

## **Gestion du covid-19 : gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA, dispositif personnes vulnérables**

### **I- Rappel sur la situation des contractuels et des fonctionnaires à temps non complet (non affiliés CNRACL)**

**Dans le privé**, le télétravail est devenu la norme pour tous les postes qui le permettent (comme dans le public). Cependant, le dispositif d'activité partielle (« chômage partiel ») peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du Code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement, soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Les parents qui sont contraints de rester chez eux pour garder leurs enfants peuvent bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut permettre à ce parent de rester chez lui pour garder son enfant, c'est l'employeur qui doit, *via* la page employeur du site **ameli.fr**, déclarer l'arrêt de travail de son salarié.

**Dans le public**, en cas d'impossibilité de télétravailler ou de travail à distance, le **fonctionnaire** est placé par l'autorité territoriale en ASA (ou en congé maladie, selon les cas).

**En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.**

**Le 24 mars 2020**, à la suite d'un échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, l'orientation de la note de la DGAFP sur la « *Situation des agents publics - Comparatif public-privé* » du 13 mars était confirmée. Celle-ci précisait que « *les contractuels de droit public ou encore fonctionnaires à temps non complet (dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures) sont affiliés au régime général et peuvent bénéficier des dispositifs exceptionnels mis en place pour les salariés relevant du code du travail et assurés du régime général. Il apparaît cependant, eu égard à la situation exceptionnelle et par nécessité d'une protection adéquat des agents, que les employeurs publics appliquent à ces personnels les mêmes modalités de gestion que celles recommandées pour les autres agents, notamment les titulaires. Il appartient en conséquence aux employeurs publics de ne pas utiliser le site « declare.ameli.fr ».*

**Il a été confirmé qu'est placé en ASA, le contractuel ou le fonctionnaire à temps non complet relevant du régime général :**

- **En cas d'impossibilité de télétravail,**
- **Ou d'absence de solution de garde (et d'impossibilité de télétravail),**
- **Ou qui n'est pas mobilisé dans le cadre d'un PCA**
- **Ou qui n'est pas en arrêt de travail.**

**Le principe du maintien de la rémunération était également réaffirmé et le Gouvernement indiquait alors que, comme pour les autres agents publics, cette ASA est à la charge de la collectivité (la déclaration auprès de la CNAMTS était exclue dans tous les cas).**

Le Gouvernement laissait entrevoir une possible « régularisation ultérieure ».

Dès le 14 mars dernier, la FNCDG avait alerté le Cabinet du Secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT, en avançant que « si l'Etat a annoncé prendre en charge le surcoût du chômage partiel dans les circonstances actuelles, le coût des ASA est à ce jour uniquement supporté par les employeurs territoriaux qui s'inquiètent également des coûts financiers d'une situation qui pourrait être durable ».

**La position du Gouvernement a évolué dans la soirée du 27 mars dernier pour ce qui les contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA pour garde d'enfant (cf. infra II).**

**II-** A la suite de demandes de plusieurs associations, dont la FNCDG, le Gouvernement juge que le dispositif de gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA et le dispositif concernant les personnes vulnérables nécessitent des précisions. Les précisions du Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics adressées aux membres de la Coordination des employeurs sont les suivantes (retracées in extenso) :

**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)
- et d'autre part, des agents « vulnérables ».

**1) Pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) :**

Pour **alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie**, au titre des indemnités journalières.

**Les autres ASA ne sont pas éligibles au dispositif. La CNAMTS nous confirme les modalités suivantes :**

- télédéclaration pour l'arrêt de travail sur <https://declare.ameli.fr/>

- déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières

- récupération des indemnités journalières (i) soit par subrogation, directement perçues par l'employeur (ii) soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

**2) Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...) et, 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.

**Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières.**



## **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<sup>er</sup> 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.

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

L'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 prévoit une période minimale de congés annuels de quatre semaines : *"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales."*

Les lois statutaires prévoient que les fonctionnaires **en activité** ont droit à un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat. Dès lors que les fonctionnaires restent en position d'activité, qu'ils soient en ASA, télétravail ou arrêt de maladie, ils ont droit auxdits congés.

Dès lors, la durée du confinement génère des jours de congés.

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

La période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT (circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique au paragraphe 1.2).

L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Dès lors, les absences au titre des ASA sont susceptibles d'avoir un impact sur le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.

