# FAQ CORONAVIRUS

**Mise à jour le 04/10/2020**

.

**Destinataires :**

**Rédacteur :** DJPS

---

**CORONAVIRUS : les équipes juridiques de Sofaxis vous répondent…**

**Dernière mise à jour : 04/10/2020**

**Cette foire aux questions sera actualisée au fur et à mesure de l'actualité et des données.**

Elle est notamment basée sur les dispositions législatives prises en application de la crise sanitaire, les publications et recommandations du ministère de l'Action et des Comptes publics, les notes de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) ainsi que les différents communiqués de presse des institutions.

## 1. Quelles dispositions sont prévues pour les agents affiliés à la CNRACL qui doivent garder leurs enfants à leur domicile du fait de la fermeture des établissements scolaires ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées ?

Les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été seront donc réactivées pour que les parents fonctionnaires concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti.

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

Si le télétravail ne peut être mis en œuvre, l'agent est placé en **autorisation spéciale d'absence**. Dans ce cas, cela ne relève pas d'un congé maladie.

Les conditions du bénéfice de l'autorisation spéciale d'absence :

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés.
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé (crèches ou écoles…).
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents. À cet égard, l'agent devra donc fournir à son employeur une **attestation sur l'honneur** certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre, et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas contact de l'enfant.
- Une mise en œuvre du télétravail doit être impossible.
- L'établissement doit fournir un justificatif attestant que l'enfant ne peut être accueilli.
- L'assurance maladie doit fournir un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact.

Le délai de carence ne s'appliquera pas pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence. Ils pourront être maintenus dans cette position **le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de leurs enfants**.

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel.

Les dispositifs d'indemnisation permettent de couvrir tous les arrêts concernés **à partir du 1er septembre 2020**.

## 2. Que se passe-t-il si un agent affilié à la CNRACL fait l'objet d'une mesure d'isolement suite à un contact avec une personne malade du Coronavirus, ou a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'il est en contact de personnes sensibles dans le cadre de son activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches…) ?

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

Si le télétravail ne peut être mis en œuvre, l'agent est placé en **autorisation spéciale d'absence.** Dans ce cas, cela ne relève pas d'un congé maladie mais l'agent perçoit son plein traitement, versé par son employeur.

## 3. Que faire lorsqu'un agent affilié à la CNRACL souffre d'une pathologie à risque ?

Les juges du conseil d'Etat dans un **référé du 15 octobre 2020**, ont **suspendu les dispositions du décret du 29 août** cité ci-dessus **restreignant les critères de vulnérabilité à la COVID-19**.

La **DGAFP** dans le « *questions / réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19* » mise à jour le 22 octobre dernier précise : « *l'ordonnance du 15 octobre 2020 du juge des référés du Conseil d'Etat suspend les dispositions du décret du 29 aout 2020 établissant les critères de vulnérabilité à la Covid-19 permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel.*
*Par symétrie, l'ordonnance du Conseil d'Etat implique également la suspension de ces mêmes critères de vulnérabilité à la Covid-19 permettant aux agents publics d'être placés en ASA lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail.*
*La liste des personnes vulnérables a vocation à évoluer de manière à prendre en compte les conséquences de cette décision. Des précisions sur ce point seront apportées dans les prochains jours.* »

En l'absence d'une nouvelle décision du Premier ministre, **les critères retenus par le précédent décret n°2020-521 du 5 mai 2020** définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 **s'appliquent à nouveau**.

Sont donc à nouveau considérées comme des personnes vulnérables et pouvant bénéficier du chômage partiel, **les personnes répondant à l'un des onze critères suivants** :
1- Etre âgé de 65 ans et plus ;
2- Avoir 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 ;
3- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4- Présenter 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) ;
5- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
8- Etre atteint 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 ;
9- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
10- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
11- Etre au troisième trimestre de la grossesse.
Si les fonctions exercées par l'agent ne permettent pas la mise en œuvre du télétravail, l'agent souffrant d'une des onze pathologies ci-dessus devra **être placé en autorisation spéciale d'absence.**

## 4. Dois-je déclarer sur le site ameli.fr la situation d'un agent vulnérable affilié à la CNRACL ?

Pour les fonctionnaires du régime spécial (CNRACL), **une déclaration** doit également être faite **sur le site declare.ameli.fr**.

