

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

CORONAVIRUS : COVID- 19

Situation de l'agent public

Cette note a été rédigée au regard des informations connues à ce jour et sera actualisée en fonction des communications réalisées par les différents services de l'Etat.

Contenu de la mise à jour du 26 mars 2020 :

La mise à jour tient compte des éléments législatifs, réglementaires et d'informations, consécutifs à :

- la publication d'une note de la DGAFP datée du 16 mars 2020, intitulée « Situation des agents publics, comparatif public/privé »,
- la publication d'une note du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, datée du 21 mars 2020, relative à la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire,
- la publication au Journal Officiel du 24 mars 2020, de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,
- une note d'information de la FNCDG issue de l'échange, qui s'est tenu le 24 mars, entre O. DUSSOPT, son administration, et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs,
- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,
- 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 (non applicable à la FP).

Contenu de la mise à jour du 31 mars 2020 :

La mise à jour tient compte d'une note d'information de la FNCDG intitulée « Gestion du covid-19 : gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA, dispositif personnes vulnérables » et diffusée le 30 mars 2020 auprès des CDG.

A la suite de demandes de plusieurs associations, dont la FNCDG, le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a apporté des précisions sur le dispositif de gestion des contractuels et fonctionnaires à temps non complet placés en ASA pour garde d'enfants (page 8 de la présente note), ainsi que sur le dispositif concernant les personnes vulnérables (page 10 de la présente note).

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Contenu de la mise à jour du 24 avril 2020 :

Le Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifie le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, en :

- Etendant le bénéfice des arrêts de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans, aux parents d'enfants en situation de handicap se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler dans le cadre d'une mesure de confinement décidée au titre de la gestion de l'épidémie de covid-19
- Etendant la durée maximale de validité des arrêts de travail dérogatoires accordés aux personnes qui sont dans l'impossibilité de continuer à travailler (y compris en télétravail), du fait d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ou de la garde de leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap,
- Modifie la procédure de délivrance des arrêts de travail portant mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, qui peuvent être dorénavant également délivré par les médecins de ville.

Contenu de la mise à jour du 7 mai 2020 :

Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 est venu définir les critères permettant d'identifier, depuis le 1^{er} mai, les salariés de droit privé vulnérables et présentant un risque de développer une forme grave d'infection au covid-19. Ces critères sont définis en référence à ceux précisés par le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) dans ses avis relatifs à la prise en charge des personnes à risque de formes graves de covid-19 et diffèrent légèrement par rapport aux premiers critères pathologiques.

Si ce décret concerne les salariés du secteur privé, les critères pathologiques qui y sont définis concernent bien entendu les agents publics.

Le 16 mars 2020, le Président de la République a décidé de prendre des mesures de confinement, d'une durée de 15 jours minimum, afin de réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire. Ces mesures sont applicables depuis le mardi 17 mars 2020, midi.

Adressée aux collectivités territoriales et aux établissements publics, la présente note a pour objectif de vous accompagner dans la gestion de la prévention du COVID-19 dans vos services. Elle vous apporte des précisions sur vos obligations en tant qu'employeur, la gestion de la situation des fonctionnaires territoriaux et des contractuels de droit public.

Pour toute question et/ou précision, vous pouvez interroger les agents du Pôle Expertise RH – Documentation à l'adresse mail suivante : expertiserh@cdg47.fr

COMMENT GERER L'ACTIVITE DES SERVICES PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT ?

La priorité est d'organiser le télétravail des agents

En effet, comme le rappelle Monsieur Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès de M. Gérard Darmanin, Ministre de l'Action et des Comptes public, « **le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.** Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Chaque employeur public contribue à lutter contre cette diffusion, en mettant systématiquement en place le télétravail, lorsque le poste le permet. **En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA). Seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail** » - [source communiqué de presse du 16/03/2020](#).

A titre de rappel, l'instauration du télétravail nécessite la prise d'une délibération après avis du Comité Technique. En l'absence d'une telle délibération, la collectivité ne peut normalement le mettre en œuvre (sauf à considérer que les circonstances exceptionnelles permettent de s'exonérer de ce préalable et de procéder postérieurement à une régularisation).

Pour les collectivités qui disposent d'une délibération, [la note conjointe de la DGAFP et de la DGCL](#) précise que ces dernières pourront déroger à la disposition du décret relatif au télétravail qui précise que l'exercice de ce dernier est limité à 3 jours hebdomadaires. En effet, il est précisé dans cette note, que les collectivités et établissements publics peuvent anticiper sur la modification en cours du décret, modification qui permettra de déroger aux conditions de présence sur site en cas de situation inhabituelle perturbant l'accès au site de travail et ce afin de couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou de son enfant.

