distance, un premier compte rendu écrit visant à préciser les modalités de la réunion à distance

Il est recommandé lors de la première réunion de l'instance à distance, de **présenter la ou des modalités pratiques de fonctionnement de la réunion à distance** selon qu'elle est menée par audio ou visio-conférence ou par procédure dématérialisée et d'en rendre compte par écrit.

Un **compte rendu écrit** peut en outre fixer, après débat au sein de l'instance, les **modalités d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges** ainsi que les modalités selon lesquelles des **tiers** peuvent être entendus⁶.

du 30 juin 2020 au 31 octobre 2020. Le cas échéant un décret peut rendre compatible la durée des mandats des membres avec les règles de renouvellement partiel ou total des instances.

⁴ Lorsque l'instance est saisie dans le cadre d'une procédure de sanction, la réunion ne peut pas être organisée selon les modalités de la procédure écrite dématérialisée (article 5 de l'ordonnance du 6 novembre 2014 précitée).

⁵ [Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période](#)

⁶ [Article 2 de l'ordonnance du 27 mars 2020](#) précitée

2) Les membres de l'instance doivent être identifiés et les débats rester confidentiels vis-à-vis des tiers

Les membres de l'instance sont précisément **informés des modalités techniques leur permettant de participer à la réunion**.

La validité des réunions organisées, selon la ou les modalités de réunion à distance, est subordonnée à la mise en œuvre d'un **dispositif permettant l'identification des participants**⁷. L'administration doit s'assurer au préalable que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques permettant leur participation effective pendant la durée de la réunion.

En cas **d'incident technique**, la réunion et la procédure de vote peuvent être reprises ou poursuivies dans les mêmes conditions.

Pour rappel, les règles de **discrétion professionnelle et de secret professionnel** s'appliquent aux membres des instances, y compris lorsqu'elles sont réunies à distance.

3) Les règles de quorum de droit commun s'appliquent

Les instances de dialogue social ne siègent valablement que **si la moitié au moins de représentants du personnel est présente à l'ouverture de la réunion**, avec les nécessaires adaptations requises selon que la réunion est organisée en conférence téléphonique/visioconférence ou par la procédure écrite dématérialisée (voir infra).

Lorsque le quorum n'est pas atteint, une **nouvelle réunion** doit donc se tenir.

Il est à noter que dans l'hypothèse d'une **composition incomplète d'une instance**, faisant suite par exemple à la fin d'un mandat d'un représentant du personnel et à l'impossibilité de procéder à son renouvellement, et de l'adoption de projets de texte ou l'information sur des **mesures ayant un caractère d'urgence**, une instance de concertation pourrait siéger valablement sans que les **règles de quorum ne soient applicables**, conformément à l'article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020⁸.

III) Précisions et recommandations sur les modalités et la procédure des conférences téléphoniques et audiovisuelles

Pour les **conférences téléphoniques et audiovisuelles**, il est recommandé que le président de la séance puisse **s'assurer de la présence des seules personnes habilitées** à l'être et veiller également à ce que chaque membre siégeant avec voix délibérative **puisse participer effectivement aux débats**. Le système doit ainsi retransmettre au président les signes d'un membre demandant la parole. Il doit aussi s'assurer de la diffusion simultanée, à chacune des personnes participant ou assistant à la réunion, des propos tenus par l'une d'entre elles.

En début de séance et pour s'assurer que le **quorum** est atteint, notamment dans le cadre d'une conférence téléphonique, le **président procède à l'appel des représentants du personnel ayant voix délibérative**. En cas **d'absence de quorum** constatée, une **nouvelle convocation** est envoyée dans le délai imparti par les textes régissant le fonctionnement des instances pour procéder à une nouvelle conférence.

⁷ Article 4 de l'ordonnance du 6 novembre 2014

⁸ L'article 3 de l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit également des dispositions spécifiques en cas d'urgence pour les instances de dialogue social des établissements publics, des groupements d'intérêt public et de certains autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

IV) Précisions et recommandations sur la procédure écrite dématérialisée

Pour la procédure écrite dématérialisée utilisable dans le cadre de consultations préalables obligatoires sur des projets de texte ou avis à recueillir, les **délais prévus** par les décrets régissant le fonctionnement des instances supérieures de concertation, notamment les délais de convocation, **s'appliquent même s'ils doivent être parfois adaptés.**

Les délais supplémentaires proposés pour mettre en œuvre la procédure écrite dématérialisée constituent des recommandations. Celles-ci permettent de tenir une réunion dans des délais raisonnables.

1) Dispositions communes applicables

En application de **l'article 3 du décret du 26 décembre 2014**, le président informe les membres de l'instance, par voie électronique, de la **tenue de la réunion, de la date et de l'heure de son début** ainsi que de la date et de l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa **clôture**.

La séance est ouverte par un message du président à l'ensemble des membres de l'instance, qui rappelle la date et l'heure limite pour la présentation des contributions. A tout moment, le président peut décider de prolonger la durée de la réunion. Il en informe les membres y participant (**article 4 du décret du 26 décembre 2014**).

Les débats sont clos par un message du président, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la réunion. Le président adresse immédiatement un **message indiquant l'ouverture des opérations de vote**, qui précise la durée pendant laquelle les membres de l'instance participants peuvent voter. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, **le président en adresse les résultats à l'ensemble des membres de l'instance** (**article 5 du décret du 26 décembre 2014**).

Conformément à **l'article R133-7 du code des relations entre le public et l'administration** également pris en application de l'ordonnance du 6 novembre 2014, chaque membre peut demander que son **opinion**, telle qu'il l'aura exprimée par voie électronique, soit **jointe au procès-verbal** de la réunion organisée par cette procédure écrite.

Le procès-verbal de la réunion rend compte de l'ensemble des votes exprimés et précise le **sens de l'avis** qui en résulte. Il comporte, en annexe, le projet soumis à l'instance ainsi que les opinions demandées par ses membres. Il est communiqué par voie électronique à l'ensemble des membres de l'instance.

