

Mise à jour le 10 juillet 2020_V10

A compter du 11 mai 2020, la phase de déconfinement commençait à se déployer succédant à la période de confinement démarrée subitement le 17 mars 2020.

La loi n°2020-546 prorogeait l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020 inclus. Des dispositions spéciales se déployaient pendant cette période exceptionnelle, notamment en matière de ressources humaines pour préserver la santé des agents publics, continuer à maintenir des services locaux dans des conditions satisfaisantes et assurer la sécurité sanitaire des usagers.

La loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire est parue le 10 juillet 2020. Il est indiqué que « *les mesures prescrites ... sont strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu. Il y est mis fin sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires* ». Ainsi, le Premier ministre « *peut, par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 :*

- 1. Réglementer ou, dans certaines parties du territoire dans lesquelles est constatée une circulation active du virus, interdire la circulation des personnes et des véhicules, ainsi que l'accès aux moyens de transport collectif et les conditions de leur usage et, pour les seuls transports aériens et maritimes, interdire ou restreindre les déplacements de personnes et la circulation des moyens de transport, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux, professionnels et de santé ;*
- 2. Réglementer l'ouverture au public, y compris les conditions d'accès et de présence, d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des locaux à usage d'habitation, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité. La fermeture provisoire d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunions peut, dans ce cadre, être ordonnée lorsqu'ils accueillent des activités qui, par leur nature même, ne permettent pas de garantir la mise en œuvre des mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus ou lorsqu'ils se situent dans certaines parties du territoire dans lesquelles est constatée une circulation active du virus ;*
- 3. ... réglementer les rassemblements de personnes, les réunions et les activités sur la voie publique et dans les lieux ouverts au public »*

Les informations en matière de ressources humaines qui vous sont présentées sont actualisées régulièrement compte tenu de la réglementation et des instructions ministérielles.

Sommaire

Situation des personnes vulnérables	3
Situation des agents cohabitant avec une personne vulnérable	5
Situation des agents devant garder leurs enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap	6
Solutions de garde et priorité pour les enfants des personnels indispensables à la gestion de crise	7
Accueil de mineurs : mise en place du dispositif « Sport, Santé, Culture, Civisme »	7
Possibilité d'imposer des congés annuels ou RTT pendant la période d'urgence sanitaire	8
Suppression du jour de carence	9
Situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine	9
Prime exceptionnelle pour agents publics des établissements médicaux-sociaux	10
Prime exceptionnelle pour les agents publics des collectivités et les établissements publics	10
Mise à disposition gratuite d'agents territoriaux en direction de la FPH durant la période d'état d'urgence sanitaire	11
Décompte des 6 ans d'ancienneté pour la CDIisation des agents en CDD	11
Prise en charge des frais de repas des agents publics pendant le déconfinement	11
Situation des agents stagiaires ne pouvant faire leur formation initiale	11
Application du forfait mobilité durable aux agents territoriaux	12
Déplafonnement du nombre de jours pouvant être épargnés sur le compte épargne temps pour l'année 2020 (plafond à 70 jours)	12

Situation des personnes vulnérables

A compter du 17 mars, date de mise en confinement, les agents publics ne pouvant télétravailler et considérés vulnérables ont été placés en autorisation d'absence :

- Pour les agents CNRACL (ALD ou hors ALD) l'ASA devait à minima être justifiée par une attestation sur l'honneur auprès de l'employeur (afin d'éviter de transgresser le secret médical).
- Les agents relevant du régime général (fonctionnaires -de 28h et contractuels) en ALD pouvaient se déclarer sur le site AMELI pour bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire. A ce titre, ils étaient admis en ASA en raison d'un arrêt de travail dérogatoire.
- Les agents relevant du régime général (fonctionnaires -de28h et contractuels) atteints d'une pathologie hors ALD pouvaient être mis en ASA justifiée à minima par une attestation sur l'honneur.
- A compter du 2 avril 2020, suite aux remontées des employeurs territoriaux, le système AMELI (ALD) a été élargi à l'ensemble des agents publics afin d'atténuer la charge financière des arrêts. Cette actualisation n'a pas été prise en compte, ou pas été portée à la connaissance de tous les agents, entraînant à l'approche du 11 mai des situations compliquées, certains agents n'étant ni déclarés sur AMELI, ni placés en arrêt dérogatoire par leur médecin traitant.