L'accès aux logiciels de gestion type COSOLUCE :

Il est techniquement possible mais comporte certains prérequis :

- La disponibilité au domicile de l'agent d'un PC (fixe ou portable) suffisamment performant et sécurisé (avec une version de Windows récente et équipé d'un antivirus)
- La mise en place d'un réseau VPN (installation d'un boîtier sur le réseau de la mairie et d'un logiciel sur le PC utilisé par l'agent) par un prestataire informatique pour accéder à distance au réseau de la collectivité de manière sécurisée.
- L'installation des logiciels de la gamme Coloris sur le PC utilisé par l'agent

Attention : ce n'est pas par ce que cet accès serait impossible que le télétravail d'un agent utilisant ce logiciel serait exclu. En effet, il appartient à la collectivité de déterminer les missions qui seront confiées à l'agent dans le cadre du télétravail quitte à les modifier.

La mise en place d'un Plan de Continuité de l'Activité (PCA)

Chaque collectivité et établissement doit mettre en place un Plan de Continuité de l'Activité (PCA).

L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les collectivités territoriales (état civil, élections, ramassage des ordures ménagères, ...).

Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles ?

Lors de sa conférence de presse du 16 mars 2020, le Secrétaire d'Etat, M. DUSSOPT, a donné quelques exemples notamment pour la territoriale :

- le personnel assurant l'état civil,
- les agents garantissant la paie des agents publics,
- les agents en charge de l'eau, de l'assainissement, des déchets,
- les agents en charge de la garde des enfants du personnel soignant si la collectivité souhaite mettre en place une restauration, une garderie, et ce en complément de l'accueil par les enseignants sur le temps scolaire,
- les enseignants et les personnels de la communauté éducative (ATSEM)
- les agents assurant la restauration collective (privilégier les paniers repas)
- le personnel médical (EHPAD, SAAD, ...)
- les agents en charge du paiement des factures auprès des entreprises
- les agents remboursant les crédits d'impôts.

De manière plus globale, les agents assurant le devoir de continuité des services publics et exerçant des fonctions stratégiques.

Pour plus d'informations concernant la continuité des services publics, le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, met à disposition des élus un document d'aide à la prise de décision. Ce document précise, en outre, les recommandations en vigueur en date du 21 mars 2020 pour adapter les services publics demeurant ouverts. Ce document pourra être mis à jour en fonction de l'évolution de la situation (notamment pour intégrer les mesures définitives de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19).

Le PCA détermine les agents qui :

- **devront être impérativement présents physiquement** dans la mesure où ils contribuent aux missions indispensables définies par l’Autorité Territoriale et que le télétravail s’avère impossible à mettre en œuvre (missions incompatibles, pas de connexion internet, de poste informatique, ...),
- **seront en télétravail actif avec un matériel adapté** (matériel professionnel ou personnel).

Il est à noter qu’un agent pourrait être mobilisé partiellement et ponctuellement.

A titre d’exemple, un agent polyvalent dans une commune :

-mission cimetière = mission essentielle et sollicitation ponctuelle.

- mission espaces verts = intervention uniquement si un risque pour le domaine public, les usagers (ex : arbre dangereux à élaguer, tonte d'arbustes empiétant sur la route...).

- mission peinture, petits travaux d’entretien ...= pas essentielles.

Aussi, l’agent pourrait être par exemple par ½ journée en présentiel (missions essentielles) ou en autorisation spéciale d’absence (si télétravail impossible et pas de missions essentielles).

Les agents qui devront être impérativement présents physiquement devront pouvoir justifier de leur déplacement domicile / travail, et devront pour cela, être munis :

- [du nouveau modèle de justificatif de déplacement professionnel](#) mis en place par le gouvernement le 21 mars 2020. Ce justificatif devra être dûment complété et signé par l’employeur.

Depuis le 21 mars 2020, l’agent n’est plus obligé de se munir d’une attestation de déplacement dérogatoire en complément du justificatif professionnel remis par son employeur :

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

Gouvernement @gouvernementFR

#CORONAVIRUS #COVID19 | ⚠ Nouvelle attestation pour les déplacements professionnels
+ simple pour les salariés : une seule attestation nécessaire
+ simple pour l'employeur : durée de validité au choix (pas de renouvellement quotidien)
Plus d'infos sur gouvernement.fr/info-coronavir...

