

FAQ COVID 19

Dernière mise à jour 18/05/20

MAJ 23/04/20 : *L'état d'urgence sanitaire a-t-il un impact sur les procédures de rupture conventionnelle en cours ?*

Oui.

La procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique prévoit que chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle (art. 6 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 ; art. 49 octies du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Or, l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 (modifiant l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020) prévoit une suspension du délai de rétractation au titre de la procédure de rupture conventionnelle, si ce délai n'a pas expiré avant le 12 mars 2020.

Il reprendra à compter du 1er jour du deuxième mois qui suivra la fin de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, une convention de rupture signée avant le 12 mars mais dont le délai de rétractation n'avait pas expiré avant cette date ne peut pas entraîner la radiation du fonctionnaire ou du contractuel pendant l'état d'urgence sanitaire. De même, une convention de rupture signée pendant l'état d'urgence sanitaire ne peut pas entraîner la radiation du fonctionnaire avant l'expiration du délai de rétractation qui reprendra à compter du 1er jour du deuxième mois qui suivra la fin de cet état d'urgence sanitaire.

MAJ 20/04/20 : *Les agents mobilisés durant la crise sanitaire pourront-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ?*

Le ministère de l'Action et des Comptes Publics précise que cet engagement s'articulera autour de trois principes : (i) une prime pour reconnaître le surcroît d'activité de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire ; (ii) un montant maximal de 1 000 € et fractionnable en trois tiers¹ selon la durée de cet engagement particulier et (iii) une exonération d'impôts et de cotisations sociales, selon la disposition prévue dans le projet de loi de finances rectificative.

Un décret viendra en fixer très prochainement les modalités.

En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La motivation de la délibération des assemblées délibérantes prévoyant le versement spécifique d'une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 doit être fondée sur le surcroît de travail significatif durant cette période.

Les agents dont le temps de travail est annualisé devront-ils rattraper le travail non effectué ? Quelles est la quantité horaire qui doit être décomptée ?

MAJ 17/04/20 : L'agent territorial placé en autorisation spéciale d'absence est autorisé à ne pas occuper temporairement son poste de travail tout en étant considéré en activité. Cette position lui permet de conserver ses droits à rémunération, à avancement ou à congés annuel. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé.

De ce fait, la durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés. La durée quotidienne peut donc évoluer en fonction des changements habituels de planning (réduction des heures de travail en période de vacances scolaires par exemple).

Source : Foire aux questions portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19 du Ministère de l'action et des comptes publics - Version du 15 avril 2020

Un contractuel actuellement en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ?

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et, à ce dernier, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Faute de pouvoir l'apprécier, cette situation peut conduire à repousser la fin de la période d'essai de la durée du confinement.

Les mesures exceptionnelles liées à l'épidémie justifient-elles de mettre fin aux contrats en cours ?

Non les contrats en cours doivent être honorés jusqu'à leur terme.

MAJ 26/03/2020 : S'agissant des agents contractuels dont les contrats arrivent à terme, le ministre préconise de les renouveler dans la mesure où les besoins existeront à l'issue de la crise épidémique. Il s'agit d'une contribution à l'effort de solidarité demandé aux employeurs publics pour éviter la création de situations précaires. Ces contrats pourront être renouvelés dans les conditions les plus simplifiées (absence d'entretien), par avenant, pour quelques mois, ou quelques semaines, pour les porter après la fin envisagée de l'état d'urgence sanitaire.

Source : Note de la FNCDG « Informations issues de l'échange entre O.Dussopt et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs ».

Comment sont rémunérés les agents en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) ?

Pendant l'autorisation d'absence, l'agent est considéré en activité et bénéficie donc du maintien de sa rémunération.

Faut-il maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA ?

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

Source : Note de la FNCDG « Informations issues de l'échange entre O.Dussopt et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs ».

La collectivité doit-elle maintenir le traitement des agents IRCANTEC ?

Aucun agent ne doit perdre de rémunération, ainsi comme pour les agents CNRACL, les agents IRCANTEC bénéficient du maintien de leur traitement.

Dans quels cas applique-t-on le jour de carence ?

MAJ 24/03/2020 : La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 supprime l'application du jour de carence dans le public comme dans le privé pour TOUS les arrêts maladie débutant à compter du 24/03 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

La collectivité peut-elle imposer à ses agents de prendre des congés annuels ou de poser des récupérations ?

MAJ 18/05/20 : L'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 :

- ↳ **impose** que des jours de réduction du temps de travail et des jours de congés ordinaires soient imposés aux agents de l'Etat,
- ↳ **autorise** les collectivités territoriales à appliquer ces dispositions dans les conditions qu'elles définiront.