Les agents pourront se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail le temps que dure la crise sanitaire.

A ce jour, la déclaration par l'employeur public sur le site déclare.ameli.fr semble toujours possible.

## 5. Mon agent CNRACL souffrant d'une des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique sera-t-il indemnisé par la Caisse primaire d'assurance maladie ?

La Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale précise, dans une note du 2 avril 2020, « Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs » que les fonctionnaires peuvent **bénéficier d'un arrêt de travail** en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée.

Elle ajoute que « ***pour alléger la charge des collectivités territoriales*** *(liée au principe du maintien de la rémunération),* ***une part de leur rémunération sera prise en charge par la Caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires*** *et quelle que soit leur quotité de travail (c'est à dire, qu'il soit ou non affilié CNRACL), au titre des indemnités journalières.* »

## 6. Que faire lorsqu'un agent est en situation de grossesse ?

Compte tenu du **référé du conseil d'Etat du 15 octobre 2020**, où les juges du fond ont suspendu les dispositions du décret du 29 août restreignant les critères de vulnérabilité à la COVID-19 :

L'agent se trouvant au troisième trimestre de sa grossesse et ne pouvant bénéficier du télétravail, pourra être placé en **autorisation spéciale d'absence**.

## 7. Que faire lorsqu'un agent ne peut exercer ses fonctions en télétravail durant cette nouvelle période de confinement ?

Le gouvernement a précisé, durant ses annonces, que **le télétravail devait être la norme**. Toutefois, certains emplois ne peuvent être exercés en télétravail. Les agents ne pouvant exercer leurs fonctions en télétravail devront reprendre leurs fonctions en se rendant sur leur lieu de travail habituel. L'employeur public veillera à fournir aux agents concernés une attestation de déplacement dérogatoire.

## 8. Lorsqu'un agent est mis à disposition et qu'il souffre d'une pathologie à risque, quelle administration doit gérer sa demande ?

C'est **l'administration d'accueil** qui accueillera la demande de l'agent.

**Les personnes répondant à l'un des onze critères définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), pourront** bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence **mais seulement lorsque le télétravail n'est pas possible**.

**9. Des mesures d'éloignement sont-elles mises en œuvre pour les agents CNRACL ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou présentant un des 11 critères pathologiques définis par le Haut conseil de la sante publique (HCSP) comme présentant un haut risque de contamination ?**

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant **l'une des pathologies mentionnées à l'article 1 du décret ° 2020-521 du 5 mai 2020**, le **télétravail** est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

En cas de travail présentiel par nature ou de reprise du travail présentielle décidée par le chef de service au regard des besoins du service, il convient de **mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées telles que définies dans la circulaire du 1er septembre 2020**.

**10. Le contrat d'assurance statutaire interviendra-t-il pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence ?**

Dans la mesure où il s'agit d'un **régime dérogatoire**, le contrat d'assurance **n'interviendra pas**. Le dispositif **ne relève pas d'un congé de maladie**.

**11. Les agents CNRACL en télétravail peuvent-ils demander la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ?**

Un agent en télétravail bénéficie des **mêmes droits** que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'employeur.

**Exemple** : *un agent chute de la chaise de son bureau alors qu'il est en train d'exercer ses fonctions en télétravail*.

**12. Que se passe-t-il si mon agent IRCANTEC fait l'objet d'une mesure d'isolement suite à un contact avec une personne malade du coronavirus ou a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches…) et se trouve dans l'incapacité de poursuivre son activité professionnelle à domicile ?**

**Un arrêt de travail** peut être prescrit à l'agent par **un médecin de la Caisse d'assurance maladie** ou, le cas échéant, par **les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie**.

Toutefois, il est possible que ces arrêts de travail soient établis **par les médecins de ville**.