Seuls les **tiers invités** à être entendus peuvent être destinataires des messages envoyés par les membres de l'instance dans le cadre de la réunion.

2) Recommandations en matière de délais et de déroulement de la procédure pour les consultations pour avis des instances de concertation (instances supérieures, CT et CHSCT)

• Pour les instances supérieures

Les représentants du personnel sont **convoqués** par courriel par l'administration auprès de laquelle est placée l'instance (secrétariat de l'instance) à une date qui vaut la **date d'ouverture de la procédure écrite dématérialisée**, dans un **délai d'au moins quinze jours**⁹. Ce délai peut être **ramené à huit jours en cas d'urgence**. L'ordre du jour et les documents associés sont envoyés aux représentants du personnel par messagerie à cette occasion.

⁹ Quatorze jours au moins pour le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), sauf demande du ministre (dix jours)

Quatre jours au plus tard avant la date d'ouverture de cette procédure, les organisations syndicales présentent leurs **amendements** en les envoyant par courriel à l'administration. Ce délai peut être ramené à **deux jours**, en cas d'urgence.

Le projet de texte intégrant l'ensemble des amendements des organisations syndicales et du Gouvernement est **diffusé aux représentants du personnel et aux employeurs** avant l'ouverture de la procédure écrite dématérialisée.

A la date d'ouverture de la procédure écrite dématérialisée, il est recommandé de **laisser aux membres de l'instance** (représentants du personnel, employeurs territoriaux et hospitaliers) un délai de **deux jours** pour indiquer le **sens prévisionnel de leur vote** sur chaque amendement, accompagné le cas échéant de quelques explications. Chaque organisation syndicale et employeur transmettent ces informations au secrétariat de l'instance.

Il est proposé que le jour suivant, le Gouvernement transmette aux membres de l'instance un **document synthétique** indiquant les amendements qu'il accepte, les propositions de sous-amendements éventuels ainsi que le sens prévisionnel des votes sur chaque amendement des organisations syndicales et des employeurs territoriaux et hospitaliers le cas échéant.

Les membres de l'instance disposeraient enfin **d'un jour** pour indiquer leur **vote définitif** sur chaque amendement ainsi que sur le texte. **L'administration circularise enfin le résultat définitif** à l'ensemble des membres. En cas de **vote unanime défavorable**, l'instance doit être **reconvoquée**.

Les délais sont décomptés en jours ouvrables. Les principaux délais sont détaillés en annexe.

- ***Pour les CT et CHSCT***

Pour les autres instances, lorsqu'un projet de texte doit être examiné ou un avis recueilli, il est recommandé que chaque administration puisse **définir en amont les modalités pratiques et les délais adaptés**, en prévoyant les **trois mêmes séquences** décrites supra pour les instances supérieures :

- **recueil des positions provisoires** des représentants du personnel ;
- transmission d'un **tableau synthétique** à l'ensemble des membres intégrant les positions de chaque organisation syndicale et de l'administration ;
- **recueil définitif du vote** sur le projet de texte ou de l'avis avec circulation du résultat final.

3) Spécificité relative au quorum

Pour la procédure écrite dématérialisée, il est recommandé que **les organisations syndicales puissent signaler à l'administration les représentants du personnel** qui seraient empêchés ou ne souhaiteraient pas participer à la procédure, **un jour au moins avant la date d'ouverture de la procédure**.

Les échanges et débats tenus en réunion par procédure écrite dématérialisée ne sont valables que **si la moitié au moins des membres de l'instance y ont effectivement participé**. A défaut, l'instance doit être reconvoquée.

4) Spécificité liée aux consultations pour avis des CAP et des instances assimilées

Pour les CAP et toute instance pour laquelle le **secret du vote** est une faculté, celle-ci doit être préservée¹⁰. Ainsi, les modalités visant le respect de la confidentialité des échanges et du vote, si le

¹⁰ Articles 2 et 3 de l'ordonnance du 6 novembre 2014 précitée

secret du vote est demandé, doivent être fixées dès les premiers débats. Elles peuvent se traduire par tout échange d'écrits par voie électronique en ligne ou par messagerie.

V) L'administration devra dans tous les cas apporter la preuve de l'impossibilité de consulter les instances à distance

1) Les consultations des instances doivent être poursuivies dans toute la mesure du possible

En cas de modifications posant des **questions nouvelles** dans le champ de compétence des instances, le CT et, par analogie, toute instance de dialogue social doivent être consultés¹¹. Toutefois, seules des modifications ayant un impact direct et significatif requièrent sa consultation, et non des modifications à la marge¹².

Inversement, une **information** du CT, et par analogie de toute instance de dialogue social, ne peut se substituer à une consultation de cette instance¹³.

2) L'administration doit prouver qu'elle a mis en œuvre toute diligence permettant la consultation d'une instance, notamment à distance

De manière constante, le Conseil d'Etat considère qu'il n'y a **pas de formalité impossible** tant que le ministère n'apporte pas la preuve de la mise en œuvre de toutes les diligences nécessaires à la tenue et à la consultation d'une instance de dialogue social¹⁴.

L'administration devra ainsi être en mesure de **démontrer qu'elle a engagé toutes les diligences** pour assurer la tenue de l'instance, afin que l'avis de l'instance puisse être réputé avoir été rendu en l'absence de consultation sans risque d'annulation contentieuse pour défaut de consultation préalable obligatoire.

Alors que la consultation du CT ou de l'instance qui en tient lieu constitue en principe une **formalité substantielle** obligatoire, rappelée en particulier par l'arrêt Danthony ([CE, ass., 23 déc. 2011, n° 335033](#)), le Conseil d'Etat a admis dans une décision du 19 novembre 2013 ([CE, 19 nov. 2013, n° 353691](#)) que **l'urgence constatée, liée à la nécessité d'assurer la continuité du service public, permet de ne pas respecter cette formalité substantielle**.

Toutefois, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, les mesures prévues par l'ordonnance du 27 mars 2020 ouvrent de **nouvelles modalités possibles de consultations, notamment via la procédure écrite dématérialisée** tant et si bien que la **formalité impossible** ne devrait pas devoir être invoquée.