- **Pour les agents placés en autorisation spéciales d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales et le 31 mai 2020 inclus** (période modifiée par l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire).

Il peut être imposé **dix jours** de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes :

- cinq jours de réduction du temps de travail entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;
- cinq autres jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période précédemment définie

Les personnes qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail au titre de la première période prennent le nombre de jours de réduction du temps de travail dont elles disposent ainsi qu'un jour de congés supplémentaire au titre de la seconde période, soit six jours de congés annuels au total. Ainsi une personne qui serait en autorisation d'absence tout au long de la période et qui ne disposerait que de trois jours de réduction du temps de travail serait conduite à poser ces trois jours de réduction du temps de travail et à poser, en complément, six jours de congés annuels.

Nota : Les agents qui ne disposent pas de jours de RTT ne peuvent se voir imposer au maximum que 6 jours de congé annuels.

Les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril sont précisées aux agents en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail et de jours de congés annuels imposés est proratisé pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel (les fonctionnaires et agents contractuels de droit public occupant des emplois permanents à temps non complet sont dans ce cas assimilés à des agents publics à temps partiel).

- **Pour les agents placés en télétravail pendant la période du 17 avril 2020 et le 31 mai 2020.** La collectivité peut imposer :

- cinq jours de réduction du temps de travail ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période

Les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril sont précisées aux agents en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- **Pour les agents publics qui ont été à la fois en autorisation spéciale d'absence, en télétravail et en activité normale sur site :**

Le nombre de jours de réduction du temps de travail et de jours de congés annuels imposés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence, en activité normale, en télétravail ou assimilé au cours de la période comprise entre 16 mars 2020 et le terme de la période de référence.

- **Dispositions communes**

Les jours de réduction du temps de travail peuvent être pris parmi les jours épargnés sur le compte épargne temps.

S'agissant des jours de congés imposés dans la période de confinement (et qui pourraient l'être avant le 1^{er} mai), le texte prévoit qu'ils ne seront pas pris en compte pour l'attribution d'un ou de deux jours de congés annuels complémentaires au titre du fractionnement des congés annuels.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail et de jours de congés annuels pris volontairement sont déduits de ceux que le chef de service impose.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail et de jours de congés imposés peut être réduit pour tenir compte des arrêts de maladie qui se sont produits sur tout ou partie de cette même période.

A noter : Comme indiqué précédemment, contrairement à ce qui est prévu pour la fonction publique d'Etat, les autorités territoriales peuvent appliquer ce régime à leurs agents dans des conditions qu'elles définissent. Le nombre de jours de congés imposés peut donc être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance.

Les congés annuels déjà posés peuvent-ils être maintenus ?

Les congés ou RTT déjà posés sont maintenus.

Source : Note de la FNCDG « Informations issues de l'échange entre O.Dussopt et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs ».

Un arrêté de placement en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) est-il indispensable ?

Il appartient à chaque collectivité de déterminer le formalisme qu'elle souhaite appliquer aux ASA. Le CDG 72 met un modèle d'attestation à votre disposition sur [le lien suivant](#).

Le Gouvernement a-t-il prévu une prise en charge des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) ?

A ce jour, il n'existe aucune compensation financière des ASA.

Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents publics ?

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévue pour les agents publics.

Quelles sont les modalités d'instauration du service d'accueil minimum évoqué pour les personnels de soins ?

Depuis le lundi 16 mars 2020, un service d'accueil destiné **exclusivement aux enfants des personnels soignants et médico-sociaux indispensables à la gestion de la crise sanitaire** et ne disposant pas d'autres moyens de garde peut être mis en place.

Ce service d'accueil est un dispositif exceptionnel. La prise en charge des élèves se fera en petits groupes de 8 à 10 élèves maximum au sein d'une même salle, dans le respect des consignes sanitaires et des gestes barrières.

Les parents concernés devront être en mesure de **justifier de leur profession et attester sur l'honneur qu'ils ne disposent d'aucune solution de garde.**

Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

Un agent peut se retirer d'une situation de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Peut être considéré comme un danger « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent » tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Le Secrétaire d'Etat, Olivier Dussopt, a précisé lors de sa conférence de presse du 16 mars que **le droit de retrait ne saurait être invoqué par les agents si les employeurs mettent en œuvre les recommandations des autorités sanitaires.**

Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ?

Dans le cadre de la gestion de l'épidémie liée au coronavirus, il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents assurant, notamment :

- ↳ Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
- ↳ La police municipale
- ↳ Les services eaux, assainissements, électricité
- ↳ Les services assurant la gestion de la propreté urbaine
- ↳ Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...)
- ↳ Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...