



Foire aux questions

Actualisation suite à la loi d'urgence sanitaire

En réponse aux questionnements des employeurs publics pendant la période de confinement

Dès que nous aurons des apports supplémentaires, nous compléterons le document qui se veut à la fois pragmatique et précis, pour vous accompagner en toute sécurité.

1- Où trouver des informations utiles et officielles

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

<https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/collectivites-territoriales-dispositions-financieres-budgetaires-et-fiscales>

<https://www.interieur.gouv.fr/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/3/23/SSAZ2008253D/jo/texte>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/23/SSAX2007864A/jo/texte>

<http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/03/Continuite-des-services-publics-21-mars-2020.pdf>

2- Loi d'urgence du 23 mars 2020 : entrée en vigueur immédiate

Source Légifrance - La loi n°2020-290 du 23 mars 2020, s'organise autour de 4 titres.

Une SYNTHÈSE proposée par la FNCDG (accessible sur ce lien <http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/03/loi-durgence-003.pdf>)

Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Arrêté du 23 mars 2020 prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Toutefois à retenir !

S'agissant de l'état d'urgence sanitaire :

*Entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire national pour une durée de deux mois dès l'entrée en vigueur de la loi (*article 4*)

*Fermeture provisoire d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des établissements fournissant des biens ou des services de première nécessité et limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique ainsi que les réunions de toute nature.

***Nouveau formulaire d'autorisation dérogatoire de déplacement** (accessible sur le lien <http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/03/attestation-deplacement-fr.pdf>)

*Renforcement des sanctions pour les personnes qui ne respecteraient pas les mesures de confinement imposées, ainsi que les ordres de réquisition. Le fait de ne pas respecter les réquisitions est puni de six mois d'emprisonnement et de 10 000 € d'amende.

Si les violations sont verbalisées à plus de trois reprises dans un délai de trente jours, les faits sont punis de six mois d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende ainsi que de la peine complémentaire de travail d'intérêt général et de la peine complémentaire de suspension, pour une durée de trois ans au plus, du permis de conduire lorsque l'infraction a été commise à l'aide d'un véhicule.

Les policiers municipaux, les garde-champêtres, les agents de la ville de Paris chargés d'un service de police, les contrôleurs relevant du statut des administrations parisiennes exerçant leurs fonctions dans la spécialité voie publique et les agents de surveillance de Paris **peuvent constater par procès-verbaux les contraventions lorsqu'elles sont commises respectivement sur le territoire communal, sur le territoire pour lequel ils sont assermentés** ou sur le territoire de la Ville de Paris **et qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête.**

3- Des réponses précises aux questions que vous vous posez

Les CONTRATS

Faut-il maintenir le recrutement d'un agent dont le contrat débiterait dans quelques jours ?

Dès lors que l'engagement de recrutement est pris, le recrutement doit être maintenu. Cet engagement peut prendre plusieurs formes : courrier, courriel ou accord oral.

Faut-il renouveler les CDD qui prendraient fin d'ici quelques jours ?

Il appartient à l'autorité territoriale d'évaluer ses besoins.

Certains CDD étant reconduits depuis plusieurs mois pourraient éventuellement faire l'objet de renouvellement avec un ajustement par exemple des missions. Les contrats en cours doivent être honorés jusqu'à leur terme. Il ne peut y être mis fin de manière anticipée sur ce seul motif (pandémie) et les agents sont rémunérés même s'ils sont placés en autorisation spéciale d'absence.

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

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévu pour le personnel public local. Les agents bénéficient dans le cas d'impossibilité d'exercice par télétravail des autorisations spéciales d'absence.

Les contrats PEC et contrats aidés sont soumis au chômage partiel ?

Lorsque l'employeur est public, que ce dernier emploie un contractuel de droit public ou un contractuel de droit privé, celui-ci n'est pas éligible au dispositif de l'activité partielle.

Les CONGES - ATTENTION des évolutions sont possibles !

Sources DGAFP

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, s'applique dans la FPT ?