¹¹ [CE, 7^e chambre, 30 janvier 2017, n° 395291](#)

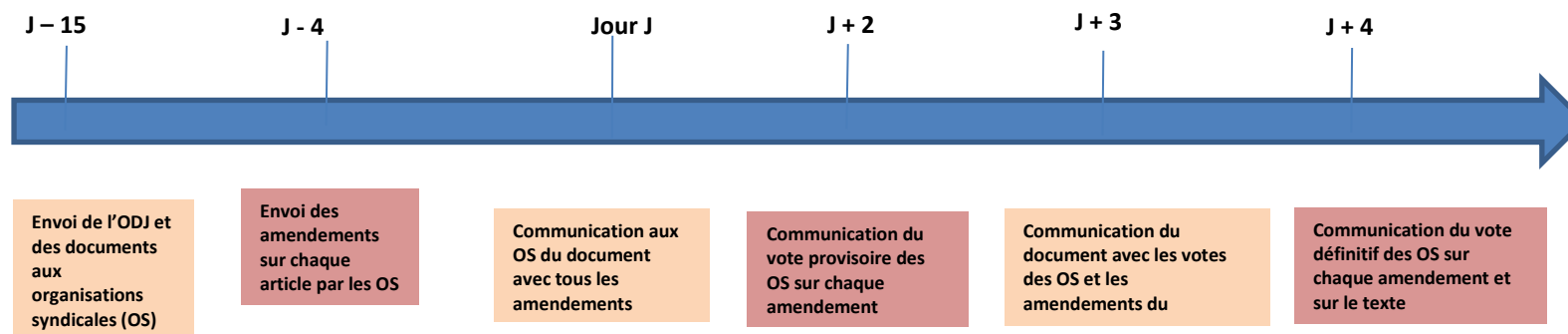
¹² [CE, 6 novembre 2019, n° 422207](#)

¹³ [CE, 1er juin 2018, n° 391518](#)

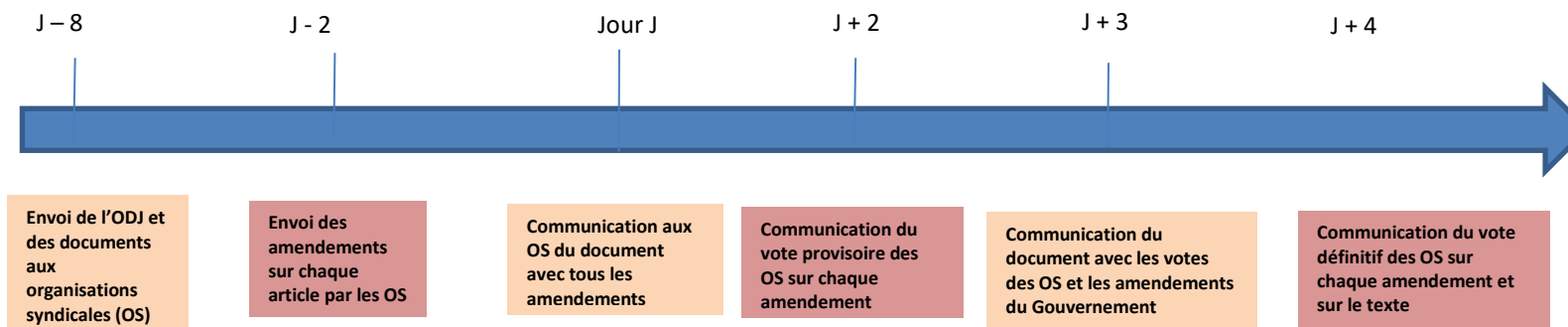
¹⁴ L'absence inopinée d'un membre d'une commission ne constitue pas une formalité impossible quand les dispositions réglementaires s'opposent à ce qu'une liste d'aptitude soit arrêtée par une commission composée d'une seule personne ([CE, 11 mars 1981, OPHLM Arcueil-Gentilly, n° 12924](#)). L'absence du quorum n'est pas un motif suffisant pour que la consultation de l'instance constitue une formalité impossible, tant que le ministère n'apporte pas la preuve qu'une nouvelle convocation était impossible ([CE, 13 janvier 2010, n° 305944](#)). Une commune ne saurait se prévaloir ni de ce qu'une CAP aurait été inadaptée, ni de difficultés matérielles liées à sa mise en place, pour soutenir que la consultation d'une CAP revêtait le caractère d'une formalité impossible dès lors qu'elle n'a pas pris les mesures pour mettre en place de cette commission ([CE, 3 / 5 SSR, du 8 janvier 1997, Commune d'Ivry-sur-Seine, n° 130187](#)). A l'inverse, dans une décision rendue le 28 février 2020, l'absence de mise en place d'une CCP pour les personnels des menses épiscopales constituait une formalité impossible dès lors que le Conseil d'Etat n'avait pas clarifié, dans le cadre d'un contentieux pendant, le régime applicable à ces personnels 2020 ([CE 2^e et 7^e ch.-r., n° 428441](#)).

ANNEXE: délais relatifs à la procédure écrite dématérialisée

Procédure écrite dématérialisée



Procédure écrite dématérialisée en cas d'urgence





Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics dans le cadre de la gestion du Covid-19

Mis à jour le 31 mars 2020

Le Président de la République a annoncé le lundi 16 mars des mesures exceptionnelles pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 qui touche actuellement notre pays. Pendant la période d'urgence sanitaire, les modalités d'application du cadre juridique relatif à l'activité des agents publics ont été fixées, notamment concernant les modes de travail à distance qui deviennent la norme.

En application de l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, les délais de carence en cas de congés pour maladie - un jour dans le secteur public et trois jours dans le secteur privé - sont suspendus à partir de la date de publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Les informations ci-dessous étant sujettes à modifications, il est impératif de se reporter régulièrement au site dédié du Gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

1 – Comment organiser le travail des agents à distance ?

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Depuis le lundi 16 mars – à la double condition que les activités puissent être travaillées et que les agents ne soient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA) – le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun. L'agent utilise le matériel attribué par son employeur, ou le cas échéant son matériel personnel.

