

## FAQ CORONAVIRUS N°3

Mise à jour le 17/04/2020

Questions	Réponses
Suis-je obligé de faire un Plan de Continuité d'Activités ?	Oui, vous devez vous interroger sur les missions dites essentielles, <a href="#">le livret pratique du CDG 27</a> vous donne des indications sur qui doit travailler en présentiel, en télétravail ou être placé en Autorisation Spéciale d'Absence. Il doit être par service, puis par agent, en indiquant les horaires des agents, les mesures de protection mises en place pour les agents en présentiel etc...
Mon agent avait prévu des congés annuels sur la période : puis je l'obliger à les maintenir ?	Si l'agent fait l'objet d'un arrêt de travail, les congés annuels sont annulés et seront repris ultérieurement. Dans le cas contraire, si le congé a été validé par l'employeur, l'agent demeure en congé annuel en cas d'agent placé en ASA. Pour les agents inclus dans le PCA en présentiel ou en télétravail, les congés sont revus au vu du souhait de l'agent de les maintenir et des nécessités de service.
Peut-on contraindre un agent à poser des congés ?	<a href="#">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</a> détermine les règles.  <a href="#">Toutes les informations ici.</a>

<p>Le télétravail est-il limité à un nombre de jours par semaine ?</p>	<p>Non pas de limite de jours par semaine ou par mois <u>dans ce contexte.</u></p>
<p>Existe-t-il un formulaire d'autorisation spéciale d'absence ?</p>	<p>Non, aucun formalisme (ni arrêté de situation, ni formulaire de demande) autre que la procédure utilisée pour les autres autorisations d'absence en temps normal. Un document peut être établi pour indiquer les jours d'absence, il permettra au terme de la période de confinement de recalculer le droit à RTT. La collectivité peut demander tout justificatif à l'agent attestant l'absence de mode de garde alternatif.</p>
<p>Le Centre de Gestion rembourse-t-il les salaires des agents en autorisation spéciale d'absence ?</p>	<p>Non, aucune prise en charge ne sera faite par le CDG. Il convient de gérer cette autorisation spéciale d'absence exceptionnelle comme toutes les autres (mariage, naissance...)</p>
<p>L'État va-t-il indemniser les collectivités et EPCI des agents en autorisation spéciale d'absence ?</p>	<p>OUI, dans certaines situations de garde d'enfants ou de personnes vulnérables (<a href="#">cf le livret pratique CORONA</a>) mais nous ne connaissons pas la proportion. Ce sera vraisemblablement une aide financière mais pas un remboursement des salaires au complet. Dans tous les autres cas, NON.</p>
<p>Quelle est la durée de l'autorisation spéciale d'absence ?</p>	<p>Pas d'indication du Président de la République sur la durée mais jusqu'à la levée des mesures de confinement si l'agent n'exerce pas de missions prévues en présentiel ou en télétravail dans le PCA</p>
<p>L'employeur peut-il obliger un agent à venir travailler ?</p>	<p>Si l'agent a un enfant de -16 ans et qu'il ne dispose d'aucune alternative de garde, l'employeur ne peut pas imposer la présence de l'agent sur son lieu de travail, mais peut permettre le télétravail ou l'aménagement des horaires, si cela est compatible avec la garde d'enfants et avec l'accord de l'agent.  Les agents dont les fonctions relèvent du Plan de Continuité de l'Activité (PCA) sont obligés de venir travailler, sauf garde d'enfant et personnes vulnérables (<a href="#">voir livret pratique CORONA</a>) Dans ce cas le droit de retrait ne peut être invoqué, si les conditions de sécurité sont assurées par l'employeur.</p>
<p>Quelles sont les démarches pour les agents quel que soit leur statut ? titulaires et contractuels.</p>	<p><b>Le télétravail est la règle</b>, voire pour certains le travail en présentiel pour les missions essentielles et ne pouvant être exercées en télétravail ; dans tous les autres cas, placement en autorisation spéciale d'absence.</p>

<p>Quelles solutions pour les agents vacataires ?</p>	<p><b>Le recours à des vacataires n'est pas prévu par le statut.</b>  Il est recommandé de continuer à rémunérer les vacataires soit en prenant en compte :  - les heures normalement prévues sur le planning,  - en l'absence de planning prévisionnel, de calculer la moyenne des heures réalisées sur les 3 derniers mois.</p>
<p>Existe-il un service minimum d'accueil dans les écoles ?</p>	<p>OUI et Non, la fermeture de l'école implique qu'aucun enfant ne doit être dans les locaux sauf lorsque l'Éducation Nationale organise un service pour les enfants des personnels autorisés (liste déterminée par le Préfet)  Les collectivités peuvent alors être sollicitées par le Préfet en lien avec l'inspection académique pour mettre en place un accueil périscolaire pour ces mêmes enfants (garderie, cantine, centre de loisir)</p>
<p>Comment sont rémunérés les agents en autorisation spéciale d'absence ?</p>	<p>Les agents bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence et conservent l'intégralité de leur traitement et prime.</p>
<p>Les agents contractuels doivent-ils fournir un arrêt de travail pour s'occuper de leurs enfants ?</p>	<p>Non, soit la collectivité doit leur permettre d'aménager leurs horaires de travail (télétravail...) si cela est compatible avec leur garde d'enfant, soit ils bénéficient d'une autorisation d'absence.</p>
<p>Peut-on affecter des agents sur des missions qu'ils n'effectuent pas habituellement ?</p>	<p>Oui, dans le contexte actuel de la crise sanitaire, et même des missions en dehors de leur cadre d'emploi pour effectuer des missions essentielles.</p>
<p>Dois-je recalculer les heures travaillées dans le cas où un agent annualisé ne pourrait, du fait du COVID 19, effectuer toutes ses heures ?</p>	<p>NON, la gestion de l'état d'urgence sanitaire nécessite de considérer que les heures sont effectuées. On ne recalcule pas les repos compensateurs pour les agents annualisés. Cette situation inédite ne peut pas être réglée dans le cadre habituel des règles prévues par le statut. Il convient de maintenir la rémunération, aussi bien des agents contractuels que des fonctionnaires.</p>
<p>Les agents publics pourront-ils bénéficier de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?</p>	<p>L'article 5 du projet de loi de finances rectificative pour 2020 envisage pour l'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, le versement spécifique d'une prime exceptionnelle de 1000 € maximum à ceux de <b>leurs agents particulièrement mobilisés</b> pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 et ainsi de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.</p>

	<p>L'article 5 propose d'exonérer cette prime exceptionnelle d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales.</p> <p>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.</p> <p><b>Un décret viendra en fixer très prochainement les modalités.</b></p>
<p><b>Puis-je rembourser, pendant l'état d'urgence sanitaire, des frais de repas aux agents (titulaires et contractuels) qui sont dans l'obligation d'être en présentiel ?</b></p>	<p>OUI, depuis le 16 mars, le montant de la prise en charge est celui du montant forfaitaire habituel des frais de repas, à savoir 17,50 €.</p> <p>Le remboursement des frais de repas, sur place ou à emporter, n'est possible que sur autorisation de l'autorité territoriale et sous réserve de pouvoir justifier des paiements, et de l'impossibilité pour les agents d'avoir recours à la restauration collective.</p>

Cette FAQ sera complétée en fonction des questions qui nous seront posées.