



Foire aux questions (FAQ) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19

Version du 2 avril 2020

En complément des fiches et des recommandations produites par la DGAFP et la DGCL, cette foire aux questions répond aux interrogations remontées par les associations d'élus. Les réponses seront adaptées, le cas échéant, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.

1 – Sur la position et la rémunération des agents

Le maintien de rémunération est-il obligatoire notamment pour les agents des services d'aide et d'accompagnement à domicile, lorsque les bénéficiaires ont interrompu leur intervention, ou, plus généralement, pour des agents de droit public concernant des services publics financés par des recettes tarifaires (école de musique, camping municipal...)?

Réponse : Il est recommandé de placer les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) afin de maintenir leurs rémunérations en l'absence de service fait (télétravail impossible, compte tenu des fonctions exercées). Concernant les agents en congé de maladie ordinaire, le maintien du régime indemnitaire pourra être assuré, même en l'absence de délibération. L'assemblée délibérante pourra en effet délibérer, à titre exceptionnel, de manière rétroactive à compter du 1^{er} février 2020. Il est par ailleurs préconisé de rémunérer les vacataires, comme si le service avait été fait.

Quelle est la position des apprentis et des étudiants en stage ?

Réponse : Les règles de confinement s'appliquent pour les apprentis et les étudiants en stage. Il est, par ailleurs, préconisé de maintenir leur contrat et de les rémunérer dans les conditions habituelles. Les CFA sont invités à poursuivre la formation des apprentis, à distance.

Comment gérer un contrat arrivant à échéance durant la période de confinement ?

Réponse : Il est préconisé de reconduire le contrat pendant la durée de la crise sanitaire en fonction des situations individuelles (des personnels pourraient avoir trouvé, par exemple, un autre emploi dans l'intervalle). La durée de la reconduction tient compte bien entendu de la nature du contrat.

Comment gérer la fin de l'allocation chômage ?

Réponse : L'ancien employeur doit poursuivre le versement de l'allocation chômage pendant la durée de la crise sanitaire. L'objectif est de préserver la situation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits au cours de la période de confinement. La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour adapter

les modalités de détermination de cette durée. C'est dans ce cadre qu'a été prise l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail. Ainsi, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté, leur droit aux allocations, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les agents mobilisés durant la crise sanitaire pourront-ils bénéficier d'une prime exceptionnelle ?

Réponse : A ce stade, si les employeurs le souhaitent, le RIFSEEP constitue, dès à présent, pour les collectivités qui ont délibéré sur ce régime indemnitaire, un moyen de valoriser l'engagement des agents, de manière individuelle ou collective. Pour les collectivités qui n'ont pas encore délibéré sur le RIFSEEP, cette même démarche peut être mise en œuvre dans le respect des textes indemnitaires applicables.

Comment placer les agents contractuels ou les fonctionnaires à temps non complet à moins de 28 heures pour lesquels aucun télétravail n'est possible et qui ne sont pas mobilisés par le plan continuité activités (PCA) ? Qui paye ces agents ?

Réponse : Face à la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière pour les collectivités, s'agissant d'une part, des contractuels et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) gardant leurs enfants et d'autre part, des agents « vulnérables ».

Les agents publics ne relevant pas d'un PCA et ne pouvant télétravailler, sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) par l'employeur territorial. La collectivité locale garantit le maintien de rémunération de l'ensemble de ses agents, fonctionnaires et contractuels, quelle que soit la situation de travail.

Pour les contractuels en ASA assurant la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires, l'employeur est invité (i) à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis (ii) à transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières pour ensuite (iii) récupérer les indemnités journalières soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Nous appelons votre attention sur le fait que le Haut conseil de la santé publique a arrêté 11 critères définissant des personnes vulnérables (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...). Il a ajouté à titre préventif les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre. Ces personnes vulnérables ne doivent pas participer au PCA en présentiel. Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail (i) soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée, (ii) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

2 – Sur le maintien des services publics et leur organisation

L'employeur peut-il mobiliser ses agents pour des missions différentes de celles prévues dans le cadre d'emplois ?

Réponse : Il n'y a pas d'obstacle juridique pour le redéploiement d'agents sur les missions de continuité des services essentiels, même si ces activités ne sont pas prévues par leur statut particulier.

L'employeur peut-il réquisitionner des agents ?

Réponse : En cas d'atteinte constatée ou prévisible à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques, l'exécutif peut se rapprocher du préfet afin que celui-ci fasse usage de son pouvoir de réquisition. Une telle mesure est lourde et doit être proportionnée. En cas de refus d'un agent mobilisé dans le cadre d'un plan de continuité d'activités, il est plutôt recommandé de pratiquer une retenue sur rémunération pour service non fait et d'enclencher d'éventuelles sanctions disciplinaires, voire une procédure d'abandon de poste après mise en demeure. En revanche, seules les activités essentielles identifiées dans le PCA sont ici concernées et non les missions habituelles des agents qui ne s'imposent pas dans un contexte de confinement (tondre, peindre les salles de classe, etc.).

Des agents titulaires des diplômes d'aide-soignant, d'infirmier peuvent-ils apporter leurs concours au sein des hôpitaux ? Comment procéder ?

Réponse : Le statut de la fonction publique territoriale ne prévoit pas la possibilité d'une mise à disposition à titre gratuit. En gestion, il est préconisé *a minima* d'établir une convention de mise à disposition entre les organismes, ainsi qu'une décision individuelle de l'employeur à adresser aux agents concernés, afin de sécuriser leur situation administrative. Les différentes modalités de mobilisation des agents titulaires d'un diplôme d'aide-soignant ou d'infirmier sont précisées sur le site du ministère de la santé et des solidarités (<https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/modalites-renfort-rh-covid-19.pdf>).

L'employeur peut-il organiser sous forme de téléconférence les réunions des instances de dialogue social et notamment leur comité technique ? Les commissions de réformes peuvent-elles se dérouler de manière dématérialisée ?

Réponse : Oui, 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 sanitaire prévoient cette possibilité. Les commissions de réformes peuvent être assurées de manière dématérialisée.

3 – Sur les congés des agents

Les employeurs territoriaux pourront-ils imposer des dates de prise de congés ?

Réponse : L'autorité territoriale a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé après consultation des fonctionnaires intéressés. Elle peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des périodes, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Un agent en congés peut-il être placé en ASA

Réponse : 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. En revanche, un agent en

télétravail mais qui n'a plus d'activité peut éventuellement être placé en ASA (il perdra alors ses droits aux RTT sur la période pendant laquelle il est en ASA).

Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés de 2019 ?

Réponse : S'agissant des congés annuels, l'autorité territoriale peut repousser la limite de consommation des congés.

4 - Sur la titularisation en cours des agents

Du fait du confinement, toutes les formations ont été ajournées. Les agents qui n'ont pu achever leur formation initiale pourront-ils être titularisés ?

Réponse : Les formations initiales doivent être accomplies par l'agent pour être titularisé dans un cadre d'emplois. A ce stade, la construction de la doctrine est en cours pour ne pas différer la titularisation des agents lorsque la formation a été commencée mais est inachevée, du fait de la crise sanitaire ayant conduit à un report. Quoiqu'il en soit, ces agents devront néanmoins effectuer, à un moment ou un autre, ces formations. En revanche, une telle disposition réglementaire, si elle était retenue, ne pourrait pas s'appliquer notamment à la police municipale et aux sapeurs-pompiers, au vu de la spécificité de leurs missions, de la nature et de la durée de leur formation.