Le tableau suivant propose une synthèse des positions quand le télétravail n'est pas possible. Il est établi sur la base des éléments connus à la date du 11 mai 2020 :

	Du 13 mars au 10 mai	Du 11 mai au 31 mai	Du 1 juin au 10 juillet
Agents reconnus en ALD CNRACL et IRCANTEC**	Autorisation d'absence (ASA) délivrée par l'agent Et/ou Autorisation d'absence après déclaration AMELI à l'initiative de l'agent pour préserver le secret médical	ASA après Déclaration AMELI par l'agent Ou ASA à réception d'un arrêt de travail « dérogatoire » du médecin traitant	ASA après Déclaration AMELI par l'agent Ou ASA à réception d'un arrêt de travail « dérogatoire » du médecin traitant
Agents vulnérables non reconnus en ALD – « CNRACL »	Autorisation d'absence (ASA) délivrée par l'employeur (attestation sur l'honneur transmise par l'agent) Ou Autorisation d'absence en raison d'un arrêt de travail « dérogatoire* » par le médecin traitant	ASA à réception d'un arrêt de travail « dérogatoire » du médecin traitant	
Agents vulnérables non reconnus en ALD – « IRCANTEC »	Autorisation d'absence (ASA) délivrée par l'employeur (attestation sur l'honneur transmise par l'agent) Ou ASA à réception d'un arrêt de travail « dérogatoire » du médecin traitant		

*Arrêt dérogatoire : recommandation sans impact sur la rémunération (100% du traitement et maintien du RI)

**ACTUALISATION DU SITE AMELI : tous les agents publics (fonctionnaires (CNRACL et IRCANTEC) et contractuels de droit public) peuvent à nouveau faire leur déclaration sur le site AMELI pour bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires permettant de les placer en autorisations d'absence pour personnes vulnérables-ALD (info AMELI).

En l'absence de reconduction d'un arrêt régulier ou un arrêt de travail généré par le dispositif AMELI, à la date du 11 mai, ces agents reprennent si les garanties sanitaires liées à leur emploi ont été mises en œuvre par l'employeur et si, éventuellement, le médecin traitant/spécialiste n'y voit pas d'objection. Au besoin, l'équipe Prévention et santé peut accompagner la collectivité pour organiser les conditions de la reprise.

◆ **Sont considérées comme personnes vulnérables les personnes répondant à l'un des critères suivants :**

- Les personnes âgées de 65 ans et plus ;
- Les personnes ayant des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les personnes ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Les personnes présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Les personnes atteintes de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- Les personnes atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Les personnes atteintes de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Les femmes enceintes étant dans leur troisième trimestre de grossesse.

Situation des agents cohabitant avec une personne vulnérable

Pendant la période de confinement les agents vivant avec une personne vulnérable, ont pu bénéficier d'une autorisation d'absence, dès lors que le télétravail n'était pas envisageable, par l'octroi d'un arrêt de travail dérogatoire par leur médecin traitant.

Ces agents doivent se rapprocher de leur médecin de ville afin de renouveler leur arrêt de travail s'ils en bénéficiaient et continuent à être placé en autorisation d'absence.

Les agents contractuels sont les seuls, à ce jour, à pouvoir continuer à se déclarer sur AMELI.

	Du 13 mars au 10 mai	Du 11 mai au 31 mai	Du 1er juin au 10 juillet
Agents titulaires CNRACL	Placement en ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant	Placement en ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant	Placement en ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant
Agents titulaires IRCANTEC	Placement en ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant	Placement en ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant	Placement en ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant
Agents contractuels	ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant	ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant	ASA à réception d'un arrêt de travail dérogatoire par le médecin traitant

Situation des agents devant garder leurs enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap

Pendant la période de confinement les agents devant garder leurs enfants étaient placés en autorisation d'absence, dès lors que le télétravail n'était pas envisageable. Durant la période de déconfinement, l'impossibilité de télétravail et l'absence de solution de garde conduira à maintenir leur placement en ASA selon les dispositions ci-dessous :

	Du 13 mars au 10 mai	Du 11 mai au 31 mai	Du 1er juin au 10 juillet	
Agents titulaires CNRACL	Placement en ASA	Placement en ASA	Si attestation de justification de l'absence scolaire***	Si volonté des parents de ne pas confier leurs enfants à l'établissement scolaire***
			Placement en ASA	
Agents titulaires IRCANTEC	Placement en ASA + déclaration AMELI employeur	Placement en ASA* + déclaration Net entreprises **	Placement en ASA* + déclaration Net entreprises **	Reprise ou Congés annuels ou RTT
Agents contractuels	Placement en ASA + déclaration AMELI employeur + déclaration Net-entreprises**	Placement en ASA* + déclaration Net-entreprises**	Placement en ASA* + déclaration Net-entreprises**	

*A compter du 1^{er} mai, les employeurs publics semblent ne plus pouvoir faire de déclaration sur le site ameli pour les agents (fonctionnaires -28h et contractuels) en autorisation d'absence pour garde d'enfant (info AMELI).