Selon la gazette : « *Le contenu de cette ordonnance est présumé s'appliquer à la fonction publique dans le respect de la libre administration des collectivités territoriales. L'extension du texte à la fonction publique relève de la voie réglementaire. Le cas échéant, des décrets préciseront les modalités d'application* »

L'esprit est d'aligner le secteur public/privé mais il faut bien attendre un décret sur les modalités d'application.

Est-ce que la durée du confinement génère des jours de congés ?

La période de confinement n'a pas d'effet sur le nombre de jours de congés annuels (*dont la règle reste inchangée : 5 fois la durée hebdomadaire de travail de l'agent*) : **les droits restent acquis.**

L'ASA étant de l'activité (comme le télétravail) elle n'a pas d'impact sur les droits à congé annuels.

Est-ce que la situation d'agents en ASA génère des jours RTT ?

Non, car si les ASA sont bien considérées comme de l'ACTIVITÉ, elles ne sont pas considérées comme du service effectif.

Les congés qui avaient été posés et validés, sur ce qui est à présent une période de confinement, sont-ils réputés pris ou faut-il les annuler ?

Il s'agissait d'une période de congés planifiée et validée (antérieurement à *la mesure exceptionnelle de confinement*) le principe du droit statutaire s'applique : **les congés sont effectivement décomptés.**

Les ASA n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés.

Peut-on modifier la planification des jours de congés à venir ?

A ce jour, le principe reste que les congés planifiés restent décomptés.

Toutefois, sur la période à venir, les congés posés pour « les congés de Pâques » seront décomptés **sauf demande contraire des agents et accord des responsables.**

Peut-on obliger les agents qui « ont peur » à venir travailler en présentiel au titre du PCA s'ils ne sont pas dans une catégorie de droit à domicile ?

Tout employeur public est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses agents. C'est dans ce cadre qu'est élaboré, après une nouvelle évaluation des risques, le plan de continuité de l'activité. Dès lors que le PCA n'exclut pas les missions exercées par ces agents, et que les mesures requises sont prises pour les protéger, il doit être possible de contraindre ces agents à venir travailler. Par contrainte, il faut entendre qu'ils peuvent être sanctionnés (service non fait) s'ils ne se présentent pas. Evidemment, dans ce cas de figure, l'employeur doit être irréprochable sur les mesures de protection.

Rien n'interdit les situations alternatives de TELETRAVAIL puis d'ASA (ou ASA, puis TELETRAVAIL) : un modèle de réintégration après ASA est proposé sur notre site.

↳ Paie -rémunération-

Doit-on maintenir la rémunération ainsi que le régime indemnitaire des agents ?

En ASA comme en Télétravail, les agents publics sont en ACTIVITÉ. Ils perçoivent donc 100% de leur rémunération, 100% de leur régime indemnitaire y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

Le jour de carence pour les fonctionnaires trouve-t-il à s'appliquer ?

Non. Les prestations en espèces d'assurance maladie et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé sont versées ou **garanties dès le premier jour d'arrêt ou de congé** pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (*article 8 de la loi du 23 mars 2020*).

Qu'en est-il du déplafonnement des heures supplémentaires ?

L'article 17 de la directive Temps de travail (2003/88 du 4 novembre 2003) permet de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (*soins dans les hôpitaux...*), sous réserve de l'octroi, aux agents concernés, de périodes au moins

équivalentes de repos compensateur. Pour la FPT, il s'agit du décret 2001-623 (*renvoi au décret du 25 août 2000*).

Un décret à paraître très prochainement listera les secteurs dans lesquels le temps de travail des salariés peut augmenter temporairement leur durée de travail pour faire face à la situation.

- Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures
- Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures
- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h
- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives

Les indemnités des élus sont-elles maintenues ?

La paye des anciens élus est maintenue jusqu'à l'installation des prochains Conseils municipaux et communautaires, qui interviendra à une date fixée par décret au plus tard au mois de juin 2020, aussitôt que la situation sanitaire le permettra.

COMPTABILITE-BUDGET- MARCHES

<https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/collectivites-territoriales-dispositions-financieres-budgetaires-et-fiscales>
et source Trésorerie de Perpignan

Suite à la loi d'urgence du 23 mars 2020, les mesures suivantes s'appliqueront en fonction des ordonnances prises par le Gouvernement et les modalités pratiques d'application seront déclinées par chaque Ministère.