INFORMATION #COVID_19

Vos salariés doivent se déplacer dans le cadre de leur travail ?

Ils doivent obligatoirement être munis du nouveau justificatif de déplacement

+ simple pour les salariés : avec ce justificatif, plus besoin de l'attestation dérogatoire en complément	+ simple pour l'employeur : vous pouvez déterminer la durée de validité de ce justificatif, plus besoin de le renouveler chaque jour
---	--

687 18:00 - 21 mars 2020

972 personnes parlent à ce sujet

Les agents assurant physiquement la continuité de l'activité doivent respecter les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de façon impérative : se laver les mains régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades. Une distance d'un mètre doit être respectée entre les agents et avec les usagers.

Dans tous les cas, le PCA devra faire l'objet d'une note de service communiquée à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement **et d'une information du Comité Technique/CHSCT.**

COMMENT GERER LES ABSENCES DES AGENTS QUI NE VIENNENT PAS TRAVAILLER CAR LEUR POSTE DE TRAVAIL NE RELEVE PAS DU PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE ?

Ils sont prioritairement placés en télétravail. Si le télétravail ne peut pas être mis en place, ils sont placés en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA).

Dans ce cas nous proposons aux employeurs publics :

- soit de compléter la note de service relative au PCA par une description précise des agents qui sont concernés soit par une présence physique au travail, soit du télétravail, soit une ASA ;
- soit de compléter la note relative au PCA, par un formulaire individuel plaçant l'agent en ASA. Nous mettons à votre disposition un modèle de formulaire spécifique (Cf. annexe 2 de la présente note).

L'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite.

Concernant le sort du régime indemnitaire, l'agent placé en ASA perçoit son régime indemnitaire si une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité le précise. Toutefois, la note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, datée du 21 mars 2020, invite les employeurs publics à le maintenir, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

COMMENT GERER LES ABSENCES DES AGENTS QUI NE VIENNENT PAS TRAVAILLER CAR ILS DOIVENT GARDER LEURS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS OU EN SITUATION DE HANDICAP, ALORS QUE LEUR POSTE RELEVE DU PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE ?

À l'occasion de son allocution télévisée en date du 12 mars 2020, le Président de la République a indiqué qu'à compter du lundi 16 mars 2020, les crèches, les écoles, les collèges, les lycées et les universités seront fermés jusqu'à nouvel ordre.

En priorité, lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès (Cf. page 1 de la présente note d'information).

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Lorsque le télétravail n'est pas possible, il conviendra :

- 1- **Pour les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL), dans la mesure où les dispositions du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 ne peuvent s'appliquer, de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence.**

Dans cette situation, l'agent conserve la rémunération afférente à son grade/son emploi.

Concernant le régime indemnitaire, l'agent placé en ASA perçoit son régime indemnitaire si une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité le précise. Toutefois, la note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, datée du 21 mars 2020, invite les employeurs publics à le maintenir, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

L'autorisation spéciale d'absence qui sera accordée à l'agent devra être formalisée par écrit (**Cf. annexe 3 de la présente note**).

En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

Un seul parent par enfant peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence dans ce cadre.

L'agent devra fournir à l'autorité territoriale une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence pour garder l'enfant à domicile et dans laquelle il indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où son enfant est scolarisé (Cf. annexe 1 de la présente note).

Ces absences pourront être autorisées par alternance entre les deux parents.

Pour les agents contractuels et les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC)

Pour rappel, dans la version initiale de notre note datée du 13 mars 2020, nous avons conseillé aux collectivités d'appliquer les dispositions du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié, à savoir la déclaration en ligne sur le site « declare.ameli.fr », par l'employeur, des agents contraints d'assurer la garde de leur enfant, et ce afin de bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale versée par la CPAM.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Dans notre mise à jour datée du 26 mars 2020, à la suite d'informations contradictoires entre :

- la DGAFP qui indiquait que les employeurs publics ne devaient pas utiliser le site « declare.ameli.fr ». » (note de la DGAFP datée du 16 mars 2020),
- les informations figurant sur le site de déclaration en ligne de la CPAM qui laissaient entendre que les employeurs publics pouvaient déclarer leurs agents relevant du régime général de sécurité sociale,
- la note d'information de la FNCDG issue de l'échange, qui s'est tenu le 24 mars, entre O. DUSSOPT, son administration, et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs qui confirmait le principe selon lequel tous les agents publics devaient être placés en ASA, y compris les agents contractuels ou les fonctionnaires affiliés au régime général de sécurité sociale (<28h),

nous avons recommandé aux collectivités, de placer les agents en ASA et d'appliquer quand même le dispositif afin que ces dernières puissent, le cas échéant, bénéficier du remboursement des indemnités journalières si la CPAM donnait un avis favorable.

