

Gestion des agents dans le cadre du déconfinement et de la reprise d'activité - crise sanitaire du Covid 19

1

L'agent est apte

Si l'agent relève du plan de reprise d'activité -> il travaille en présentiel & respect des mesures sanitaires (maintien en position d'activité)

Les agents qui sont des personnes à risque sont exclus du plan de reprise (cf. 11 pathologies listées par le Haut Conseil à la Santé publique ou femme enceinte dans le 3^{ème} mois - [cliquez ici pour plus de détails](#))

Si l'agent ne relève pas du plan de reprise d'activité -> **Télétravail (et donc maintien en position d'activité) dès que le poste le permet.**

Prise d'un arrêté de la collectivité

Si le télétravail n'est pas possible

!
A compter du 2 juin, les ASA pour gardes d'enfants ne pourront être accordées qu'aux seuls agents pour lesquels l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, aura remis une **attestation de non prise en charge de l'enfant.** Les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil, posent des jours de congés ou de RTT.

Placement en autorisation d'absence (ASA)
Garde d'enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture des crèches et établissements scolaires

Fonctionnaire
CNRACL

- Attestation sur l'honneur du parent + attestation de non prise en charge de l'enfant par la mairie ou école

- Attestation de l'employeur plaçant l'agent en ASA

↓
Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

Fonctionnaire et contractuel
Régime général (Ircantec)

- Attestation sur l'honneur du parent + attestation de non prise en charge de l'enfant par la mairie ou école

- Placement en ASA par l'employeur
- Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

- Déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières. Voir la procédure de déclaration d'arrêt de travail dans la note Ministérielle [en cliquant ici](#).

- Versement des indemnités journalières soit avec subrogation, soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent, lorsque celui-ci a perçu directement ses indemnités journalières

Placement en ASA « personnes à risque » (cf. 11 pathologies listées par le Haut conseil de la santé publique ou femme enceinte dans le 3^{ème} mois - [cliquez ici pour plus de détails](#))

Fonctionnaire
CNRACL

- Télé déclaration par l'agent pour l'arrêt de travail sur <https://declare.ameli.fr/> ou arrêt de travail d'un médecin

↓
L'agent transmet le volet 3 de l'arrêt de travail à l'employeur

↓
Placement en ASA par l'employeur : Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

Fonctionnaire et contractuel
Régime général (Ircantec)

- Télé déclaration pour l'arrêt de travail sur le [site internet ameli.fr](#) ou arrêt de travail d'un médecin
- Placement en ASA sur la base de l'arrêt de travail (volet n°3) spécifique délivré par l'assurance maladie : Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

- Déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières. Voir la procédure de déclaration d'arrêt de travail dans la note Ministérielle [en cliquant ici](#).

- Versement des indemnités journalières soit avec subrogation, soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent, lorsque celui-ci a perçu directement ses indemnités journalières

Placement en ASA pour les personnes vivant avec une « personnes à risque »

Fonctionnaire et contractuel
(CNRACL et Ircantec)

Agents vivant avec une « personne à risque » doivent consulter un médecin

↓
Obtention ou renouvellement d'un arrêt de travail

↓
Si le télétravail est impossible, placement en ASA -> Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

Placement en ASA - personnes « cas contact » covid 19

Fonctionnaire et contractuel
(CNRACL et Ircantec)

Agents ayant eu un contact avec un malade testé positif au covid-19 => placée en quatorzaine à titre préventif – justificatif de placement préventif en quatorzaine

↓
Si le télétravail est impossible, placement en ASA -> Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

Placement en ASA (Fermeture du service)

Fonctionnaire et contractuel
(CNRACL et Ircantec)

Attestation de l'employeur plaçant l'agent en ASA

↓
Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

2

L'agent est temporairement inapte (Atteint du Covid 19 ou d'une autre pathologie)

Fonctionnaire
CNRACL

Fonctionnaire et contractuel
(Régime général – Ircantec)

Certificat médical d'arrêt maladie délivré par le médecin traitant

Arrêté de la collectivité plaçant l'agent en congé maladie

Règle de droit commun : maintien du plein ou demi-traitement (suivant la durée et le type de congé maladie) et, le cas échéant, des primes et indemnités (cf. délibération)

Règle de droit commun (avec ou sans subrogation) : Perception des IJ maladie et le cas échéant, complément de salaire de l'employeur (cf. droit à congés rémunérés par la collectivité suivant la durée et le type de congé maladie et maintien des primes et indemnités si prévu (cf. délibération)

A compter du 24 mars 2020, pendant l'Etat d'urgence sanitaire pas de mise en œuvre de jour de carence pour tous les agents publics (Ircantec ou CNRACL)

Observations :

- **Autorisation spéciale d'absence**

Vu les circonstances, les collectivités auront recours aux autorisations d'absence sans avoir préalablement saisi le CT et délibéré.

« *L'arrêt de travail permettant de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) se distingue d'un arrêt maladie. Le certificat d'arrêt de travail est un simple justificatif, et l'agent perçoit pleinement sa rémunération* ». ([Note du Ministère de l'action et des comptes publics rappelle du 12 mai 2020 les procédures de déclaration d'arrêts de travail pour l'octroi des ASA garde d'enfant\(s\) dans le cadre du Covid-19 et d'ASA pour les agents «vulnérables»](#))

Les autorisations spéciales d'absence ne génèrent pas 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). Il conviendra de réduire les RTT au prorata. Les périodes d'ASA sont considérées comme des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congés annuels et n'entraînent pas de diminution de la rémunération.

- **Congés annuels / RTT**

[L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire](#) comporte des dispositions destinées à organiser (pendant la période de confinement national) pour les agents aujourd'hui placés en autorisation d'absence et, le cas échéant ceux exerçant leurs fonctions en télétravail :

- la gestion des jours de réduction du temps de travail
- la gestion des congés annuels

Pour plus de détails vous pouvez consulter la fiche statut sur cette question dans la base documentaire Lettre C / thème Coronavirus ([en cliquant ici](#))

- **Télétravail**

Le télétravail constitue depuis lundi 16 mars 2020 la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent en faire l'objet.

Vu les circonstances, les règles « normale » de mise en œuvre du télétravail ne peuvent être satisfaites (avis du CT, délibération, demande de l'agent). Cela relève actuellement de la formalité impossible.

Les collectivités mettront en œuvre le télétravail pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire sans avis de CT ni délibération. Il est toutefois nécessaire d'encadrer ce télétravail par la prise d'un arrêté individuel ([Voir modèle dans la base documentaire du cdg 14 / thème coronavirus](#))

- **Dispositif de l'activité partielle (« Chômage partiel »)**

Le dispositif d'activité partielle n'est ouvert qu'aux employeurs et salariés qui relèvent tous deux du code du travail.

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.

- **Tickets restaurants**

Un agent qui bénéficie d'une ASA n'est pas tenu de travailler. Il ne peut donc pas bénéficier de titres restaurant.

Par contre lorsqu'un agent est en situation de télétravail, il continue à exercer son travail et de fait il conserve les mêmes droits que les agents qui travaillent en présentiel dans la collectivité. A ce titre un agent en télétravail peut bénéficier des titres restaurant si les conditions d'octroi sont remplies (une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas – [cf. site urssaf](#)).

- **Exercice du droit de retrait :**

Pour plus de détails sur son utilisation et les conséquences d'abus en la matière vous pouvez consulter les fiches de la DGAFP, en cliquant ici.

- [Fiche sanctions PCA et recours abusif droit de retrait 31 mars 2020](#)
- [Covid 19 – Droit de retrait](#)

- **Gestion des cas Covid :**

