

FAQ COVID 19

Le Plan de Reprise de l'Activité (PRA) doit-il faire l'objet d'un avis du CT et du CHSCT ?

A l'instar du PCA, le PRA nécessite une consultation des instances (CT, CHSCT). Au regard de l'impératif de réussite concernant la relance de l'Administration, nous notons une incitation à prévoir au besoin un simple « échange » sur le PRA avec les instances, sans qu'un avis formel soit nécessairement recueilli.

Source : Note de la FNCDG « Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs » du 30 avril 2020

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 1^{er} jour du deuxième mois qui suivra la fin de cet état d'urgence sanitaire.

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 ?

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

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 tiers 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.