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 PCA en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.

Dans ce contexte, les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation du travail de façon à :

- programmer les réunions sous forme de conférences téléphoniques ;
- reporter tous les déplacements ;
- reporter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

2 – Comment assure-t-on la continuité de services publics ?

Depuis le 15 mars, des plans de continuité de l'activité (PCA) sont mis en place dans chaque ministère et/ou structure publique. L'objectif de ces PCA 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 qu'il soit personnel.

Dans le contexte de pandémie de Covid-19, et afin de protéger les agents les plus vulnérables, ceux-ci sont invités à rester chez eux, et qu'ils ne participent pas au travail en présentiel.

Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) le 14 mars 2020, à savoir :

- ✓ les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- ✓ les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- ✓ les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- ✓ les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- ✓ les malades atteints de cancer sous traitement ;
- ✓ les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;
- ✓ les malades de cirrhose au stade B au moins ;
- ✓ les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m²) ;
- ✓ les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse.

A l'exception des personnels soignants, les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées se rendent sur le portail de la CNAMTS (declare.ameli.fr) afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19.

S'agissant des femmes enceintes, 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.

3 - Quels agents participent aux plans de continuité de l'activité (PCA) ?

Après évaluation des risques, tous les employeurs publics élaborent un PCA en définissant les fonctions qui nécessitent une présence physique ainsi que les agents concernés. Toutes les mesures nécessaires doivent alors être prises pour garantir la santé et la sécurité de ces personnes.

Les agents les plus vulnérables, tels que définis par le Haut conseil de la santé publique, et les personnes malades ne peuvent participer à un PCA en présentiel.

Tout agent nominativement désigné par son supérieur hiérarchique comme relevant d'un PCA en présentiel est contraint de se rendre physiquement sur son lieu de travail.

Si un agent relevant d'un PCA ne se présente pas, alors même que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, il peut être sanctionné pour service non fait. Cette absence implique une retenue d'1/30 de son salaire et des suites disciplinaires.

4 - Quel système de garde est mis en place pour les enfants du personnel soignant ?

Un système de garde est organisé exclusivement pour les personnels indispensables à la gestion de la crise, et notamment le personnel soignant, dans l'école où sont scolarisés leurs enfants ou dans une école à proximité.

Afin de prendre en charge les enfants de moins de trois ans, les crèches hospitalières ou d'autres structures d'accueil de la petite enfance bénéficient d'un régime dérogatoire de façon à rester ouvertes et à accueillir les enfants, en appliquant les mesures de sécurité sanitaire adaptées. Les parents concernés peuvent renseigner leur besoin sur le site <https://monenfant.fr>

Par ailleurs, le nombre d'enfants susceptibles d'être gardés par une assistante maternelle agréée est accru, par dérogation : il est désormais porté de 4 à 6 enfants.

5 - Quelles mesures doivent être respectées entre collègues lors d'un PCA en présentiel ?

Les agents appliquent les consignes barrières suivantes : se laver les mains régulièrement; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et proscrire les embrassades.

Une distance d'1 mètre doit être respectée entre deux personnes. L'employeur organise le lieu de travail afin de garantir cette nécessaire distanciation.

6 - Quelles mesures de précaution prendre à l'égard des agents assurant la continuité de l'activité et ayant un contact avec le public ?

Pour rappel, la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux de la personne contaminée. La contamination nécessite un contact direct en face à face à moins d'1 mètre ou de plus de 15 minutes avec une personne malade. Un des

vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées (poignée de main, clenche de porte, bouton d'ascenseur...).

Ainsi, deux situations sont à distinguer :

- contacts brefs : les mesures « barrières » notamment le lavage très régulier des mains – au savon ou à défaut avec du gel hydro-alcoolique – permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait;

- contacts étroits et prolongés : il y a lieu de compléter les mesures « barrières » afin d'éviter tout contact étroit et prolongé, par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

7 - Quelles mesures prendre si un agent du service est contaminé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans le service.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires. La première mesure est donc bien sûr d'éloigner l'agent malade de son environnement de travail.

L'employeur demande à l'agent malade de rentrer à son domicile, en appliquant les mesures barrières de façon stricte et doit respecter les consignes aux malades, qui sont données sur le site du Gouvernement. Les agents malades présentant des signes graves (forte fièvre et / ou gêne respiratoire importante), et uniquement ceux-là, doivent joindre le 15.

L'employeur demande à l'ensemble des agents ayant été en contact étroit et prolongé avec l'agent porteur de rester strictement confiné à leur domicile en quatorzaine en appliquant des mesures barrières strictes :

- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale : saluer sans contact, éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.) ;

- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie.

L'employeur informe le CHSCT de façon dématérialisée.

Par ailleurs, l'environnement de travail de l'agent contaminé doit être traité de la manière suivante, le coronavirus pouvant probablement survivre plusieurs heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse, de gants de ménage, de bottes ou chaussures de travail fermées (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ; strict respect des mesures barrières (lavage des mains) ;
- renforcement du ménage, avec les produits et procédures habituels. Une attention particulière est portée sur toutes les surfaces particulièrement exposées aux risques telles que les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, le mobilier mais aussi les équipements informatiques (téléphones, claviers d'ordinateurs...) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (pas d'aspirateur, qui met en suspension les poussières et les virus) ; bandeaux à usage unique si possible ;
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

8 - Existe-t-il des missions incompatibles avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf. sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par une limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires - de par leur statut -).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus.

Pour les professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions qu'ils exercent (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

Est-ce que la durée du confinement génère des jours de congés ?

L'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 prévoit une période minimale de congés annuels de quatre semaines : *"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales."*

Les lois statutaires prévoient que les fonctionnaires **en activité** ont droit à un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat. Dès lors que les fonctionnaires restent en position d'activité, qu'ils soient en ASA, télétravail ou arrêt de maladie, ils ont droit auxdits congés.

Dès lors, la durée du confinement génère des jours de congés.