**Les employeurs publics déclarant les contractuels de droit public en utilisant le service dépôt de fichier ouvert sur le portail Net-entreprises. La récupération des IJ est opérée selon la procédure de droit commun.

Ces déclarations peuvent être opérées rétroactivement à la date du 16 mars 2020.

Il n'y a, à ce jour, pas de dispositif permettant de récupérer les IJ pour les fonctionnaires IRCANTEC/CNRACL en ASA pour garde d'enfants

***La formalisation de la possibilité de confier les enfants aux établissements scolaires sera réalisée sur la base d'un « modèle type » / « attestation » délivrée par l'établissement scolaire attestant que l'établissement est fermé ou n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant. Précision à apporter sur les CLSH du mercredi par exemple. ([Voir note FNCDG Réunion du 30 avril 2020 ODUSSOPT et coordination des employeurs](#)). Un complément sera apporté pour préciser le cadre.

Solutions de garde et priorité pour les enfants des personnels indispensables à la gestion de crise

Lettre de la préfecture en date du 7 Mai 2020 qui liste les personnels indispensables à la gestion de crise, en découle une priorité pour l'accueil de leurs enfants en crèche ou en classe

◆ Pour l'école

Si le nombre d'enfants à accueillir est important, une priorisation/organisation pourra mise en place en lien avec l'inspecteur d'académie pour pouvoir accueillir en présentiel les enfants en grandes difficultés scolaires, **les enfants du personnel enseignant et du personnel communal indispensable à la réouverture des écoles** et les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise* sanitaire et à la continuité de la vie de la Nation. Dans la mesure du possible, il est également tenu compte des élèves relevant d'une même fratrie.

* Les personnels indispensables à la gestion de crise identifiés sont :

- tout personnel travaillant en établissements de santé publics/privés,
- tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées,
- les professionnels de santé et médico-sociaux de ville
- les personnels des services d'aide et d'accompagnement (SAAD) et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD)
- les personnels chargés de la gestion de l'épidémie des agences régionales de santé (ARS), des préfectures, SDIS, DDSP, GGD et personnels d'État participants à la gestion de crise
- les personnels de l'aide sociale à l'enfance dépourvus de solution de garde : assistants de service social,
- techniciens d'intervention sociale et familiale (TISF), médecins, infirmières puéricultrices, sages-femmes
- et psychologues.

◆ Pour les crèches

Pour l'accès des places de crèches, la priorisation est établie par la structure elle-même. Les structures sont néanmoins incitées à privilégier l'accès aux crèches des enfants des soignants, des professionnels du médico-social et de l'aide à domicile, des personnels de l'éducation nationale et des parents qui ne sont pas en mesure d'exercer leur activité professionnelle en télétravail et aux familles monoparentales.

Accueil de mineurs : mise en place du dispositif « Sport, Santé, Culture, Civisme »

Ce dispositif fait partie du processus progressif de déconfinement scolaire tenant compte des impératifs sanitaires mais aussi sociaux actuels.

Il est prévu que pendant cette période de déconfinement progressif les élèves puissent se trouver dans une à plusieurs des situations suivantes :

- en classe ;
- en étude si les locaux et les moyens de surveillance le permettent ;
- à la maison avec la poursuite de l'enseignement à distance ;

- **en activité grâce à un accueil organisé par les communes dans le cadre du dispositif Sport – Santé – Culture – Civisme (2S2C).**

Le 2S2C peut être mis en place à la suite de l'établissement d'une convention entre la direction académique des Côtes d'Armor et chaque maire volontaire.

Cette convention dite relative à la continuité scolaire et la réalisation d'activités sportives et culturelles sur le temps scolaire exige, entre autres, que :

- les activités proposées s'inscrivent dans le prolongement des apprentissages et en complémentarité avec l'enseignement présentiel ou à distance et respectent les principes de neutralité et de laïcité
- les modalités d'intervention des personnels employés au sein du 2S2C soient fixées en concertation avec l'équipe éducative (types d'activités, temps, lieux, ...)
- la participation des enfants à cet accueil soit gratuite et laissée à l'appréciation des familles
- les activités proposées se déroulent dans le cadre des règles sanitaires applicables (ex : groupe limité à 15)
- les services déconcentrés du ministère des Sports veillent, avec les membres du Groupe d'appui départemental, les fédérations sportives scolaires (USEP, UNSS) et le mouvement olympique, à recenser les clubs et éducateurs sportifs volontaires pour proposer des activités à destination des élèves et vérifier l'honorabilité des intervenants sportifs (carte professionnelle, casier judiciaire...)

