



ACTUALITES CORONAVIRUS (COVID-19)

N° 9 - 20 AVRIL 2020

PUBLICATION DE L'ORDONNANCE RELATIVE A LA PRISE DE JOURS RTT OU CA DANS LA FPT

A l'instar de ce qui est prévu dans le secteur privé, l'ordonnance permet aux collectivités territoriales et établissements publics d'imposer aux agents publics des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours de congés annuels (CA).

IMPORTANT :

=> Les autorités territoriales peuvent appliquer à leurs agents le régime exceptionnel prévu par cette ordonnance : ce n'est pas une obligation (cf. principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales).

=> Si elles souhaitent appliquer ce régime, elles peuvent moduler le nombre de jours imposés, sans toutefois dépasser les plafonds indiqués dans l'ordonnance (cf. tableau infra).

=> Les autorités territoriales peuvent donc imposer moins de jours de congés que ceux prévus dans l'ordonnance mais ne peuvent pas en imposer plus.

=> RAPPEL sur la RTT : la législation française a défini le temps complet comme étant à 35 heures hebdomadaires, et 1 607 heures annuelles. Lorsque, par délibération, le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1 607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) sont accordés sous forme de repos.

Les RTT sont ainsi les jours de repos générés en raison d'un cycle de travail institué par délibération supérieur à 35 heures hebdomadaires, et 1 607 heures annuelles.

=> L'ordonnance distingue la situation des agents publics en autorisation spéciale d'absence (ASA) de ceux en télétravail ou assimilé.

1/ LES AGENTS PUBLICS PLACÉS EN AUTORISATION SPÉCIALES D'ABSENCES (ASA) :

=> L'ordonnance permet d'imposer jusqu'à dix jours de congés et RTT aux agents en ASA.

Ainsi, conformément à l'article 1er de l'ordonnance, les agents publics (fonctionnaires CNRACL et IRCANTEC et agents contractuels de droit public) placés en ASA entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels au cours de cette période, dans les conditions suivantes :

- de manière rétroactive, **cinq jours de RTT** entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;

- **cinq autres jours de RTT ou de congés annuels** entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité.

=> Les agents qui ne disposent pas de cinq jours de réduction du temps de travail prennent en conséquence, selon leur nombre de jours de réduction du temps de travail disponibles, un ou plusieurs jours de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de la période, dans la limite totale de six jours de congés annuels.

CONCRÈTEMENT :

Un agent ne dispose pas de jours de RTT	<u>Il devra poser au maximum :</u> <ul style="list-style-type: none">• 6 jours de congés annuels au maximum entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité.
Un agent ne dispose que de 1 jour de RTT au lieu de 5	<u>Il devra poser au maximum :</u> <ul style="list-style-type: none">• 1 jour de RTT rétroactivement entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;• 6 jours de congés annuels au maximum entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité.
Un agent ne dispose que de 2 jours de RTT au lieu de 5	<u>Il devra poser au maximum :</u> <ul style="list-style-type: none">• 2 jours de RTT rétroactivement entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;• 6 jours de congés annuels au maximum entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité.
Un agent ne dispose que de 3 jours de RTT au lieu de 5	<u>Il devra poser au maximum :</u> <ul style="list-style-type: none">• 3 jours de RTT rétroactivement entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;• 6 jours de congés annuels au maximum entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité.
Un agent ne dispose que de 4 jours de RTT au lieu de 5	<u>Il devra poser au maximum :</u> <ul style="list-style-type: none">• 4 jours de RTT rétroactivement entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;• 6 jours de congés annuels au maximum entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité.
Un agent dispose 5 jours de RTT	<u>Il devra poser au maximum :</u> <ul style="list-style-type: none">• 5 jours de RTT rétroactivement entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;• 5 jours de congés annuels au maximum entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise d'activité

=> L'autorité territoriale précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre après le 17 avril en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

2/ LES AGENTS PUBLICS EN TÉLÉTRAVAIL OU ASSIMILÉS :

*=> Conformément à l'article 2 de l'ordonnance, afin de tenir compte des nécessités de service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents publics (fonctionnaires CNRACL et IRCANTEC et agents contractuels de droit public) en télétravail ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire ou, si elle est antérieure, la date de reprise par l'agent de son service dans des conditions normales, de prendre **cinq jours de réduction du temps de travail ou**, à défaut, de **congés annuels** au cours de cette période.*

=> Il s'agit d'une faculté qui est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale.