La note du 30 mars 2020 émanant de la FNCDG, nous informe que le Gouvernement confirme que les agents, faute de pouvoir travailler à distance, devront être placés en autorisation spéciale d'absence et afin d'alléger leur charge financière, les collectivités pourront procéder à la déclaration en ligne de leurs agents et ainsi utiliser le site « declare.ameli.fr », pour pouvoir bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale correspondantes.

La procédure à appliquer est donc la suivante :

Le téléservice « declare.ameli.fr » est un dispositif de déclaration d'arrêt de travail par les employeurs mis en place par l'Assurance Maladie.

Il s'agit d'une déclaration qui fait office d'avis d'arrêt de travail et se substitue à l'arrêt prescrit par un professionnel de santé.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités si la durée de fermeture des établissements était amenée à être prolongée. Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Cette indemnisation se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires au régime d'affiliation.

Pour en savoir plus, voir la note d'information de l'Assurance Maladie

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

A NOTER : Le Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifie le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus et prévoit notamment l'extension du dispositif aux parents d'enfants en situation de handicap.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-459 du 21 avril 2020, ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail ayant débuté à compter du 12 mars 2020.

Un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt de travail dans ce cadre.

L'agent devra fournir à l'autorité territoriale une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence pour garder l'enfant à domicile et dans laquelle il indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où son enfant est scolarisé (Cf. annexe 1 de la présente note).

Ces absences pourront être autorisées par alternance entre les deux parents.

NB : Si le poste de l'agent ne relève pas du plan de continuité d'activité, l'agent est placé en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas envisageable.

COMMENT GERER LES ABSENCES DES AGENTS QUI NE VIENNENT PAS TRAVAILLER CAR ILS ONT UNE PATHOLOGIE A RISQUE ALORS QUE LEUR POSTE RELEVE DU PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE ?

Le service de déclaration des arrêts de travail simplifiés « declare.ameli.fr » (voir question « Comment gérer les absences des agents qui ne viennent pas travailler car ils doivent garder leurs enfants, alors que leur poste relève du plan de continuité d'activité ? ») était au départ destiné aux salariés (agents relevant du régime général) contraints de garder leurs enfants.

Mais ce dispositif est étendu à compter du 18 mars 2020 aux personnes à risque élevé.

Le champ des pathologies concernées a été défini par le Haut Conseil de la Santé Publique (HSCP) dans un avis rendu le 14 mars 2020. Il s'agit :

- des personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée),
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires: hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie,
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale,
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée,
- les malades atteints de cancer sous traitement,
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm³,
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins,
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09,
- les femmes enceintes à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse.

Depuis le 1er mai, à la suite de la publication du décret n°2020-521 et sur les préconisations du HSCP, les personnes âgées de 65 ans et plus sont également concernées.

Ce dispositif doit s'enclencher si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

1- Pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale (contractuels et fonctionnaires à moins de 28h par semaine) :

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, l'agent devra prendre contact avec son médecin traitant, ou à défaut, un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail. Cet arrêt de travail devra être transmis à l'autorité territoriale.

L'agent ne sera pas placé en congé de maladie ordinaire mais en ASA.

Cet arrêt de travail sera transmis à l'employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire nécessaires au calcul des indemnités journalières, selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie (net-entreprise). À cette occasion, l'employeur pourra solliciter la subrogation.

Concernant le versement des indemnités journalières par la CPAM, nous recommandons aux employeurs de solliciter la subrogation qui permettra de faciliter la gestion de la rémunération des agents (plutôt qu'elles soient versées directement à l'agent concerné, déduites du salaire brut et reversées en net sur le bulletin de salaire de l'agent).

Afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

de travail directement en ligne par le téléservice « declare.ameli.fr ». [Voir le communiqué de la CPAM.](#)

Sur son site de télédéclaration, la CPAM liste plus précisément les Affections de Longue Durée concernées par le dispositif :

- Accident vasculaire cérébral invalidant ;
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- Diabète de type 1 et diabète de type 2 ;
- Maladie coronaire ;
- Insuffisance respiratoire chronique grave ;
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé ;
- Mucoviscidose ;
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- Sclérose en plaques ;
- Spondylarthrite grave ;
- Suites de transplantation d'organe ;
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Seules les femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse ou les personnes titulaires d'une des ALD concernées par le dispositif et affiliées au régime général peuvent se connecter directement sur le site « declare.ameli.fr » pour demander à être mis en arrêt, sans passer par leur employeur, ni par leur médecin traitant.

L'arrêt de travail ainsi délivré par la CPAM sera d'une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars. Dans le cadre des annonces par le gouvernement du prolongement du confinement jusqu'au 15 avril, les arrêts délivrés par ce biais seront automatiquement renouvelés jusqu'à cette échéance.

Un arrêt de travail (« volet 3 de l'arrêt de travail ») sera délivré à l'agent sur cette base, une fois les vérifications nécessaires effectuées par le service médical de l'Assurance Maladie. Le volet 3 est transmis à l'agent dans un délai minimum de 8 jours.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Dans l'attente, l'agent est invité à avertir son employeur qu'il a déclaré un arrêt de travail et qu'il lui remettra le volet 3 dès réception. Comme pour un arrêt de travail classique, l'activité professionnelle cesse au moment où l'arrêt de travail est déclaré. L'agent peut donc rester chez lui dès sa déclaration. Si l'arrêt est finalement refusé, la situation de l'agent devra être réglée par l'employeur (retenue sur traitement si l'agent devait travailler à distance ou en présentiel, ASA s'il ne fait pas partie du Plan de Continuité de l'Activité).

Dès qu'il l'a reçu l'arrêt de travail, l'agent doit ensuite l'envoyer à son employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire nécessaires au calcul des indemnités journalières, selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie (net-entreprise). À cette occasion, l'employeur devra solliciter la subrogation.

A noter : Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles. L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

2- Pour les agents affiliés au régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) :

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, l'agent devra prendre contact avec son médecin traitant, ou à défaut, un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail. Cet arrêt de travail devra être transmis à l'autorité territoriale.

L'agent ne sera pas placé en congé de maladie ordinaire mais en ASA.

Toutefois, comme pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale, et afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie a ouvert son site de télédéclaration aux assurés des régimes spéciaux (*source : communiqué de presse de l'Assurance Maladie du 17 mars 2020*), qui permet aux femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une pathologies citées ci-dessus, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le téléservice « declare.ameli.fr ».

L'arrêt de travail ainsi délivré par la CPAM sera d'une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars. Dans le cadre des annonces par le gouvernement du prolongement du confinement jusqu'au 15 avril, les arrêts délivrés par ce biais seront automatiquement renouvelés jusqu'à cette échéance.

Un arrêt de travail (« volet 3 de l'arrêt de travail ») sera délivré à l'agent sur cette base, une fois les vérifications nécessaires effectuées par le service médical de l'Assurance Maladie. Le volet 3 est transmis à l'agent dans un délai minimum de 8 jours.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

Dans l'attente, l'agent est invité à avertir son employeur qu'il a déclaré un arrêt de travail et qu'il lui remettra le volet 3 dès réception. Comme pour un arrêt de travail classique, l'activité professionnelle cesse au moment où l'arrêt de travail est déclaré. L'agent peut donc rester chez lui dès sa déclaration. Si l'arrêt est finalement refusé, la situation de l'agent devra être réglée par l'employeur (retenue sur traitement si l'agent devait travailler à distance ou en présentiel, ASA s'il ne fait pas partie du Plan de Continuité de l'Activité).

Dès qu'il l'a reçu l'arrêt de travail, l'agent doit ensuite l'envoyer à son employeur.

Dans la mise à jour de notre datée du 26 mars, nous avons indiqué que : « *La déclaration en ligne permet uniquement, dans le cas des fonctionnaires CNRACL, d'alléger les cabinets des médecins de ville. En aucun cas, il ne sera versé d'indemnités journalières de sécurité sociale par la CPAM* ».

Toutefois, la note du 30 mars 2020 émanant de la FNCDG, nous informe que le Gouvernement a décidé, afin d'alléger la charge financière des collectivités, que ces dernières pourront bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, y compris pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL).