La convention une fois établie vaut pour la durée restant de la présente année scolaire.

- [Modèle de convention](#)
- [Note d'information sur le 2S2C](#)

Possibilité d'imposer des congés annuels ou RTT pendant la période d'urgence sanitaire

L'ordonnance du 15 avril 2020 prévue pour la FPE est applicable aux collectivités locales dans le respect du principe de libre administration.

Situation des agents		Période du 16 mars au 31 mai 2020 (Ordonnance n°2020-460 du 13 mai 2020) Ou à la date reprise de l'agent si antérieure *	
		10 jours maximum de RTT ou de CA A répartir sur les périodes	
		Du 16 mars au 16 avril 2020	A partir du 17 avril au 31 mai Ou jusqu'à la date de reprise de l'agent si elle est antérieure *
Agents en ASA générant des RTT	Temps plein	Possible retrait rétroactif d'un maximum de 5 jours de RTT	Possibilité d'imposer de 5 jours RTT ou de congés maximum (<i>un mixte RTT et Congés est possible</i>)
Agent en ASA ne disposant de RTT	Temps plein	Pas de possibilité	Possibilité d'imposer de 5 jours de congés maximum
Agent en ASA disposant de moins de 5 jours de RTT	Temps plein	Possibilité de retrait rétroactif de 1 à 4 jours de RTT selon les disponibilités	Possibilité d'imposer de 1 à 6 jours de CA.
Agent en télétravail ou assimilé		Pas de possibilité	Possibilité d'imposer 5 jours de RTT <i>ou à défaut 5 jours de CA</i>

Règles d'application :

- L'application de ces mesures **ne requiert pas de délibération ni de passage en CT**, pour autant le dialogue social doit rester de mise
- L'autorité territoriale précise les dates des jours de RTT, de congés annuels à prendre à partir le 17 avril en respectant un **délaï de prévenance d'au moins un jour franc**
- **Le nombre de jours de CA/RTT imposé est proratisé en fonction du nombre de jours passés en ASA ou en télétravail**
- Les jours de RTT peuvent l'être parmi ceux épargnés sur le CET
- Les jours de CA et RTT pris volontairement par les agents viennent en déduction des 10 jours possiblement imposés par l'employeur.
- L'impact des congés de maladie intervenus sur les périodes restent à l'appréciation de l'employeur pour déterminer le nombre de jours pouvant être imposés.

A noter :

- Ces dispositions ne sont pas applicables aux personnels enseignants relevant d'obligation de service dans les écoles de musique.
- L'applicabilité de ces dispositions aux agents tels que les ATSEM seraient aussi difficilement applicables.
- * **A compter de la date de reprise en présentiel des agents, l'application de ces mesures n'est plus possible tel que décrit ci-dessus.**

Suppression du jour de carence

Pour rappel le jour de carence ne s'applique plus pour tous les arrêts maladie ayant débuté à compter du 24 mars 2020.

Cette suppression du jour de carence court jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire soit jusqu'au 10 juillet 2020.

Article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, qui renvoi à l'article 4 de cette même loi fixant la durée de l'état d'urgence. Article 1 de la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, qui vient proroger l'état sanitaire d'urgence jusqu'au 10 juillet 2020.

Arrêts ayant débuté avant le 24 mars 2020	Arrêts ayant débutés à compter du 24 mars 2020 et jusqu'au 10 juillet 2020
Application de la journée de carence	Non application de la journée de carence

Situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine

Les agents reconnus malades du covid19 sont **placés en congé maladie** selon les conditions de droit commun (jour de carence suspendu jusqu'au 10 juillet 2020)

Les cas contacts placés à titre préventif en quatorzaine bénéficient **d'une autorisation spéciale d'absence** dès lors que le télétravail n'est pas possible.

> [FAQ ministérielle du 11 Mai 2020](#)

Prime exceptionnelle pour agents publics des établissements médicaux-sociaux

Pour les agents des établissements suivants :

- Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;
- Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert ;
- Les établissements ou services qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical, dont les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, les structures dénommées " lits halte soins santé ", les structures dénommées " lits d'accueil médicalisés " et les appartements de coordination thérapeutique.

Décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19

Modalités de versement réglementaires de la prime :

- Concerne tout le personnel de ces établissements : toutes filières et tous statuts (titulaires, contractuels)
- Concerne le personnel ayant exercé leurs fonctions entre le 1er mars et le 30 avril 2020
- Montant plafond de 1000€ dans les Côtes d'Armor
- Les bénéficiaires, les modalités de versement et le montant sont définis par l'organe délibérant
- Pour les agents exerçant dans plusieurs des établissements le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun de ces établissements ou services.