=> L'autorité territoriale précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

3/ DISPOSITIONS COMMUNES :

=> L'autorité territoriale précise les dates des jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

=> Le nombre de jours de congés 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 assimilés à des agents publics à temps partiel.

A SOULIGNER :

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

- Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence (ASA) et en télétravail ou assimilé au cours de la période de référence ;

- Le nombre de jours pris volontairement par les agents publics pendant la période de référence au titre de la réduction du temps de travail ou des congés annuels est déduit du nombre de jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels à prendre.

** Pour les agents publics qui ont été placé en congé de maladie pendant la période de référence :*

- L'autorité territoriale peut réduire le nombre de jours de réduction de temps de travail ou de congés annuels pour tenir compte du nombre de jours pendant lesquels la personne a été placée en congés de maladie pendant la période de référence.

- Il s'agit d'une simple possibilité pour l'autorité territoriale.

FORMATION INITIALE / D'INTÉGRATION & TITULARISATION

=> Les formations qui conditionnent la titularisation ne pouvant être assurées, une ordonnance à venir doit prévoir qu'elles ne devraient pas compromettre la titularisation et permettra qu'elles puissent être réalisées postérieurement à la titularisation et ce jusqu'au 31 décembre 2020. Une possibilité d'exception à cette règle sera examinée concernant les formations des policiers municipaux et des pompiers.

=> **Nous ne manquerons de vous informer des modalités dès publication du texte.**

PRIME EXCEPTIONNELLE

=> Le projet de loi de finances rectificative pour 2020, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 15 avril 2020, rappelle dans l'exposé des motifs de l'article 5 prévoyant cette prime que, dans les circonstances exceptionnelles de l'urgence sanitaire, « l'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, peuvent décider 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 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. »

=> L'article 5 propose d'exonérer cette prime exceptionnelle d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que de toutes autres cotisations et contributions dues, afin, d'une part, d'organiser le plus largement possible son versement par les administrations publiques, et, d'autre part, de témoigner pleinement, aux personnes particulièrement mobilisées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, de la reconnaissance de la Nation.

=> Corrélativement, le montant de la prime exceptionnelle exonéré d'impôt sur le revenu ne sera pas soumis au prélèvement à la source par les employeurs qui la versent et ne sera pas pris en compte pour la détermination du revenu fiscal de référence.

Ainsi, l'article 5 du projet de loi de finances rectificative pour 2020 (Exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales de la prime exceptionnelle spécifiquement versée aux agents des administrations publiques mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte de leur surcroît de travail significatif durant cette période) prévoit :

" I. – La prime exceptionnelle versée, en 2020, par les administrations publiques au sens du règlement (CE) n° 2223/96 du Conseil du 25 juin 1996 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans la Communauté, à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période, est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou

conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail.

Cette prime est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés mentionnée à l'article L. 821-1 du même code.

II. – Les exonérations prévues au premier alinéa du I ne se cumulent pas avec celles prévues par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 lorsque la prime versée en application de cet article tient compte des conditions de travail particulières liées à l'épidémie de covid-19 (...)."

=> Le ministère de l'Action et des Comptes Publics précise que cet engagement s'articulera autour de trois principes :

** Une prime pour reconnaître le surcroît d'activité de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire ;*

** Un montant maximal de 1 000 € et fractionnable en trois tiers 1 selon la durée de cet engagement particulier ;*

** Une exonération d'impôts et de cotisations sociales, selon la disposition prévue dans le projet de loi de finances rectificative.*

=> 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.

=> Cette prime exceptionnelle, complètement détachée du RIFSEEP, sera modulable, sans minimum et dans le respect du plafond maximal de 1 000 € ; le niveau des primes pourra être différent, par exemple selon les services, la collectivité devant également déterminer le périmètre des agents éligibles.

=> Si la collectivité décide de l'attribution de cette prime, la délibération pourra avoir un caractère rétroactif. S'agissant d'une prime exceptionnelle liée à des circonstances de même nature, elle n'a aucun caractère reconductible.

=> Un décret viendra en fixer très prochainement les modalités.

=> Nous ne manquerons de vous informer des modalités dès publication du texte.

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) PORTANT SUR LA FPT DANS LE CADRE DE LA GESTION DU COVID-19

Version au 15 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 sont adaptées, le cas échéant, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.

=> FAQ ci-jointe.



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

Version du 15 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 1^{er} 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 : Le Président de la République a souhaité, pour l'ensemble des personnels soignants mais aussi pour l'ensemble des autres fonctionnaires les plus mobilisés, le versement d'une prime exceptionnelle pour pouvoir accompagner financièrement cette reconnaissance. 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 prime sera financée par chaque employeur.