Est-ce que la situation d'agents en ASA génère des jours RTT ?

La période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT (circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique au paragraphe 1.2).

L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Dès lors, les absences au titre des ASA sont susceptibles d'avoir un impact sur le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.

Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés et ARTT 2019 (pour les ministères qui ont fixé une date postérieure à l'entrée en confinement) à une date ultérieure et si oui existe-t-il une préconisation sur cette date ?

S'agissant des congés annuels, il est possible de repousser la limite de consommation des congés, et ce dans les trois versants de la fonction publique. En effet, le congé dû pour une année de service accompli peut se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service (fonction publique de l'Etat), l'autorité territoriale (fonction publique territoriale) ou l'autorité investie du pouvoir de nomination (fonction publique hospitalière). A titre d'illustration, dans les services où la date limite de consommation des congés 2019 est reportée au 31 mai 2020, un nouveau report à une date ultérieure peut être octroyé aux agents concernés.

Concernant les jours de RTT, les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Il appartient donc aux ministères ou aux collectivités territoriales de réguler cette question en fonction des nécessités du service : soit en autorisant un report par analogie avec les jours de congés, soit en obligeant les agents à les prendre dans l'année. Dans les faits, les jours d'ARTT sont également traités comme des jours de congés par les employeurs.

Les congés qui avaient été posés et validés, sur ce qui est à présent une période de confinement, sont-ils réputés pris ou faut-il les annuler ?

Une fois que les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'intéressé. Par exemple, les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés sauf demande contraire des agents et accord des responsables.

En effet, le chef du service (fonction publique de l'Etat), l'autorité territoriale (fonction publique territoriale) ou l'autorité investie de nomination (fonction publique hospitalière) organise la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Il n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler.

Est-il possible de transformer en ASA des jours de congés déposés et validés ?

Les ASA n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés.

L'employeur n'a aucune obligation d'annuler des congés pour les transformer en ASA.

Est-ce que des jours de congés peuvent être imposés par un chef de service ?

Le chef de service a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés. Il peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des dates, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Peut-on passer des agents de télétravail à ASA quand il n'y a réellement plus rien à faire ?

Pas de réglementation de référence sur ce sujet. C'est une option possible mais cela a un impact sur la situation de l'agent puisque les ASA ne génèrent pas de jours de RTT.

Peut-on obliger les agents qui « ont peur » à venir travailler en présentiel au titre du PCA s'ils ne sont pas dans une catégorie de droit à domicile ?

Tout employeur public est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses agents. C'est dans ce cadre qu'est élaboré, après une nouvelle évaluation des risques, le plan de continuité de l'activité. Dès lors que le PCA n'exclut pas les missions exercées par ces agents, et que les mesures requises sont prises pour les protéger, il doit être possible de contraindre ces agents à venir travailler. Par contrainte, il faut entendre qu'ils peuvent être sanctionnés (service non fait) s'ils ne se présentent pas. Evidemment, dans ce cas de figure, l'employeur doit être irréprochable sur les mesures de protection.

Covid-19 : droit de retrait dans la fonction publique

Le droit de retrait présente la particularité de s'exercer à l'initiative de l'agent, même si celui-ci doit alerter son employeur préalablement.

Un exercice inapproprié du droit de retrait est donc possible. Il est donc essentiel que les employeurs puissent répondre à toute question sur le sujet et fournir en temps utile une information qui permettra aux agents de ne mobiliser le droit de retrait que dans des cas qui le justifieraient réellement.

Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail à laquelle il est confronté présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire. Prévu pour le secteur privé aux articles L.4131-1 et L.4131-3 du code du travail, il est organisé, pour les agents publics d'Etat, par les dispositions de l'article 5-6 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 TA de Besançon a, par un jugement du 10 octobre 1996 *Glory c/ commune de Châtenois-Les-Forges*, considéré que le droit de retrait constituait un principe général du droit bénéficiant à tout agent public. Suivant cette interprétation, il s'agit donc **d'un droit subjectif** de l'agent de se retirer d'une situation de danger imminente, tout en sachant que ce comportement doit avoir des **bases objectives**.

Préalablement à l'exercice de ce droit, l'agent a l'obligation d'alerter son chef de service du problème à l'origine de son intention d'utiliser le retrait, les textes n'imposant pas de formalité particulière (cf annexe 1).

A partir de quand peut-on parler d'un *danger grave et imminent* ?

Le danger est défini comme la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Le danger est distingué du risque qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

Sur la notion de « danger grave », la circulaire du ministre du travail n 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 donne la définition suivante : « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., Verneveaux c/ RATP).

Concernant une situation épidémique, on peut en déduire, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, que dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte que représenterait par exemple une contamination dans les transports (exposition environnementale) ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

Existe-t-il des missions incompatibles avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par des arrêtés interministériels de limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires - de par leur statut -).

En période d'épidémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de l'épidémie

Pour ces professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

Quelles mesures de précaution prendre, notamment à l'égard des personnels ayant un contact étroit et régulier avec le public ou une communauté ?

Il est rappelé que, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer. La transmission du virus se fait par un contact étroit et notamment l'émission de gouttelettes de salive qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Un contact étroit s'entend d'une personne qui a partagé le même lieu de vie que le cas confirmé pendant plusieurs heures et/ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'un mètre du cas et/ou pendant plus de 15 minutes, au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion.

De ce fait, les mesures « barrière », disponibles et actualisées sous <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, garantissent le respect des recommandations du gouvernement, notamment celles ayant trait au lavage très réguliers des mains. Elles peuvent, le cas échéant, être complétées par des mesures comme l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre pour les personnels de guichet.

Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut donc trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies. En revanche, les mesures de prévention doivent être particulièrement déployées à leur intention.

Existe-t-il des sanctions en cas d'exercice abusif du droit de retrait ?

Il est rappelé qu'aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée dans le cas de l'exercice légitime du droit de retrait.

Par contre, en cas d'usage abusif du droit de retrait il est possible de procéder à une retenue sur traitement pour service non fait.