Toutefois à retenir !

* **DATE LIMITE** pour adoption du **budget primitif (BP 2020)**, du Compte administratif (**CA 2019**) et du compte de gestion est repoussée au **31 juillet 2020**

* **FONCTIONNEMENT des Assemblés délibérantes :**

Le quorum minimal obligatoire de l'assemblée délibérante en matière de délibération est abaissé à un **tiers des membres** et si après une première convocation régulièrement faite, ce quorum n'est pas atteint, l'organe délibérant est à nouveau convoqué à trois jours au moins d'intervalle. Il délibère alors **sans condition de quorum**.

Dans tous les cas, un membre de ces organes peut être porteur de deux pouvoirs.

Un dispositif de **vote électronique** ou de vote par correspondance papier préservant la sécurité du vote peut être mis en œuvre dans des conditions fixées par décret

* **Des dérogations sont mises en œuvre pour assurer la continuité budgétaire et financière** des Collectivités territoriales et des Etablissements publics locaux, en matière :

- d'adoption collégiale et à distance des délibérations ;
- de délégations aux exécutifs locaux ;
- de délai d'adoption des délibérations en matière de fiscalité directe locale ;
- d'adoption et d'exécution des documents budgétaires ainsi que de communication des informations indispensables à leur établissement.

* **En matière de commande publique :**

Adaptation des règles de passation, de délais de paiement, d'exécution et de résiliation, notamment celles relatives aux pénalités contractuelles, prévues par le code de la commande publique ainsi que les stipulations des **contrats publics**.

Les REPONSES apportées par la DGFIP sur les problématiques suivantes :

Continuité de service : Les Centres éditiques de la DGFIP assurent, à ce stade, l'édition des ASAP et des factures de rôles.

Chaîne de la dépense : les postes comptables portent la priorité sur la chaîne de dépenses (*avec une attention particulière pour la paye*) et se mettent en situation d'allègement des visas et des contrôles. **L'attention des Ordonnateurs est donc appelée sur les contrôles qu'ils assurent en amont et, notamment, à être vigilants sur les tentatives d'escroquerie.**

Vous pouvez solliciter la TRESORERIE pour la vérification du RIB en cas de doute sur un créancier.

Dans le contexte général de dégradation de la trésorerie des entreprises fournisseuses, une recommandation : réduire le délai global de paiement par un mandatement régulier.

↳ RETRAITES

Lettre d'information des employeurs de la CNRACL/service CNRACL/CDG66 :

Dans le cadre du contexte particulier « virus covid-19 », la CNRACL adapte le traitement des dossiers retraites afin de maintenir une continuité de service.

A cette fin, la CNRACL a fait parvenir à tous les employeurs une lettre d'information en date du 23 mars 2020 précisant ces aménagements (*accessible sur ce lien*

http://information.caissedesdepotsretraites.fr/E23032020141458.cfm?WL=28696&WS=108482_6880036&WA=20149).

Celle-ci apporte notamment des précisions sur la liquidation vieillesse et les demandes d'avis préalables, la liquidation de pension d'invalidité, les rétablissements au régime général et la qualification des CIR.

La CNRACL indique par ailleurs que son service gestionnaire n'est plus en mesure actuellement, de traiter les demandes d'information et de réclamation. Le CDG66 continue d'assurer le relais (*télétravail*) : b.delille@cdg66.fr

Fermeture temporaire du centre de contacts de la CNRACL/service CNRACL/CDG66 :

En raison des mesures prises pour lutter contre la propagation du virus COVID-19, le centre de contacts de la CNRACL à destination des employeurs est exceptionnellement fermé.

Vous pourrez trouver vos informations « Employeur » sur le site de la CNRACL, ainsi que sur votre espace personnalisé employeurs.

Durant cette période, les collectivités affiliées au Centre de Gestion peuvent cependant continuer de joindre le CDG66 par courriel b.delille@cdg66.fr qui continue d'assurer le service (*télétravail*).