### **Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés et ARTT 2019 (pour les ministères qui ont fixé une date postérieure à l'entrée en confinement) à une date ultérieure et si oui existe-t-il une préconisation sur cette date ?**

S'agissant des congés annuels, il est possible de repousser la limite de consommation des congés, et ce dans les trois versants de la fonction publique. En effet, le congé dû pour une année de service accompli peut se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service (fonction publique de l'Etat), l'autorité territoriale (fonction publique territoriale) ou l'autorité investie du pouvoir de nomination (fonction publique hospitalière). A titre d'illustration, dans les services où la date limite de consommation des congés 2019 est reportée au 31 mai 2020, un nouveau report à une date ultérieure peut être octroyé aux agents concernés.

Concernant les jours de RTT, les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Il appartient donc aux ministères ou aux collectivités territoriales de réguler cette question en fonction des nécessités du service : soit en autorisant un report par analogie avec les jours de congés, soit en obligeant les agents à les prendre dans l'année. Dans les faits, les jours d'ARTT sont également traités comme des jours de congés par les employeurs.

### **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 ?**



Une fois que les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'intéressé. Par exemple, les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés sauf demande contraire des agents et accord des responsables.

En effet, le chef du service (fonction publique de l'Etat), l'autorité territoriale (fonction publique territoriale) ou l'autorité investie de nomination (fonction publique hospitalière) organise la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Il n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler.

### **Est-il possible de transformer en ASA des jours de congés déposés et validés?**

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.

### **Est-ce que des jours de congés peuvent être imposés par un chef de service ?**

Le chef de service a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés. Il peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des dates, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

### **Peut-on passer des agents de télétravail à ASA quand il n'y a réellement plus rien à faire ?**

Pas de réglementation de référence sur ce sujet. C'est une option possible mais cela a un impact sur la situation de l'agent puisque les ASA ne génèrent pas de jours de RTT.

### **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.

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

L'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 prévoit une période minimale de congés annuels de quatre semaines : *"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales."*

Les lois statutaires prévoient que les fonctionnaires **en activité** ont droit à un congé annuel avec traitement dont la durée est fixée par décret en Conseil d'Etat. Dès lors que les fonctionnaires restent en position d'activité, qu'ils soient en ASA, télétravail ou arrêt de maladie, ils ont droit auxdits congés.

Dès lors, la durée du confinement génère des jours de congés.

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

La période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT (circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique au paragraphe 1.2).

L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Dès lors, les absences au titre des ASA sont susceptibles d'avoir un impact sur le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.

### **Est-il possible de repousser la date limite de consommation des congés et ARTT 2019 (pour les ministères qui ont fixé une date postérieure à l'entrée en confinement) à une date ultérieure et si oui existe-t-il une préconisation sur cette date ?**

S'agissant des congés annuels, il est possible de repousser la limite de consommation des congés, et ce dans les trois versants de la fonction publique. En effet, le congé dû pour une année de service accompli peut se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service (fonction publique de l'Etat), l'autorité territoriale (fonction publique territoriale) ou l'autorité investie du pouvoir de nomination (fonction publique hospitalière). A titre d'illustration, dans les services où la date limite de consommation des congés 2019 est reportée au 31 mai 2020, un nouveau report à une date ultérieure peut être octroyé aux agents concernés.

Concernant les jours de RTT, les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Il appartient donc aux ministères ou aux collectivités territoriales de réguler cette question en fonction des nécessités du service : soit en autorisant un report par analogie avec les jours de congés, soit en obligeant les agents à les prendre dans l'année. Dans les faits, les jours d'ARTT sont également traités comme des jours de congés par les employeurs.

### **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 ?**

Une fois que les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'intéressé. Par exemple, les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés sauf demande contraire des agents et accord des responsables.

En effet, le chef du service (fonction publique de l'Etat), l'autorité territoriale (fonction publique territoriale) ou l'autorité investie de nomination (fonction publique hospitalière) organise la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Il n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler.

### **Est-il possible de transformer en ASA des jours de congés déposés et validés?**

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.

### **Est-ce que des jours de congés peuvent être imposés par un chef de service ?**

Le chef de service a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés. Il peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des dates, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

### **Peut-on passer des agents de télétravail à ASA quand il n'y a réellement plus rien à faire ?**

Pas de réglementation de référence sur ce sujet. C'est une option possible mais cela a un impact sur la situation de l'agent puisque les ASA ne génèrent pas de jours de RTT.

### **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.