Une sanction disciplinaire peut également être prononcée pour un comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée.

Annexe : Eléments de jurisprudence

1. Modalités d'exercice du droit de retrait

- La jurisprudence n'exige pas d'information écrite. Statuant sur le fondement des dispositions du code du travail reprises par les textes fonction publique, le Conseil d'Etat a en effet estimé à plusieurs reprises que le règlement intérieur d'une entreprise ne pouvait pas imposer à un salarié de signaler le danger par écrit (CE 12 juin 1987 n° 72388 *Sté Gantois*).
- Par ailleurs, le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Cette rédaction implique que le retrait ne peut s'effectuer s'il crée un danger grave et imminent pour des tiers (collègues ou usagers).
- Il convient de rappeler que le chef de service doit être à même de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel. Dans ce cadre, l'information le plus en amont possible des agents et de leurs représentants sur les mesures de protection prises doit également permettre de limiter l'exercice infondé du droit de retrait qui peut entraîner retenue sur rémunération ou sanctions (cf infra).

2. Conditions d'exercice du droit de retrait : la notion de danger grave et imminent

Les tribunaux tendent à ne reconnaître l'existence d'un danger grave et imminent que dans des hypothèses peu nombreuses correspondant à des situations aigues de danger :

→ TA de Besançon 10 octobre 1996 n° 960071 *Glory c/ commune de Châtenois-les-Forges* : le TA reconnaît l'existence d'un danger grave et imminent dans le cas où un agent avait pour mission de fixer les illuminations de Noël à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à 4 mètres du sol sans protection suffisante.

→ CAA de Marseille 10 février 2009 n° 06MA01703 *M. D'Angeliis* : l'exercice du droit de retrait est justifié en cas de risque d'agression d'un agent par ses collègues en raison de « l'attitude excessivement vindicative de l'intéressé » et de « ses diverses dénonciations dénuées de fondement ».

Les tribunaux ne reconnaissent en revanche pas l'existence d'un danger grave et imminent :

- si la dangerosité de l'opération à réaliser reste éventuelle ou hypothétique ou lorsque la menace n'affecte pas directement l'agent public :

→ Cas d'un agent dont les collègues avaient été victimes, sur des missions équivalentes, de jets de pierres, menaces et insultes (CAA Lyon, 22 déc. 2009, n° 07LY00746, *Perrin* ; TA Nancy, 22 mars 2011, n°0901907, *M. Lelièvre*),

→ Cas d'un agent en charge du nettoyage des portes extérieures d'une maison de retraite où des inconnus se sont introduits à plusieurs reprises (CAA Lyon, 12 juill. 2010, n° 09LY00879, *Hernandez*)

- lorsque le danger invoqué n'est pas considéré comme suffisamment grave :

- la dégradation des conditions de travail au sein d'un établissement scolaire (TA Cergy-Pontoise, 16 juin 2005, n° 0106154, *Moreau*), le non-respect des règles de sécurité dans un lycée (TA Melun, 2 juin 2015, n° 1403228, *Mme V.*, 4), le non-respect des règles d'hygiène dans des cuisines administratives (CAA Nantes, 7 mai 2008, n° 07NT01812, *Cariou c/ Min. de la Défense.*) ou la température jugée trop basse par un agent dans les locaux de travail (TA Amiens, 20 mai 2011, n° 091781, *Dumont.*) ne peuvent fonder l'exercice du droit de retrait.

- de même, dans la situation où des batteries déversaient de l'acide sur le sol et dans une armoire électrique en contact avec l'eau d'un garage (CAA Bordeaux, 25 avril 2005, n° 04BX02006, *Mocka.*), en cas d'émanation de solvants résultant de la pose de moquette dans les locaux (CAA Versailles, 13 déc. 2005, n° 03VE2598, *Bruno*) ou en présence avérée de déjections de chauve-souris dans plusieurs salles d'une école et de défauts affectant la toiture et les toilettes de cette école (CE 18 juin 2014, n° 369531, *Min. de l'Éducation nationale c/ Mme Casa Nova Zatar et al.*)

● Lorsque la situation de danger ne diffère pas du risque habituel inhérent à la fonction exercée, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse :

→ Situation du personnel hospitalier exposé à des risques de contamination par le virus HIV ou de l'hépatite B (TA Versailles 2 juin 1994 *Hadjab et al. c/ Administration générale de l'Assistance publique*)

→ Cas dans lequel un agent public disposait de la qualification requise pour exercer une fonction présentant un risque connu (TA Nîmes 15 octobre 2009 *Felices*)

● Dès lors que l'administration est intervenue rapidement pour faire cesser le danger et protéger l'agent (CAA Paris 26 avril 2001, TA Melun 13 juillet 2012)

● Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., *Verneveaux c/ RATP*).

3. L'usage abusif du droit de retrait

En cas de contentieux, il appartient à l'agent qui revendique l'usage de son droit de retrait, de prouver l'existence effective d'un danger grave et imminent.

Si l'autorité administrative (en lien avec le CHSCT) ne reconnaît pas l'existence d'une situation de danger grave et imminent, plusieurs options lui sont ouvertes par la jurisprudence :

- procéder à une retenue sur traitement pour service non fait (CAA Paris 24 juin 2008 *M. Bachelot* n° 05PA02748, Conseil d'Etat 18 juin 2014)

- de prononcer une sanction disciplinaire à son encontre pour un comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée (CAA Lyon, 22 déc. 2009, *M. Perrin.*; TA Nancy, 22 mars 2011, *M. Lelièvre.*)

- Enfin, dans les cas les plus extrêmes, l'agent s'expose à une procédure d'abandon de poste (CAA Paris, 30 juin 2009, n° 07PA01765, *Agbo.*).