L'agent pourra bénéficier **des indemnités journalières** versées par la Caisse primaire d'assurance maladie, **durant toute la durée de la mesure d'isolement**, sans, semble-t-il, que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

**13. 13. Quelles dispositions sont prévues pour les agents affiliés à l'IRCANTEC qui doivent garder leurs enfants à leur domicile du fait de la fermeture des établissements scolaires ?**

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé autorisation spéciale absence et bénéficiera **d'un arrêt de travail dérogatoire** assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositifs s'appliquent à compter du 1er septembre 2020.

***ATTENTION POUR LES QUESTIONS 12 et 13*** :

**Il appartient aux agents de se rapprocher de la CPAM dont ils dépendent afin d'enclencher ainsi la procédure dédiée.**

## 14. Que faire lorsqu'un agent affilié à l'IRCANTEC souffre d'une pathologie à risque ?

Pour ces agents, le placement en **autorisations spéciales d'absence** (ASA) est possible **mais seulement** lorsque le télétravail n'est pas envisageable et dans les conditions fixées par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, en son article 1, comme suit :.

« 1° Etre âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir 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 ;
3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4° Présenter 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) ;
5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

8° Etre atteint 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 ;
9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Etre au troisième trimestre de la grossesse. »

## 15. Une mesure d'éloignement est-elle mise en œuvre pour les agents IRCANTEC ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou présentant un des 11 critères pathologiques définis pour le Haut conseil de la santé publique (HCSP) comme présentant un haut risque de contamination ?

Pour les agents publics partageant leur domicile **avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 1 du décret n° 2020-521 du 5 mai 2020**, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

**En cas de travail par nature présentiel ou de reprise du travail présentielle décidée par le chef de service au regard des besoins du service**, il convient de **mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées telles que définies dans la circulaire du 1er septembre 2020**.

## 16. Quels agents peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence ?

D'après la circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat et dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire, seuls les agents se trouvant dans l'un des cas suivants peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence :
- les personnes identifiées comme cas contact à risque;
- les personnes considérées comme vulnérables;
- le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque

Ce placement en autorisation spéciale d'absence est subordonné à l'impossibilité de la mise en œuvre du télétravail.

## 17. Quelles sont les modalités de mise en œuvre du télétravail ?

**L'article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique** et la magistrature **modifié par décret n° 2020-524 du 5 mai 2020** dispose qu'« *Il peut être dérogé aux conditions fixées à l'article 3 :*

*1° Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;*

*2° Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.* »

## 18. Que se passe-t-il si un agent présente des symptômes de la Covid-19 et que son diagnostic a été confirmé ?

L'agent pourra bénéficier d'un **arrêt maladie**, il sera placé en **congé de maladie ordinaire** et bénéficiera du **traitement afférent à sa position et en fonction de ses droits**.

## 19. Le jour de carence sera-t-il appliqué si la maladie (coronavirus) est constatée ?

Le jour de carence en congé de maladie **ne s'appliquait pas**.
Les arrêts à prendre en compte pour cette nouvelle règle sont **tous les arrêts maladie** sans distinction.
La période concernée avait débuté à la date de la publication de la loi (soit le 24 mars), jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Au-delà du 10 juillet 2020, le jour de carence est rétabli pour tous les agents.

## 20. Quelle est la position des agents se trouvant sans activité au vu des fermetures des établissements scolaires ou parascolaires ?

Ces agents peuvent **être affectés temporairement à d'autres tâches**, toutefois, ces taches doivent nécessairement **relever des fonctions du cadre d'emplois auxquels ils appartiennent**. A défaut, ils seront placés en **autorisation spéciale d'absence** avec un maintien de leur traitement.

## 21. Est-ce que la CPAM décomptera des droits maladie à un agent relevant de l'IRCANTEC s'il est en situation d'isolement ou de maintien à domicile ?

Dans la mesure où il s'agit d'un régime dérogatoire, **les droits à congé de maladie de l'agent, au regard du régime général de sécurité sociale, ne sont pas décomptés.**

## 22. L'agent peut-il exercer son droit de retrait ?

L'agent public dispose d'un droit au retrait.