Sur la procédure, nous invitons donc les collectivités, comme pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, à procéder à la déclaration, depuis « net-entreprise », des éléments de salaire nécessaires au calcul des indemnités journalières et à solliciter la subrogation (la subrogation facilitera la gestion de la rémunération des agents dans la mesure où cette dernière est maintenue à 100 %).

A noter : Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles. L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

NB : Si le poste de l'agent ne relève pas du plan de continuité d'activité, l'agent est placé en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas envisageable.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

COMMENT GERER LES ABSENCES DES AGENTS QUI NE VIENNENT PAS TRAVAILLER CAR ILS FONT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT, D'EVICION ET DE MAINTIEN A DOMICILE ALORS QUE LEUR POSTE RELEVE DU PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE ?

Pour rappel, fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile les personnes qui ont été en contact avec une personne malade du coronavirus ou qui ont séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie. Il ne s'agit pas des personnes atteintes du Covid-19.

L'autorité territoriale devra adapter son action au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès.

Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position statutaire régulière compte tenu de l'absence de service fait.

Il peut recourir, toujours selon la circulaire conjointe de la DGAFP et de la DGCL, à deux positions administratives :

1- Placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction du 23 mars 1950.

L'instruction prévoit, de manière limitative, les cas de maladie ouvrant droit à ce type d'autorisation spéciale d'absence. Il s'agit des maladies suivantes : variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale. Des situations de type coronavirus COVID-19 ne sont donc pas prévues.

Toutefois, cette instruction prévoit également que : « S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas ».

Il est donc envisageable de prévoir, sur justificatif médical, une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine.

L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme plus protecteur des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Dans cette situation, l'agent conserve la rémunération afférente à son grade/son emploi. Concernant le régime indemnitaire, l'agent placé en ASA perçoit son régime indemnitaire si une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité le précise. Toutefois, la note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, datée du 21 mars 2020, invite les employeurs publics à le maintenir, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif.

L'autorisation spéciale d'absence qui sera accordée à l'agent devra être formalisée par écrit (Cf. annexe 5 de la présente note).

En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

2- Placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin de la CPAM ou par le médecin de ville

- Les agents contractuels et les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC), seront placés en congé de maladie ordinaire et bénéficieront des dispositions de droit commun prévues par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Ce décret introduit de nouvelles dispositions dérogatoires pour « *l'octroi des prestations en espèces maladie délivrées par les régimes d'assurance maladie* » afin d'élargir au maximum l'ouverture des droits pour les personnes concernées par des mesures d'isolement en lien avec le Coronavirus et ce, pour éviter la propagation de l'épidémie.

L'objectif est que ces personnes qui *se trouvent dans l'impossibilité de travailler puissent bénéficier, au titre d'arrêt de travail, des indemnités journalières*. Cette disposition dérogatoire permet ainsi aux assurés de toucher des indemnités dès le premier jour d'arrêt, **sans application de la journée de carence**.

Le Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifie le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus et prévoit notamment que pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, les indemnités journalières pourront être versées dans ces conditions correspond à la durée de ladite mesure (et non plus seulement pendant une durée maximale de 20 jours).

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-459 du 21 avril 2020, ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail ayant débuté à compter du 12 mars 2020.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

- **Ce décret n'étant pas applicable aux fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale (CNRACL)**, les agents dépendant de ce régime se voyaient donc appliquer une retenue au titre de la journée de carence.

Il nous semblait donc que l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence était à privilégier car plus protecteur pour les fonctionnaires CNRACL.

Toutefois, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est venue supprimer l'application de la journée de carence, pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi (applicable au 24 mars 2020) et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, pour le secteur privé et le secteur public.

NB : Si le poste de l'agent ne relève pas du plan de continuité d'activité, l'agent est placé en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas envisageable.

COMMENT GERER LES ABSENCES DES AGENTS QUI PRESENTENT UN ARRET DE TRAVAIL ALORS QUE LEUR POSTE RELEVE DU PLAN DE CONTINUTE DE L'ACTIVITE ?

Tout agent présentant un certificat médical peut être absent dans les conditions de droit commun, que cet arrêt de travail soit prescrit en raison d'une infection au Covid-19, ou non.

L'agent territorial est placé en congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun.

Suivant la situation de l'agent au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, il percevra son plein traitement ou son demi-traitement.

La Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 est venue supprimer l'application de la journée de carence, pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi (applicable au 24 mars 2020) et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, pour le secteur privé et le secteur public.

Concernant le maintien du régime indemnitaire, par principe, en cas de congé de maladie ordinaire, doit être expressément prévu par une délibération de la collectivité ou de l'établissement public.