L'autorité territoriale peut également rembourser les frais de restauration en l'absence de restauration collective ou à emporter pour les agents présents dans le cadre du PCA (cf. décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire).

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 3^{ème} 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 affectation longue durée, (ii) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Les agents peuvent-ils rejoindre la réserve sanitaire ?

Réponse : La mobilisation au titre de la réserve sanitaire peut se faire pendant les congés annuels de l'agent, ce qui lui ouvre droit à une indemnisation. Les agents sont tenus de requérir l'accord de leur employeur avant la mission et bénéficient alors d'un « congé pour activité dans la réserve sanitaire ».

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

Réponse : 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.

Le chômage partiel s'applique-t-il pour les satellites des collectivités territoriales ?

Réponse : Les agents de droit privé travaillant dans les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) locaux, les sociétés d'économie mixte (SEM) ou les sociétés publiques locales (SPL) pourront bénéficier, dans certaines conditions, du chômage partiel prévu par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Son application n'est pas automatique. Lorsque le maintien des salaires est rendu possible, sans recourir à l'activité partielle, grâce aux subventions publiques, cette mesure exceptionnelle ne s'appliquera pas, l'objectif étant d'orienter les moyens publics vers les acteurs les plus fragiles.

2 – Sur la mise à disposition d'agents

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

Réponse : 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>).

Est-il possible de mettre à disposition des centres hospitaliers ou des EPHAD des personnels des collectivités territoriales dans le cadre de la crise sanitaire ?

Réponse : Oui, puisque la mise à disposition, étendue aux trois fonctions publiques, est possible auprès notamment des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de l'Etat et de ses établissements publics, des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, des groupements d'intérêt public et des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes,

Faut-il une délibération de l'organe délibérant pour mettre un fonctionnaire à disposition ?

Réponse : La mise à disposition d'un fonctionnaire auprès de l'une des structures précitées ne nécessite pas de délibération de l'organe délibérant. Seule une information préalable de l'organe délibérant est requise (loi n° 84-53, art. 61, al.3 ; décret n° 2008-580, art. 1^{er}, I).

Est-il possible de mettre à disposition des fonctionnaires stagiaires ou des agents recrutés en contrat à durée déterminée ?

Réponse : La mise à disposition concerne les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires ou les agents contractuels à durée déterminée en sont exclus. Par ailleurs, seuls les agents volontaires peuvent être mis à disposition, il faut en effet impérativement l'accord du fonctionnaire.

La mise à disposition requiert-elle l'avis de la commission administrative paritaire ?

Réponse : Depuis le 1^{er} janvier 2020, la mise à disposition d'un fonctionnaire ne requiert plus au préalable l'avis de la commission administrative paritaire.

Faut-il obligatoirement passer une convention avec l'organisme d'accueil ?

Réponse : Même sous une forme simplifiée, il faut prévoir une convention entre la collectivité et l'organisme d'accueil qui définit *a minima* la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, la durée de la mise à disposition et les modalités de remboursement de la rémunération par l'organisme d'accueil. L'employeur doit s'assurer que les conditions d'emploi du fonctionnaire qu'il met à disposition, au regard des missions qui lui sont confiées, respectent les règles sanitaires impératives qu'impose l'épidémie de Covid-19, en fonction des activités exercées, notamment les gestes barrières, les règles de distanciation et, plus généralement, l'ensemble des règles en matière d'hygiène.

Le fonctionnaire doit-il prendre connaissance de la convention de mise à disposition ?

Réponse : La convention de mise à disposition doit être, avant sa signature, transmise au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et ses conditions d'emploi. Cette procédure peut bien entendu se faire sous forme dématérialisée. Sur le plan individuel, l'autorité territoriale prend un arrêté de mise à disposition de l'agent.

La mise à disposition peut-elle être gratuite ?

Réponse : La mise à disposition donne en principe lieu à remboursement. Il peut toutefois être dérogé, par délibération de l'organe délibérant, à cette règle dans les cas prévus par la loi dont notamment entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché et auprès d'un groupement d'intérêt public.

3 - 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.).

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.

4 – Sur les congés et le temps de travail 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. Par ailleurs, l'ordonnance du 16 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés au titre de la période d'urgence sanitaire permet aux collectivités territoriales qui le souhaiteraient d'imposer un certain nombre de jours de congés (pour les agents en ASA : 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 et 5 autres jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement ; pour les agents en télétravail : 5 jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement). La mise en œuvre de ce dispositif ne nécessite pas de délibération.

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.

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 ?

Réponse : 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).

5 - 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. Quoi qu'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.