Dans le cadre du principe de libre administration, il est indiqué que « *les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné dans la limite des plafonds* » (1000€ étant entendu comme un maximum). Par ailleurs, « *les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale* » (attention aux flux financiers avec l'assurance maladie et les conditions y afférentes, [INSTRUCTION N°DGCS/SD5C/DSS/SD1A/CNSA/DESMS/2020/87 du 5 juin 2020](#))

Prime exceptionnelle pour les agents publics des collectivités et les établissements publics

Le décret n°2020-570 du 14 Mai 2020 prévoit que les collectivités territoriales pourront verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics.

Modalités de versement de la prime :

- Prime versée aux personnels particulièrement mobilisés pendant la crise c'est-à-dire les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé
- Le montant plafond de cette prime exceptionnelle est fixé à 1 000 euros
- Nécessité de délibérer afin de fixer le montant alloué et les modalités de versement

Mise à disposition gratuite d'agents territoriaux en direction de la FPH durant la période d'état d'urgence sanitaire

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne **étend la possibilité d'une mise à disposition gratuite entre collectivité et établissements relevant de la fonction publique hospitalière lorsque cette mise à disposition est prononcée pendant l'état d'urgence sanitaire.**

Décompte des 6 ans d'ancienneté pour la CDIisation des agents en CDD

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne **prévoit que pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état sanitaire d'urgence (24 mars au 10 juillet 2020) pour faire face à l'épidémie de covid19 n'est pas comptabilisée.**

Prise en charge des frais de repas des agents publics pendant le déconfinement

Pour rappel le décret n°2020-404 du 7 avril rendait possible le remboursement des repas des agents publics mobilisés dans le cadre du plan de continuité d'activité lorsque le fonctionnement du dispositif de restauration collective était totalement interrompu du fait de la crise.

Pendant le déconfinement, la prise en charge des frais de repas des personnels mobilisés dans le cadre des plans de continuité d'activité sera toujours possible, et ce jusqu'à la fin de l'état sanitaire d'urgence le 10 juillet 2020, sous réserve du respect des conditions fixées par le décret.

Ainsi, toute reprise, même partielle, du dispositif de restauration habituel met fin à la possibilité de cette prise en charge.

- [Voir sur ce point la FAQ ministérielle du 11 mai 2020 \(qu12\)](#)

Situation des agents stagiaires ne pouvant faire leur formation initiale

Les formations initiales doivent, en principe, être accomplies par l'agent pour être titularisé dans un cadre d'emplois. Du fait du confinement toutes les formations ont été ajournées.

Un décret doit paraître ayant pour objet :

- De ne pas différer la titularisation des agents n'ayant pas pu effectuer leur formation du fait du confinement
- De permettre un report, semblerait-il jusqu'au 30 juin 2021, pour permettre aux agents d'effectuer leur formation

L'application d'une telle disposition à la police municipale est en cours de finalisation compte tenu de leurs spécificités de formation.

- [Voir sur ce point la FAQ ministérielle en date du 6 mai 2020](#)

Application du forfait mobilité durable aux agents territoriaux

Le décret est sorti pour les agents de la fonction publique d'Etat (*Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat*). Le gouvernement a précisé qu'il préparait la mise en place du forfait mobilités durables "dans l'ensemble du secteur public. Un décret est donc attendu afin de pouvoir appliquer le forfait mobilités durables aux agents territoriaux.

Ce forfait s'élèvera à 200€ pour 100 jours réalisés en vélo ou covoiturage dans une année civile. Pour l'année 2020, le montant du forfait serait de 100€ pour 50 jours réalisés en vélo ou covoiturage.

- [Voir sur ce point la FAQ ministérielle en date du 6 mai 2020](#)

Déplafonnement du nombre de jours pouvant être épargnés sur le compte épargne temps pour l'année 2020 (plafond à 70 jours)

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées au covid-19, « afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après la période de confinement », à titre temporaire, le nombre de jours inscrits, au titre de l'année 2020, sur un compte épargne-temps peut conduire à un dépassement, dans la limite de dix jours, du plafond des 60 jours.

Les jours ainsi épargnés en excédent du plafond global de jours peuvent être :

- maintenus sur le compte épargne- temps,
- ou utilisés les années suivantes sous forme de congé,
- ou monétisés, lorsqu'une collectivité ou un établissement a pris une délibération tendant à l'indemnisation ou à la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits ainsi épargnés sur le compte épargne-temps et dès lors qu'au terme de chaque année civile le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à quinze.