Toutefois, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, la note du ministère des collectivités territoriales datée du 21 mars 2020 précise que les collectivités sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Ainsi une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020.

MON AGENT S'INQUIETE POUR SA SANTE S'IL VIENT TRAVAILLER, PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

Sur ce point, l'article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précise que si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation. L'autorité territoriale prend alors les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé. L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Un danger grave et imminent s'entend comme une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne. Le danger en cause doit donc être grave, c'est-à-dire susceptible d'entraîner des conséquences définitives ou, en tout cas, longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort. S'agissant du caractère imminent du danger, cela suppose qu'il soit susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Le risque de contamination par le « coronavirus » peut, de ce fait, être possiblement considéré comme un danger grave et imminent. Néanmoins, la France est passée au stade 3 de lutte contre l'épidémie depuis le 14 mars 2020. Dès lors, les collectivités et établissements sont censées avoir fermé leur accès au public et avoir pris les mesures appropriées pour protéger les agents qui sont encore en activité en présentiel.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

Au contraire, si les recommandations du Gouvernement ne sont pas suivies par l'employeur public, alors le salarié peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Il est à noter que plusieurs notes de la DGAFP ont été produites sur cette thématique, une première note sur le droit de retrait et une seconde présentant les mesures possibles en cas de refus d'un agent de prendre son service dans le cadre d'un PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait.

A noter que cette note relative au droit de retrait rappelle que certaines missions restent incompatibles avec le droit de retrait :

- « Un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par des arrêtés interministériels de limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires -de par leur statut-)
- En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie. **Pour ces professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).** »

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

ANNEXE 1

Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné(e) _____, atteste que mon enfant _____, âgé de _____ ans est scolarisé/accueilli au sein de l'établissement _____ de la commune _____, fermé pour la période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence ou d'un arrêt de travail pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

ANNEXE 2

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR LES AGENTS PUBLICS
DONT LE POSTE DE TRAVAIL NE RELEVE PAS DU PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu l'article L. 3131-1 du code de la santé publique,

Vu l'arrêté du 14 mars 2020, modifié, portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19

Vu les mesures annoncées par le Président de la République lors de son allocution du 16 mars 2020 ainsi que les communiqués de presse du gouvernement,

Considérant que l'instruction de la santé publique justifie de prendre des mesures proportionnées aux risques encourus et appropriés aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences sur la population.

Considérant la note de la DGAFP du 27 février 2020 relative à la menace sanitaire grave – épidémie : situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement,

Considérant la note de la DGAFP du 17 mars 2020 sur les modalités d'organisation du travail suite aux mesures pour lutter contre le Covid-19,

Considérant que chaque employeur public doit systématiquement mettre en place le télétravail, lorsque le poste le permet, et que seuls les agents publics participant au plan de continuité de l'activité en présentiel sont autorisés à se rendre effectivement sur leur lieu de travail,

Vu le plan de continuation de l'activité en présentiel pris par le Maire/le Président de

Considérant que M.....(Nom, Prénom, Grade) ne peut pas exercer ses fonctions en télétravail et qu'il/elle ne participe pas au plan de continuité de l'activité de la collectivité,

M. Mme le Maire / le Président de(collectivité) atteste du placement en autorisation spéciale d'absence en raison des mesures pour lutter contre le Covid-19

A compter du et jusqu'à nouvel ordre

(dans l'attente d'une Attestation de réintégration)

De l'agent :

Nom.....

Prénom.....

Grade.....

Service.....

Date...../...../.....

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020
MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H
MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00
MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00
MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00
MISE A JOUR LE 07/05/2020

signature de l'autorité territoriale ou de son représentant

A noter : L'agent ainsi placé bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, **elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.**

ANNEXE 3

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR **LES AGENTS** DONT LE POSTE DE TRAVAIL RELEVE DU PLAN DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ ET QUI SONT CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT DE MOINS DE 16 ANS OU **EN SITUATION DE HANDICAP** DU FAIT DE LA FERMETURE DE LA CRECHE OU DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu les arrêtés des 9, 14 et 15 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19

Vu les mesures annoncées par le Président de la République lors de son allocution du 16 mars 2020 ainsi que les communiqués de presse du gouvernement,

Considérant la note de la DGAFP du 27 février 2020 relative à la menace sanitaire grave – épidémie : situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement,

Considérant la note de la DGAFP du 17 mars 2020 sur les modalités d'organisation du travail suite aux mesures pour lutter contre le Covid-19,

Vu le plan de continuation de l'activité en présentiel pris par le Maire/le Président de

Considérant que M.....(Nom, Prénom, Grade) ne peut pas exercer ses fonctions en télétravail,

Considérant que M.....(Nom, Prénom, Grade) doit assurer la garde de son/ses enfants de moins de 16 ans **ou en situation de handicap** du fait de la fermeture de la crèche ou de l'établissement scolaire,

Vu l'attestation établie lepar Monsieur/Madame par laquelle il/elle atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour pouvoir garder son/ses enfant(s) à domicile,

*M. Mme le Maire / le Président de(collectivité) atteste du placement en autorisation spéciale d'absence
du au* ;

De l'agent :

Nom.....

Prénom.....

Grade.....

Service.....

Date...../...../.....

signature de l'autorité territoriale ou de son représentant

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

A noter : L'agent ainsi placé bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, **elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.**

ANNEXE 4

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR **LES AGENTS** DONT LE POSTE DE TRAVAIL RELEVE DU PLAN DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ ET POUR LESQUELS IL CONVIENT D'ENCLANCHER LA PROCÉDURE DÉDIÉE AUX PLUS VULNÉRABLES FACE AU COVID 19

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu les arrêtés des 9, 14 et 15 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19

Vu les mesures annoncées par le Président de la République lors de son allocution du 16 mars 2020 ainsi que les communiqués de presse du gouvernement,

Considérant la note de la DGAFP du 27 février 2020 relative à la menace sanitaire grave – épidémie : situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement,

Considérant la note de la DGAFP du 17 mars 2020 sur les modalités d'organisation du travail suite aux mesures pour lutter contre le Covid-19,

Vu le plan de continuation de l'activité en présentiel pris par le Maire/le Président de

Considérant que M.....(Nom, Prénom, Grade) ne peut pas exercer ses fonctions en télétravail,

Considérant que M.....(Nom, Prénom, Grade) présente un ou plusieurs critères pathologiques tel que défini par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), rendant nécessaire de déclencher la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19,

M. Mme le Maire / le Président de(collectivité) atteste du placement en autorisation spéciale d'absence

A compter du et jusqu'à nouvel ordre

(dans l'attente d'une Attestation de réintégration)

De l'agent :

Nom.....

Prénom.....

Grade.....

Service.....

Date...../...../.....

signature de l'autorité territoriale ou de son représentant

A noter : L'agent ainsi placé bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, **elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.**

ANNEXE 5

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR **LES AGENTS** DONT LE POSTE DE TRAVAIL RELEVE DU PLAN DE CONTINUITE DE L'ACTIVITE ET QUI FONT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT, D'EVICION ET DE MAINTIEN A DOMICILE

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu les arrêtés des 9, 14 et 15 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19

Vu les mesures annoncées par le Président de la République lors de son allocution du 16 mars 2020 ainsi que les communiqués de presse du gouvernement,

Considérant la note de la DGAFP du 27 février 2020 relative à la menace sanitaire grave – épidémie : situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement,

Considérant la note de la DGAFP du 17 mars 2020 sur les modalités d'organisation du travail suite aux mesures pour lutter contre le Covid-19,

Vu le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;

Vu l'arrêt de travail établi **par le médecin** ou par la caisse d'assurance maladie dont Monsieur /Madame dépend, ou le cas échéant, établi par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie en date du, préconisant une mesure d'isolement, d'éviction, et de maintien à domicile duau

Vu le plan de continuation de l'activité en présentiel pris par le Maire/le Président de

Considérant que M.....(Nom, Prénom, Grade) ne peut pas exercer ses fonctions en télétravail,

Vu l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, et notamment l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » ;

*M. Mme le Maire / le Président de(collectivité) atteste du placement en autorisation spéciale d'absence
du au* ;

De l'agent :

Nom.....

Prénom.....

Grade.....

Service.....

Date...../...../.....

signature de l'autorité territoriale ou de son représentant

NOTE REDIGEE LE 13 MARS 2020

MISE A JOUR LE 26 MARS 2020 A 17H

MISE A JOUR LE 31 MARS 2020 à 11H00

MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020 à 17H00

MISE A JOUR LE 8 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 24 AVRIL 2020 à 15H00

MISE A JOUR LE 07/05/2020

A noter : L'agent ainsi placé bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, **elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.**