- Cette fiche concerne les fonctionnaires en attente d'un passage devant une instance médicale (comité médical ou commission de réforme) en vue de l'octroi ou du renouvellement d'un congé pour raison de santé (congé de longue maladie et congé de longue durée) ou encore de leur retour en service.
Cependant, la réunion des instances médicales peut s'avérer être complexe à mettre en œuvre dans un contexte dégradé, notamment au regard de la pression sur les personnels médicaux siégeant en instance ou réalisant des expertises (médecins agréés qui sont des médecins généralistes ou spécialistes libéraux).
- Dans l'hypothèse où l'instance médicale peut être réunie par voie dématérialisée, cette réunion est valable au regard des règles de quorum prévue à l'article R. 133-10 du code des relations entre le public et l'administration.
- A défaut, il est rappelé que les articles 27 et 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 prévoient le maintien du demi-traitement de l'agent ayant épuisé ses droits à congé et qui est en attente d'une décision de l'administration impliquant l'avis d'une ou de deux instances médicales. Pour la fonction publique territoriale, ce sont les articles 17 et 37 du décret 87-602 du 30 janvier 1987 qui prévoient ce maintien du 1/2 traitement jusqu'à la date de la décision de la commission de réforme ou du comité médical.
- Compte tenu de l'obligation faite à l'employeur de placer l'agent dans une situation régulière, la décision prise au terme de la procédure prend nécessairement effet à compter de la fin de la dernière période de congé. Dans une récente décision (CE, 9 novembre 2018, n° 412684), le Conseil d'Etat a considéré que le demi-traitement versé dans ces conditions est régulier et ne saurait donner lieu à un remboursement par le fonctionnaire, notamment s'il est finalement placé en disponibilité pour raison de santé.
- Concernant les fonctionnaires demandant le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique, notamment les agents qui peuvent répondre aux caractéristiques des personnes vulnérables, il apparaît utile d'examiner les conditions d'octroi d'un temps partiel pour raison thérapeutique au terme de la période de confinement.
- Concernant les fonctionnaires sollicitant un congé pour invalidité imputable au service, il est rappelé que le régime de présomption d'imputabilité prévu à l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 doit conduire les employeurs à statuer rapidement sur la situation des agents. Il appartient aux employeurs de se saisir pleinement de ces dispositions et de ne réserver les cas de refus nécessitant l'avis de la commission de réforme qu'aux situations dans lesquelles ils ont des éléments tangibles de nature à renverser cette présomption (faute personnelle ou circonstances particulières détachant l'accident du service). Dans les situations nécessitant l'avis de la commission de réforme, il appartiendra de statuer rapidement sur la situation des agents à l'issue de la période de confinement.

Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique

Dans la fonction publique d'Etat :

Dans la fonction publique de l'Etat, le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 ouvre la possibilité de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail (durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives...), *"lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent."*

Dans la fonction publique hospitalière :

Dans le versant hospitalier, le troisième alinéa de l'article 15 du décret 2002-9 du 4 janvier 2002 prévoit qu'en cas de *"crise sanitaire, les établissements de santé sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixes par le cycle de travail."*

C'est sur cette base qu'est pris le texte permettant le déplafonnement des heures supplémentaires dans la FPH dans le cadre de Covid-19.

De manière générale, l'article 17 de la directive Temps de travail (2003/88 du 4 novembre 2003) permet de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (soins dans les hôpitaux...), sous réserve de l'octroi, aux agents concernés, de périodes au moins équivalentes de repos compensateur (dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée doit être accordée aux travailleurs concernés).

Dans la fonction publique territoriale :

Le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 renvoie, pour la fonction publique territoriale, aux dispositions du décret du 25 août 2000.

Qui définit l'urgence ? et quels en sont les critères ?

En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence. Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire (sujet évoqué au GT présidé par le SGDSN en 2017, sur l'organisation du travail en cas de circonstances exceptionnelles). Une décision du chef de service dans la FPE, du ministre de la santé dans la FPH ou de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour la FPT est nécessaire pour autoriser les dérogations.

Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service (FPE), qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. Sur décision du ministre de la santé (FPH). Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation.	FPE : Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3) FPT : Décret 2001-623 (renvoi au décret du 25 août 2000) FPH : Décret 2002-9 (article 15)
Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service (FPE), qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. Sur décision du ministre de la santé (FPH). Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation.	FPE : Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3) FPT : Décret 2001-623 (renvoi au décret du 25 août 2000) FPH : Décret 2002-9 (article 15)
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service (FPE), qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. Sur décision du ministre de la santé (FPH). Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation.	FPE : Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3) FPT : Décret 2001-623 (renvoi au décret du 25 août 2000) FPH : Décret 2002-9 (article 15)
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	En cas de circonstances exceptionnelles justifiées et pour une période limitée : Sur décision du chef de service (FPE), qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. Sur décision du ministre de la santé (FPH). Attribution d'un repos compensateur, à défaut, indemnisation.	FPE : Décret 2000-815 du 25 août 2000 (II de l'article 3) FPT : Décret 2001-623 (renvoi au décret du 25 août 2000) FPH : Décret 2002-9 (article 15)

Le stade 3 du plan d'actions du Gouvernement contre le Coronavirus COVID-19 a été mis en œuvre le 15 mars 2020, sur la base des recommandations sanitaires du Haut conseil de la santé publique (HCSP). La présente note a pour objectif de préciser les modalités d'organisation du travail qui doivent être adaptées.

1. Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Chaque employeur public contribue à lutter contre cette diffusion, en mettant systématiquement en place le télétravail, lorsque le poste le permet.

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.

2. Depuis le 15 mars, des plans de continuité de l'activité (PCA) sont mis en place dans chaque ministère et/ou structure publique

L'objectif de ces PCA 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, répondant aux critères ci-dessous, 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), à savoir :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlée, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastatique ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

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.

3. Les agents assurant la continuité de l'activité doivent respecter les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de façon impérative

Les agents appliquent les consignes barrières suivantes : se laver les mains régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades.

Une distance d' 1 mètre doit être respectée entre les agents et avec les usagers.

Les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation afin de :

- limiter au strict nécessaire les réunions - la plupart peuvent être organisées à distance, les autres devant être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- limiter les regroupements d'agents dans des espaces réduits ;
- annuler ou reporter tous les déplacements non indispensables ;
- éviter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

4. Les solutions pour les parents d'enfants de moins de 16 ans

Les principes de solidarité et de responsabilité s'appliquent plus que jamais : des solutions d'entraide pour la garde des enfants - hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans - sont à inventer et à organiser localement.