Toutefois, il ne peut pas le mettre en œuvre si l'employeur public a tout mis en place pour protéger sa santé et assurer sa sécurité.

**23. Quelles sont les modalités de versement de la prime prévues par le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du Ministère des armées et de l'Institution nationale des Invalides dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ?**

Il est précisé dans le décret que les agents publics et les apprentis relevant des établissements publics de santé ; les fonctionnaires et agents contractuels relevant de la fonction publique de l'Etat, en service effectif dans les établissements hospitaliers ; les personnels à statut ouvrier affectés dans un hôpital des armées et à l'Institution nationale des Invalides ; les étudiants en médecine, selon des modalités particulières ; ainsi que les praticiens des armées et militaires infirmiers techniciens des hôpitaux des armées peuvent bénéficier du versement de cette prime. Son versement est toutefois subordonné pour les fonctionnaires à un exercice effectif des fonctions y compris en télétravail, entre le 1er mars et le 30 avril 2020.
Les agents contractuels quant à eux, doivent avoir exercé pendant au moins 30 jours calendaires équivalents à un temps plein ou complet durant cette période. Un cumul des périodes de travail effectuées dans plusieurs organismes ou établissements hospitaliers est possible. L'agent devra toutefois être justifié auprès de l'employeur principal.
Le montant de cette prime exceptionnelle dépend du département du lieu d'exercice de l'agent. Cette prime sera de 1500 euros ou de 500 euros.
La prime est réduite de moitié en cas d'absence d'au moins quinze jours calendaires pendant la période de référence et supprimée pour les agents absents plus de trente jours. Toutefois, les congés annuels, les RTT et les absences pour raison de santé présumées liées à la covid-19 ne sont pas comptabilisés.
En fonction de l'établissement ainsi que des lieux d'exercice des fonctions, des dispositions particulières et une modulation du montant de la prime s'appliquent.
Lorsque le temps d'absence de l'agent excède quinze jours, une minoration du montant de la prime s'effectue.

**24. Quelles sont les modalités de versements de la prime prévues par le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la Fonction publique de l'Etat et de la Fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ?**

Cette prime peut être versée aux fonctionnaires et agents contractuels considérés comme particulièrement mobilisés que ce soit en présentiel ou en télétravail.

Les agents de droit privé des établissements publics et les personnels de droit local à l'étranger sont inclus dans le champ de la prime.
Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle (les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements) sont définies par **délibération** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Le montant de la prime allouée ne doit pas dépasser le plafond de 1 000 euros.
**Cette prime est cumulable** avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance, ou versé en compensation des heures supplémentaires, des gardes hospitalières, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes. Elle n'est pas cumulable avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.
**Attention :** cette prime ne concerne pas les agents de certains établissements et services médico-sociaux pour lesquels un autre décret est annoncé.

## 25. Quelles sont les modalités de versement de la prime prévues par le 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 ?

Cette prime exceptionnelle concerne les établissements et service publics sociaux et médico-sociaux des **trois fonctions publiques**.
Le décret n°2020-711 du 12 juin 2020 octroie la possibilité aux employeurs publiques d'attribuer une prime exceptionnelle aux agents des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ayant exercé leurs fonctions entre le 1er mars et le 30 avril 2020.
Le montant de cette prime est de 1 500 euros ou de 1 000 euros pour les personnels affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'Action sociale et des familles, ainsi qu'aux agents publics exerçant dans les unités de soins de longue durée et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes rattachés à un établissement public de santé, particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19.
Sont considérés comme particulièrement mobilisés les personnels ayant eu un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé.
Il est précisé que cette prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu.
Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle (les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements) devront être définies par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné.

Pour les agents exerçant dans plusieurs des établissements ou structures mentionnés ci-dessus, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun de ces établissements ou services.

## 26. Organisation du travail et télétravail :

**Le télétravail devient la norme** dans les conditions prévues dans la réglementation de droit commun – décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature modifié par décret n°2020-524 du 5 mai 2020.