Un système de garde est mis en place exclusivement pour les personnels soignants, dans l'école où sont scolarisés leurs enfants ou dans une école à proximité. Afin de prendre en charge les enfants de moins de trois ans, les crèches hospitalières bénéficient d'un régime dérogatoire de façon à rester ouvertes et à accueillir les enfants, en appliquant les mesures de sécurité sanitaire adaptées. Par ailleurs, le nombre d'enfants susceptibles d'être gardés par une assistante maternelle agréée est accru : il est désormais porté de 4 à 8 enfants.

Pour les autres agents publics, le télétravail est la solution préconisée. En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent 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.

5. Les concours sont ajournés dans leur ensemble

Les nouvelles dates d'organisation des concours seront précisées ultérieurement par les autorités organisatrices.

Position des agents devant assurer la garde d'enfant

Précision apportée par la DGAFP

Message du 9 mars 2020

En complément de l'instruction DGAFP diffusée à l'ensemble des secrétaires généraux, les agents publics qui ont des enfants de moins de 16 ans scolarisés ou gardés en accueil collectif dans des établissements de la petite enfance des départements de l'Oise et du Haut-Rhin, qui doivent rester à domicile pour en assurer la garde doivent suivre appliquer les modalités suivantes.

Le parent concerné contacte son chef de service et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucune autre solution de télétravail ne peut être retenue, une autorisation spéciale d'absence est accordée par le chef de service à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de justifier d'une part de la mesure d'éloignement (attestation de l'établissement scolaire notamment) et d'autre part de l'absence de solution de garde.

L'agent fournit à ce titre une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul parent à assurer la charge de la garde. Cette autorisation est accordée pour une durée de 14 jours. Pour les parents d'élèves dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de fermeture ("cluster"), cette autorisation sera accordée jusqu'à la réouverture de l'établissement.

Résumé

- 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 public doit accompagner les mesures de prévention, notamment celles d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et placer en conséquence l'agent public dans une position régulière.
- A cet effet, lorsque le télétravail est possible, l'employeur public doit mettre en place les mesures en facilitant l'accès. Lorsque le télétravail n'est pas envisageable, le placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence semble la situation la plus adaptée au regard de la protection des droits des agents publics et de la nécessaire adhésion de l'intéressé à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.

Il appartient au ministre chargé de la santé de prendre les mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave

L'article L. 3131-1 du code de la santé publique confère au ministre chargé de la santé un pouvoir pour prendre des mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave.

Article L. 3131-1 du code de la santé publique

En cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre chargé de la santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population.

Le ministre peut habilitier le représentant de l'Etat territorialement compétent à prendre toutes les mesures d'application de ces dispositions, y compris des mesures individuelles. Ces dernières mesures font immédiatement l'objet d'une information du procureur de la République.

Le représentant de l'Etat dans le département et les personnes placées sous son autorité sont tenus de préserver la confidentialité des données recueillies à l'égard des tiers.

Le représentant de l'Etat rend compte au ministre chargé de la santé des actions entreprises et des résultats obtenus en application du présent article.

Les mesures de préservation de la santé de la population peuvent comporter des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile visant à éviter la propagation de la maladie. Ces mesures de privation de libertés fondamentales sont des mesures de police qui doivent être proportionnées au risque encouru et au regard de l'intérêt de santé publique.

Cependant, il apparaît qu'à la date du 26 février 2020, le ministre chargé de la santé a seulement édicté des **recommandations** (voir en ce sens : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) à destination des travailleurs et étudiants ayant séjourné dans une région à risque en leur demandant de privilégier le télétravail et d'éviter les contacts proches (réunions, ascenseurs, cantine, etc.). C'est donc aujourd'hui cette population spécifique qui est la cible des mesures préventives, **sans que celles-ci ne puissent leur être imposées** (dans l'hypothèse d'un refus de leur part), tant que l'article L.3131-1 du code de la santé publique n'a pas été activé.

Par ailleurs, l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale prévoit, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, la possibilité de prendre, **par décret**, des mesures visant à renforcer la prise en charge des frais de santé et à adapter les règles de versement en espèce par dérogation au droit commun de la sécurité sociale, mais cet article n'est applicable qu'au régime général (donc aux agents non titulaires de droit public) **et non aux fonctionnaires ou aux militaires**. C'est en application de cet article que le décret

du 31 janvier 2020¹ a été pris. Ce décret ouvre la possibilité, pour les salariés du régime général devant être mis en quarantaine suite à leur retour d'une zone à risque, et nonobstant l'absence de tout symptôme, d'être placés en situation d'arrêt de maladie avec des conditions dérogatoires au droit commun : possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence. Par extension, le décret sert également à régler la situation des agents contraints de rester à leur domicile en raison de la quarantaine d'un proche (par exemple : parents devant garder leur enfant).

La responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière

L'employeur public peut adapter son action selon la situation de l'agent public concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site, ce qui pourra recouvrir le cas d'une situation de pandémie. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou d'un de ses proches. Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, elle est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position régulière² compte tenu de l'absence de service fait. Il dispose, à cet effet, de deux possibilités :

- **placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence** sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction du 23 mars 1950³. L'instruction prévoit, de manière limitative, les cas de maladie ouvrant droit à ce type d'autorisation spéciale d'absence. Il s'agit des maladies suivantes : variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale. Des situations de type coronavirus COVID-19 ne sont donc pas prévues. Toutefois, cette instruction prévoit également que : « *S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas* ».

Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine. L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme plus protecteur des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

- **placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.**

Pour les agents contractuels, cette mesure est applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020. Ce décret n'est pas applicable aux fonctionnaires. Dans ce cadre, pour les fonctionnaires, la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence est recommandée.

¹ 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

² Voir en ce sens pour rappel de ce principe : CE, 9 juillet 2007, n° 294706

³ Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence