



# ACTUALITES CORONAVIRUS (COVID-19)

N° 11 - 13 MAI 2020

## **PROROGATION DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE**

L'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a suspendu l'application du jour de carence, pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

=> L'état d'urgence sanitaire a été prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020.

=> Ainsi, tous les arrêts de travail à compter du 24 mars 2020 jusqu'au 10 juillet 2020 inclus n'ont plus de jour de carence.

## **GESTION DES ABSENCES DES AGENTS : GARDE D'ENFANT**

### **AVANT LE 11 MAI :**

Si leur activité n'a pas pu être télétravaillée, ces agents ont été placés en autorisation spéciale d'absence. L'employeur territorial a pris une attestation d'autorisation spéciale d'absence. Les agents ont bénéficié de l'intégralité de leur rémunération ainsi que du maintien de leurs droits à avancement et 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 n'ont pas généré de jours de réduction du temps de travail.

### **Cas des fonctionnaires IRCANTEC, contractuels de droit public :**

Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération a été 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 a confirmé les modalités suivantes :

- télé-déclaration pour l'arrêt de travail sur [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) ;
- déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières ;
- récupération des indemnités journalières soit par subrogation, directement perçues par l'employeur soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

=> Source : [note du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales - mise à jour du 13/04/2020](#)

## **RAPPEL : A PARTIR DU 11 MAI, ALORS QUE LE SERVICE RÉ-OUVRE ET QUE LE TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS POSSIBLE :**

Le secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT a précisé lors de l'échange du 30 avril 2020 avec les associations d'élus membres de la coordination des employeurs, qu'**à partir du 2 juin**, l'accès à l'ASA pour garde d'enfant sera limité et s'articulera autour de la possibilité, ou non, d'accueil des enfants des agents publics (fonctionnaires ou contractuels) dans les établissements scolaires.

=> Lorsque ces agents n'auront pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de la fermeture (persistante) de ces établissements, l'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde conduira à maintenir leur placement en ASA. Lorsque ces agents feront le choix volontaire, en dépit de l'ouverture des établissements scolaires pouvant accueillir leurs enfants, de ne pas les confier à ces établissements, ils ne bénéficieront pas de l'ASA. Ce choix devra être assumé par l'agent qui devra prendre des congés/récupérations/RTT, le cas échéant (sachant qu'en principe, il devrait être à son poste dès lors que son employeur s'est assuré de réunir les conditions nécessaires, en matière de santé-sécurité, à son activité).

=> Entre le 11 mai et le 1er juin, il est prévu que le régime de l'ASA persiste : les agents publics ne pouvant télétravailler continuent d'être placés en ASA. Cependant, selon le schéma décrit ci-dessus, à partir du 2 juin, l'ASA sera limitée à ceux n'ayant pas d'autre choix que de garder leurs enfants du fait de l'impossibilité de les « scolariser ».

L'appréciation de la possibilité ou de l'impossibilité de confier les enfants aux établissements scolaires sera réalisée sur la base d'un « modèle type » / « attestation » délivrée par l'établissement scolaire attestant que l'établissement est fermé ou n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant (par ex. du fait de l'accueil par groupes d'enfants en nombre limité).

# GESTION DES AGENTS VULNÉRABLES ET À RISQUE

Face à la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place un dispositif exceptionnel permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière pour les collectivités, s'agissant des agents vulnérables.

Pour les agents présentant notamment une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...) : 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 soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration s'ils sont en affection longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant, selon les règles de droit commun. A défaut de délivrance d'arrêt de maladie ordinaire par le médecin mais seulement un certificat médical d'isolement, il semble conseillé de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence.

Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération est 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.

=> Le secrétaire d'Etat Olivier DUSSOPT a précisé lors de l'échange du 30 avril 2020 avec les associations d'élus membres de la coordination des employeurs, que le dispositif de soutien actuellement en vigueur concernant les agents, y compris les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique, serait maintenu au-delà du 11 mai 2020.

**=> Sur les deux dispositifs exceptionnels et la prise en charge par la CNAM :**

**Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de la rémunération des agents concernés est prise en charge par la CNAMTS, au titre des indemnités journalières.**

**\* Concernant les personnes vulnérables, la FNCDG a signalé que le site *Améli.fr* mentionnait les agents publics (fonctionnaires ou**

contractuels) mais la déclaration était impossible ou non-indemnisable ces derniers jours.

\* Concernant les gardes d'enfants, la FNCDG a signalé que la possibilité pour les agents publics (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures) ne figure plus sur le site *Améli.fr* depuis le 1er mai et que les déclarations ne sont plus possibles, alors que le régime est maintenu pour le secteur public. En l'absence de déclaration, sans prise en charge financière, les collectivités supportent entièrement la charge de la rémunération.

=> Le Secrétaire d'Etat a précisé que cette difficulté de l'interface Améli était identifiée et en cours de règlement.

=> Nous ne manquerons pas de vous communiquer les actualités à ce sujet.

## TÉLÉTRAVAIL

Publication du [décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, pris pour l'application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

=> Ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

=> L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel. L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Le décret facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, il permet de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

=> Ce décret s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur (07 mai).

Rappel : A la fin du déconfinement, le Gouvernement a préconisé le maintien du télétravail pour l'ensemble des postes le permettant.

# SITUATION D'UN AGENT ANNUALISÉ

=> Il convient tout d'abord de rappeler qu'il n'existe pas de cadre juridique à l'annualisation.

=> Néanmoins, pour une raison liée à la gestion de la situation de crise sanitaire, **si l'agent n'a pas effectué toutes les heures qui étaient prévues dans son planning, il conviendrait de considérer que les heures sont effectuées.**

=> En effet, un nouveau calcul des repos compensateurs pour les agents contreviendrait aux directives nationales qui demandent à ce qu'il n'y ait aucun impact sur la situation des agents, notamment financière.

**=> Nous ne manquerons pas de vous communiquer des précisions si évolutions nationales en la matière il y a.**

## CONTRACTUELS : SERVICES ACCOMPLIS & CDISATION

L'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que « *II- Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.*

*La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.*

*Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.*

*Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, **sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.** »*

**=> Il est précisé que le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 prévoit d'habiliter le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures relatives à la transformation en CDI des CDD des agents publics justifiant d'une durée de services de six ans afin de permettre de ne pas comptabiliser, dans le calcul de la durée maximale d'interruption entre deux contrats, la période d'interruption intervenue pendant l'état d'urgence sanitaire.**

## **PRIME EXCEPTIONNELLE EN FAVEUR DES AGENTS PUBLICS**

Comme relayé récemment dans nos actualités RH, L'État et les autres administrations publiques, en particulier les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers, vont pouvoir décider le versement spécifique d'une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

=> Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle ainsi que son montant sont déterminés dans des conditions fixées par décret, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire, aux termes de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

**=> Il est confirmé que ce décret sera publié très prochainement pour les trois versants de la fonction publique (à l'issue des discussions en cours concernant les agents des EHPAD) et pourra concerner les agents ayant travaillé en présentiel et en télétravail qui ont fait face à un surcroît d'activité durant l'état d'urgence sanitaire.**

=> Le décret préciserait que cette prime est attribuable, « notamment » en cas surcroît de travail significatif, permettant aux employeurs de moduler ses conditions d'attribution.

=> En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La prime sera financée par chaque employeur.

**=> Dès publication du texte, nous vous apporterons des précisions à ce sujet.**

## COMPTE-EPARGNE TEMPS

Nous vous confirmons cette information communiquée récemment : un décret est en cours pour augmenter, au titre de l'année 2020, le nombre de jours inscrits sur le CET de 60 à 70 jours. Une disposition précisera que les années suivantes, les jours excédant le plafond global de droit commun pourront être maintenus sur le compte épargne-temps, ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret n°2004- 878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

**=> Nous ne manquerons pas de vous communiquer les références du décret dès sa publication au journal officiel.**

# INFORMATION IMPORTANTE : INSTALLATION DES CONSEILS MUNICIPAUX

**Les conseils municipaux élus au premier tour seront installés au plus tard le 28 mai**

Les conseils municipaux élus au premier tour des élections municipales le 15 mars dans plus de 30 000 communes seront installés *“au plus tard le jeudi 28 mai”*, a déclaré Edouard Philippe à l'Assemblée nationale. Le décret qui prévoit leur installation sera publié le vendredi 15 mai. *“Il fixera la date d'entrée en fonctions des conseillers municipaux et communautaires le lundi 18 mai”*, a précisé le premier ministre lors de la séance des questions au gouvernement.

La première réunion du conseil municipal, qui permettra notamment d'élire le maire et ses adjoints, doit ensuite se tenir dans les cinq à dix jours suivant la date d'entrée en fonctions des conseillers municipaux. *“Soit entre le samedi 23 mai et le jeudi 28 mai. Autrement dit, au plus tard le jeudi 28 mai, 30 000 des 35 000 communes françaises auront un conseil municipal installé et un maire et des adjoints élus dans des conditions normales”*, a souligné Edouard Philippe.

Après avis du conseil scientifique, le gouvernement a donné mardi matin son feu vert à l'installation des conseils municipaux élus au premier tour. Le gouvernement considère en effet que les dispositions en vigueur dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et une ordonnance à venir mercredi en conseil des ministres *“permettront la mise en œuvre des préconisations du comité des scientifiques”*, qui a recommandé le respect de conditions sanitaires strictes.

L'installation des conseils municipaux élus au premier tour avait été reportée, ainsi que la tenue du second tour, prévu le 22 mars, en raison de la crise sanitaire, le mandat des maires sortants étant alors prolongé. Les conseils d'environ 79 % des communes concernées comptent moins de 20 élus et 95 % moins de 30, selon les chiffres officiels. D'ici le 23 mai, le conseil scientifique doit rendre un autre avis sur l'état de l'épidémie et la possibilité d'organiser le second tour dans les quelque 5 000 communes restantes.

**=> TRÈS SIGNALÉ : !! VIGILANCE SUR LES INDEMNITÉS DES ÉLUS POUR LA PAIE DE MAI !!**

**=> Dans l'attente du texte officiel, nous vous conseillons de vous rapprocher de vos prestataires informatiques pour anticiper ces échéances : question du versement de l'indemnité d'élu en totalité ou partiellement en mai en fonction de vos situations propres : "ancien élu/nouveau élu" => rappel en juin le cas échéant.**

# FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) ACTUALISÉE

Vous voudrez bien prendre connaissance en pièce jointe de la foire aux questions (FAQ) mise en ligne par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics, version au 6 mai 2020.

## VEILLE JURIDIQUE

Nous vous communiquons ci-dessous la publication récente de textes de portée générale :

- Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap, pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant. Le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois. Ce décret est pris pour l'application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

- Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage. Décret pris en application des dispositions de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

# PORT DES MASQUES

Les employeurs ont l'obligation d'équiper les agents avec des masques lorsque l'organisation du travail et/ou l'aménagement des postes ne permettent pas le respect de la distanciation physique d'un mètre.

=> Afin d'accompagner la reprise d'activité, il est toutefois possible et conseillé pour les employeurs de fournir, à titre facultatif et préventif, des masques à leurs agents au-delà du cas susmentionné.

## NOUVELLE ATTESTATION : DÉCLARATION DE DÉPLACEMENT 100KM

À partir du 11 mai 2020, la France est rentrée dans une période de déconfinement progressif. Celui-ci implique une modification des restrictions de déplacement en vigueur depuis le 17 mars.

=> Retrouvez toutes les informations sur la stratégie de déconfinement sur la plateforme : [gouvernement.fr/info-coronavirus](https://gouvernement.fr/info-coronavirus) ➔

La déclaration est exigée lorsque le déplacement conduit à la fois à sortir :

- \* d'un périmètre défini par un cercle d'un rayon de 100km autour du lieu de résidence (la distance de 100 km est donc calculée «à vol d'oiseau») ;
- \* du département.

Il n'est pas nécessaire de se munir de la déclaration :

- \* pour les déplacements de plus de 100 km effectués au sein de son département de résidence ;
- \* pour les déplacements en dehors du département de résidence, dans la limite de 100 km.

=> La déclaration de déplacement en dehors de son département et à plus de 100km de sa résidence est téléchargeable aux formats .pdf, .docx et au format numérique.



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## COVID-19

### DÉCLARATION DE DÉPLACEMENT EN DEHORS DE SON DÉPARTEMENT ET À PLUS DE 100 KM DE SON DOMICILE [1]

*En application des mesures générales prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.*

La résidence peut correspondre à la résidence principale ou à une résidence habituelle (résidence secondaire, résidence d'un célibataire géographique...). **Un justificatif de domicile** [2] de moins d'un an doit être présenté en même temps que cette déclaration en cas de contrôle, **ainsi que tout document justifiant le motif du déplacement** correspondant à l'un des cas listés ci-dessous. Ces documents pourront également être présentés sur demande des entreprises de transport.

#### Remplissez en ligne votre déclaration numérique :

Tous les champs sont obligatoires.

Prénom

Nom

Date de naissance (au format jj/mm/aaaa)

Lieu de naissance

# DÉLIVRANCE ET INDEMNISATION DES AVIS D'ARRÊT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU COVID-19

(VERSION AU 20 AVRIL 2020)

Le diagnostic de cas d'infection respiratoire aigüe SARS-CoV-2 ou dit COVID-19 sur le territoire français a conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures exceptionnelles en vue de contenir sa transmission puis de gérer sa propagation.

Dans ce contexte, des mesures dérogatoires d'indemnisation des personnes contraintes de rester à leur domicile et se trouvant en incapacité de travailler ont été mises en place qui sont amenées à évoluer au gré de l'adaptation des consignes sanitaires.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> mai prochain, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés. Ces derniers vont basculer à compter de cette date dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

Sont concernés par cette évolution, les salariés du secteur privé relevant du régime général, du régime agricole ou d'un régime spécial de sécurité sociale.

Pour les travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle et dirigeants de société relevant du régime général, les modalités d'indemnisation en vigueur demeurent applicables postérieurement au 1<sup>er</sup> mai.

## I. La délivrance et l'indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant ou des personnes vulnérable ou cohabitant avec une personne vulnérable à compter du 1<sup>er</sup> mai

### A. Pour les salariés : bascule d'un mécanisme d'IJ à un mécanisme d'indemnité d'activité partielle

À compter du 1<sup>er</sup> mai, les salariés jusqu'alors en arrêt de travail dérogatoire pour les motifs listés ci-dessous seront placés en activité partielle et indemnisés à ce titre.

Pour tout renseignement sur l'activité partielle, les salariés et les employeurs peuvent consulter le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19>.

Sont concernés les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour les motifs suivants :

1. *L'assuré est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement ;*
2. *L'assuré est une personne cohabitant avec une personne vulnérable ;*
3. *L'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée*

Afin que l'assuré puisse bénéficier d'une indemnisation de son arrêt de travail au-delà du 1<sup>er</sup> mai, il faut distinguer la nature de l'arrêt.

Dans les cas 1 et 2 ci-dessus (arrêt pour les personnes vulnérables – cf annexe 1 sur la définition des personnes vulnérables et les proches cohabitant avec une personne vulnérable) :

- Le salarié devra remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Ce certificat doit dans la mesure du possible être remis à l'employeur avant le 1<sup>er</sup> mai.
  - Pour les personnes considérées comme vulnérables qui se sont auto déclarés sur la plateforme mise en place à cet effet par l'assurance maladie et dont l'arrêt est en cours d'arrêt au 30 avril, leur caisse d'assurance maladie leur transmet ce certificat d'isolement sans que l'assuré n'ait de démarche à faire pour le solliciter ;
  - Pour les personnes considérées comme vulnérables qui n'entrent pas dans le champ de l'auto déclaration sur la plateforme de l'assurance maladie, ainsi que pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable qui ont eu recours à un arrêt prescrit par un médecin (en ville ou à l'hôpital), elles doivent le contacter pour se voir remettre le certificat d'isolement.
- L'employeur, sur la base du certificat remis par le salarié, procède à une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> mai. Il envoie si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1<sup>er</sup> mai) un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN).

Les conditions d'établissement du certificat d'isolement par les médecins sont décrites en annexe 2.

Ce certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.

Des mesures particulières doivent être appliquées aux soignants à risque de COVID-19 graves afin d'assurer la continuité du service tout en les protégeant au maximum. Sont considérés comme soignants les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements de santé et des établissements médico-sociaux qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne. La pertinence de ces mesures devra être évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement en fonction de la gravité de la pathologie et de son évolutivité (cf. annexe 1). La même procédure doit être appliquée pour les soignants cohabitant avec une personne vulnérable.

Dans le cas 3 (arrêt pour garde d'enfant) :

- Le salarié n'aura pas de démarche particulière à effectuer. Il continue d'échanger comme précédemment avec son employeur sur son impossibilité de poursuivre son activité compte tenu de la fermeture de l'établissement d'accueil de son enfant et renouvelle si nécessaire l'attestation sur l'honneur précédemment fournie.
- L'employeur procède une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> mai. Il envoie si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1<sup>er</sup> mai) un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN).
- 

## **B. Pour les travailleurs non-salariés : maintien des dispositions antérieures de délivrance et d'indemnisation des arrêts**

Sont concernés les travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs et stagiaires de la formation professionnelle ainsi que les gérants de société relevant du régime général en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale et les gérants de sociétés agricoles mentionnés à l'article L722-20 du code rural et de la pêche maritime.

**1. L'assuré est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement ou une personne cohabitant avec une personne vulnérable**

Lorsque que l'état de santé de l'assuré le conduit à être considéré comme une personne vulnérable ou « à risque » de développer des formes sévères de la maladie (cf. annexe 1 définition des personnes vulnérables), et en l'absence de solution de télétravail, il peut bénéficier d'un arrêt de travail. S'il s'agit d'une femme enceinte au 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse ou d'une personne en affection de longue durée, il peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail via le télé-service « [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) » ou pour les assurés du régime agricole sur le télé-service « [declare2.msa.fr](http://declare2.msa.fr) », sans avoir besoin de consulter un médecin.

Lorsque la personne est considérée comme fragile mais n'est pas en ALD, elle s'adresse à son médecin traitant ou à un médecin de ville pour obtenir son arrêt de travail.

Les arrêts des personnes vulnérables ayant fait une demande validée via le télé-service arrivant à l'échéance seront renouvelés automatiquement jusqu'au 30 avril.

Attention : compte tenu de l'évolution du dispositif, les personnes vulnérables devant être maintenues en arrêt de travail après le 1<sup>er</sup> mai devront renouveler leur démarche à cette date, soit sur le site [declare.ameli](http://declare.ameli.fr) ou [déclare2.msa](http://declare2.msa.fr), soit auprès de leur médecin. Le nouvel arrêt pourra être prescrit jusqu'au 11 mai puis prolongé ensuite si les consignes sanitaires d'isolement demeurent (cette prolongation sera automatiquement réalisée pour les assurés ayant fait une demande validée via le télé-service tant que les consignes sanitaires demeureront sans démarche à faire de la part de l'assuré).

La personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin en ville ou à l'hôpital, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 11 mai et sera renouvelable par le médecin tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

Des mesures particulières doivent être appliquées aux **soignants à risque de COVID-19 graves** afin d'assurer la continuité du service tout en les protégeant au maximum. Sont considérés comme soignants les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements de santé et des établissements médico-sociaux qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne. La pertinence de ces mesures devra être évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement en fonction de la gravité de la pathologie et de son évolutivité (cf. annexe 1). Ils n'ont par conséquent pas accès au téléservice « [declare.ameli ;fr](http://declare.ameli.fr) ». La même procédure doit être appliquée pour les soignants cohabitant avec une personne vulnérable.

**2. L'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée**

Lorsque les parents d'enfants de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap pris en charge en structure médicosociale) n'ont pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie est prévue, dont peut bénéficier un seul des deux parents à la fois.

Le télé-service « [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) » de l'Assurance Maladie permet aux travailleurs indépendants, artistes-auteurs et gérants de société de se déclarer lorsqu'ils se trouvent dans cette situation. Il permet également à pole-emploi de déclarer les stagiaires de la formation professionnelle

concernés. Le téléservice « [declare.msa.fr](http://declare.msa.fr) » permet aux travailleurs non-salariés agricoles de se déclarer lorsqu'ils se trouvent dans cette situation.

Cet arrêt de travail peut être fractionné et partagé entre les deux parents de manière à leur permettre éventuellement de concilier la poursuite partielle de leur activité professionnelle avec la garde de leur enfant.

L'arrêt de travail peut être déposé pour une période courant jusqu'au 11 mai. Si les consignes sanitaires de fermeture des structures et établissements sont maintenues au-delà, une nouvelle demande devra être effectuée.

Attention, les personnes bénéficiant d'un arrêt garde d'enfant en cours au 1<sup>er</sup> mai doivent renouveler leur déclaration via le téléservice pour pouvoir continuer à être indemnisées à compter de cette date.

⇒ A noter que toutes les professions libérales, sous réserve que leur revenu annuel dépasse un certain seuil (10% du PASS), peuvent bénéficier d'une indemnisation par l'assurance maladie en cas d'arrêt de travail pour les situations visées aux 1° et 2° ci-dessus.

## II. Le maintien de l'indemnisation antérieure pour les autres arrêts en lien avec le COVID

Pour les autres situations d'arrêt de travail indemnisé en lien avec le COVID les modalités de délivrance et d'indemnisation applicable antérieurement au 1<sup>er</sup> mai et rappelées ci-dessous demeurent en vigueur à compter de cette date.

### 1. *L'assuré est malade (infecté par le COVID-19 ou suspecté de l'être) : arrêt de travail de droit commun*

Lorsque l'assuré est malade, les conditions de droit commun relatives aux indemnités journalières (IJ) s'appliquent (l'employeur verse également l'indemnisation complémentaire dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie) sans application toutefois du délai de carence (au titre de l'assurance maladie et au titre du complément employeur), et sans condition d'ancienneté :

L'arrêt de travail est prescrit par un médecin qui prend en charge le patient (ville ou hôpital) ;

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 3 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

### 2. *L'assuré est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit »*

Le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante : « Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un

*moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats. ».*

Ces personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. En l'absence de solution de télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Les personnes concernées reçoivent des indemnités journalières (IJ) et l'employeur verse également l'indemnisation complémentaire dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie, sans application toutefois du délai de carence (au titre de l'assurance maladie et au titre du complément employeur), et sans condition d'ancienneté

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 3 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

Les personnes qui rentrent de métropole dans les départements d'outre-mer doivent respecter une période d'isolement comme les cas contacts. En l'absence de possibilité de télétravail, elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

La durée de l'arrêt de travail est de 20 jours au maximum.

Lorsque la personne cas contact est un personnel soignant, la procédure d'arrêt de travail est celle prévue pour les soignants à risque détaillée au A) du I ci-dessus.

Pour les administrations qui travaillent en plan de continuité d'activité (PCA), les cas contacts peuvent, le cas échéant, continuer à se rendre sur leur lieu de travail, à condition de surveiller leurs symptômes, de respecter les gestes barrières et de porter un masque.

⇒ A noter que toutes les professions libérales, sous réserve que leur revenu annuel dépasse un certain seuil (10% du PASS), peuvent bénéficier d'une indemnisation par l'assurance maladie en cas d'arrêt de travail pour les situations visées au 2° ci-dessus. Les professions médicales et paramédicales bénéficient d'indemnités journalières également pour les situations visées au 1°.

## Annexe 1

### Définition des personnes dites vulnérables ou « à risque »

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont, en plus 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) et des femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse, les personnes répondant aux critères suivants :

- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques non équilibrés ou présentant des complications ;
- 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 évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;
- les malades de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle (IMC) > 40kg/m<sup>2</sup> mais aussi IMC > 30kg/m<sup>2</sup>)
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur en raison d'un risque accru de surinfection bactérienne ou de syndrome thoracique aigu<sup>4</sup> ou ayant un antécédent de splénectomie.

Si ces personnes sont en affection de longue durée, elles peuvent bénéficier du téléservice d'auto déclaration mis en place par l'assurance maladie ; si ce n'est pas le cas, elles doivent se rendre chez leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour se voir prescrire un arrêt de travail à ce titre.

Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse peuvent également bénéficier du téléservice.

Des mesures particulières ci-dessous doivent être appliquées aux **soignants à risque de COVID-19** graves afin d'assurer la continuité du service tout en les protégeant au maximum.

Sont considérés comme soignants les professionnels de santé ainsi que les salariés qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

La pertinence de ces mesures devra être évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement en fonction de la gravité de la pathologie et de son évolutivité :

- évaluation, au cas par cas, par le service de santé au travail pour statuer sur la conduite à tenir, individualisée en fonction de leur situation de santé : exclusion des services à risque de forte exposition au SARS-CoV-2 : unités dédiées COVID-19, service d'urgence, service de réanimation, service d'accueil, ou réaménagement du poste de travail ;

## Coronavirus (COVID-19)

- éviter au maximum qu'ils soient en contact avec des patients dont le diagnostic biologique n'aurait pas été fait. Ce point est particulièrement important en phase épidémique ; • recommandations renforcées d'hygiène des mains ;
- port d'un masque chirurgical toute la journée dans le respect des conditions d'utilisation, de tolérance/acceptabilité, d'intégrité et de changement/manipulation.

Lorsque ces personnels sont cas contacts exposés, il est proposé que le service de santé au travail de l'établissement de santé de ces personnels soignants ou de l'établissement de référence du secteur dans lequel ils exercent (établissement pilote du GHT, CHU, CHG, etc.) mettent en place un suivi de ces soignants.

- En l'absence de symptômes :
  - poursuite de l'activité professionnelle en évitant les services à risque ;
  - port de masque chirurgical pendant les 14 jours suivant le contact exposant ; lavage ou désinfection régulière des mains ;
  - autosurveillance biquotidienne de la température ;
  - éviter les contacts avec les personnes fragiles à risque de COVID-19.
- En cas de symptômes évocateurs de COVID-19 :
  - interrompre les contacts professionnels ;
  - contacter le service de santé au travail pour évaluation des symptômes et prélèvement diagnostique.

## Annexe 2

### Etablissement d'un certificat d'isolement

Pour pouvoir continuer, à compter du 1<sup>er</sup> mai, à bénéficier d'une indemnisation de leur arrêt de travail comme personne vulnérable ou cohabitant avec une personne vulnérable, les salariés devront fournir à leur employeur un certificat d'isolement.

Pour les personnes considérées comme vulnérables qui se sont auto déclarés sur la plateforme mise en place à cet effet par l'assurance maladie, leur caisse d'assurance maladie leur transmet ce certificat d'isolement sans que l'assuré n'ait de démarche à faire pour le solliciter ;

Pour les personnes considérées comme vulnérables qui n'entrent pas dans le champ de l'auto déclaration sur la plateforme de l'assurance maladie, ainsi que pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable qui ont eu recours à un arrêt prescrit par leur médecin, elles doivent contacter leur médecin pour se voir remettre le certificat d'isolement.

Le médecin solliciter à cette fin devra :

- S'assurer que la personne est bien salariée. En effet, pour les travailleurs indépendants, les travailleurs non-salariés agricoles, les stagiaires de la formation professionnelle et les assurés relevant du régime des artistes auteurs, le médecin devra continuer à établir un avis d'arrêt de travail dans les conditions habituelles ;
- Remettre à l'assuré un certificat comportant les informations suivantes (modèle en pj) :
  - Lieu et date d'émission du document
  - Identification du médecin
  - Identification de l'assuré (Nom, prénom, date de naissance)
  - Mention « Par la présence, je certifie que M/Mme X doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement le conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail. »
  - Signature/cachet

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le certificat à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

Annexe 2

Pièce jointe modèle de certificat d'isolement

Identification du médecin

Patiente : Juliette Dubois née le 23 mai 1970

Paris, le XX XX 2020

Par la présence, je certifie que Mme Juliette Dubois doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement la conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail

Signature/cachet

## Annexe 3

### Procédure d'établissement d'un arrêt de travail en ligne

#### I - Etablissement de l'arrêt de travail

Le médecin sélectionne un des motifs Covid-19 proposés dans les motifs du moment :

MOTIF ?

Saisissez le motif  ✓ [Liste des motifs >](#)

Ou sélectionnez un des motifs suivants :

EN CE MOMENT :

[COVID-19 DIAGNOSTIQUE \(OU PRESUME\)](#) [PERSONNE A RISQUE COVID-19](#) ?

[RESIDANT AVEC UNE PERSONNE A RISQUE COVID-19](#) [GASTRO-ENTERITE](#) [BRONCHITE](#)

Le médecin n'a pas d'obligation à renseigner le complément d'information :

MOTIF ?

Covid-19 diagnostiqué (ou présumé) ×

Complément d'information :

0/100

- **La durée de l'arrêt.**

DURÉE

A partir du    Jusqu'au (inclus)    **14** JOURS

Suivi d'une reprise à temps partiel thérapeutique ?

- **Le médecin valide l'arrêt de travail.**

## II - Transmission de l'arrêt

**Cas 1 : Pour les patients rattachés aux régimes : Général, MSA, RATP, SNCF, l'arrêt est transmis à l'Assurance Maladie et un exemplaire employeur est généré**

Après sa validation, le médecin transmet l'arrêt de travail :

RÉCAPITULATIF AVANT TRANSMISSION

INITIAL | Temps complet

Motif : Covid-19 diagnostiqué (ou présumé)

Durée : 14 jours du mercredi 22 avril 2020 au mardi 05 mai 2020

Sorties à horaires limités pendant l'arrêt

[Imprimer sans transmettre >](#) [MODIFIER](#) [TRANSMETTRE](#)

➤ Transmission de l'arrêt de travail à l'Assurance Maladie

L'ensemble des données de l'arrêt de travail est transmis à la CPAM et à l'échelon local du service médical dans la ½ heure.

Pour les patients des régimes MSA, RATP, SNCF, l'arrêt est réceptionné le lendemain matin.

➤ Transmission de l'exemplaire employeur au patient

- Après la transmission, le **médecin a obligation d'imprimer l'exemplaire pour l'employeur** (version allégée du volet 3 du Cerfa s3116 et sans feuille de notice pour le patient car intégrée dans le bas de l'exemplaire employeur).

ACCUSÉ DE RÉCEPTION



**Transmission réussie !**

L'arrêt de travail AAT-AS-010110000-200422-172649-222 de **Suivi PATIENT** a bien été transmis et reçu le **22/04/2020 à 17:26**.

Il sera traité par la CPAM de votre patient : **Caisse Primaire de l'AIN**.

Nous vous rappelons qu'il est impératif d'imprimer et de remettre à votre patient l'exemplaire qui est destiné à son employeur

[IMPRIMER](#)

Vous pouvez enregistrer un récapitulatif des données télétransmises

[ENREGISTRER](#)

- En cliquant sur le bouton « imprimer » l'exemplaire employeur est généré au format pdf ;
- Le médecin enregistre cet exemplaire ;
- Le médecin signe et remet cet exemplaire au patient. En cas de téléconsultation, le médecin transmet cet exemplaire à son patient:
  - Soit en le déposant dans le dossier patient dans le cas de l'usage d'une solution de téléconsultation intégrant cette fonctionnalité ;

- Soit en l'adressant par messagerie sachant que l'exemplaire employeur ne contient aucune donnée médicale : ni motif, ni notion d'arrêt en rapport ou pas avec une ALD.

**Cas 2 : Pour les patients affiliés aux autres régimes d'assurance maladie, la transmission n'est pas possible = impression de l'avis d'arrêt de travail**

Après sa validation, le médecin imprime l'arrêt de travail.

RÉCAPITULATIF AVANT TRANSMISSION

INITIAL | Temps complet

Motif : Covid-19 diagnostiqué (ou présumé)

Durée : 14 jours du mercredi 22 avril 2020 au mardi 05 mai 2020

Sorties à horaires limités pendant l'arrêt

[Imprimer sans transmettre >](#) [MODIFIER](#) [TRANSMETTRE](#)

- Les 3 volets et les 2 notices du Cerfa S3116g sont générés automatiquement.
- Le médecin doit les imprimer, les signer et les remettre à son patient ou en cas de téléconsultation les envoyer à son patient par la poste ou par messagerie.

### III - Elaboration d'un arrêt de travail pour les médecins ne disposant pas d'un compte ameli pro lors d'une téléconsultation

Dans le cas où le médecin téléconsultant n'a pas de compte ameli pro, il doit élaborer un arrêt de travail en papier via le cerfa. Il transmet à l'assuré les 3 volets, par voie postale ou par messagerie, le plus rapidement possible afin de permettre à l'assuré de bénéficier du versement de ses IJ dans les meilleurs délais en les renvoyant à sa caisse primaire et à son employeur



## **Foire aux questions (FAQ) portant sur la Fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19**

**Version du 6 mai 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 1<sup>er</sup> 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 :** Au-delà des personnels soignants, le Président de la République a souhaité le versement d'une prime exceptionnelle pour pouvoir accompagner financièrement la reconnaissance des agents publics de l'Etat ou des collectivités territoriales les plus mobilisés. Cet engagement s'articulera autour de trois principes : (i) une prime pour reconnaître notamment le surcroît d'activité de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire ; (ii) un montant maximal de 1 000 € et (iii) une exonération d'impôts et de cotisations sociales, selon la disposition prévue dans loi de finances rectificative. Un décret viendra en fixer très prochainement les modalités.

En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La prime sera financée par chaque employeur.

***Comment s'applique le décret du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire***

**Réponse :** Le décret vise à adapter les modalités de prise en charge des frais de repas des agents publics civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant la seule période d'urgence sanitaire, en l'absence de restauration collective ou de solution de repas froid. Cette prise en charge est soumise à l'autorisation de l'autorité territoriale sous réserve de pouvoir justifier du paiement. Les modalités de ce contrôle sont laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale.

***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. Les agents en ASA pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans doivent transmettre à leurs employeurs l'attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile disponible sur le site du ministère du 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 3<sup>ème</sup> 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 les agents publics proches d'une personne vulnérable au sens du Haut conseil de la santé publique, les employeurs publics proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics par les agents publics concernés. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en autorisation spéciale d'absence par l'employeur.

A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants :

- les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence, y compris au-delà du 1<sup>er</sup> juin ;
- dans un contexte de réouverture progressive des crèches et écoles, les agents n'ayant pas la possibilité de scolariser leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans et n'ayant pas d'autres moyens de garde, restent en autorisation spéciale d'absence si elles ne peuvent pas télé-travailler,

A partir du 1<sup>er</sup> juin, les agents qui souhaitent garder leurs enfants de moins de 16 ans devront poser des congés annuels. Le régime des autorisations spéciales d'absence sera réservé uniquement aux agents qui fourniront une attestation justifiant que leur enfant ne peut être accueilli à l'école.

*Les agents peuvent-ils rejoindre la réserve sanitaire ?*

**Réponse :** La mobilisation au titre de la réserve sanitaire peut se faire pendant les congés annuels de l'agent, ce qui lui ouvre droit à une indemnisation. Les agents sont tenus de requérir l'accord de leur employeur avant la mission et bénéficient alors d'un « congé pour activité dans la réserve sanitaire ».

*Un contractuel actuellement en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ?*

**Réponse :** Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et, à ce dernier, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Faute de pouvoir l'apprécier, cette situation peut conduire à repousser la fin de la période d'essai de la durée du confinement.

*Un agent suspendu doit-il être présenté devant un conseil de discipline dans les 4 mois, en dépit de la période de confinement ?*

**Réponse :** La suspension avant le conseil de discipline est une mesure administrative conservatoire qui vise à éviter d'éventuels troubles susceptibles de porter atteinte à l'intérêt du service et/ou à l'intérêt de l'agent lui-même et ne constitue pas une sanction. Aux termes de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, les mesures administratives sont prorogées de plein droit jusqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la fin de la période d'urgence. Le délai de mise

en place du conseil de discipline, théoriquement de 4 mois, est donc prorogé. Une attention particulière aux droits de l'agent suspendu devra être assurée.

*Le chômage partiel s'applique-t-il aux structures satellites des collectivités territoriales (EPIC, SEM,...) ?*

**Réponse :** L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, modifié par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés de droit privé appartenant à certaines structures publiques.

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les Sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire et les Sociétés publiques locales (SPL) peuvent prétendre à ce dispositif, sous certaines conditions.

Ne seront en effet concernés (i) que les employeurs exerçant à titre principal une activité industrielle et commerciale (ii) dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources, (iii) celles-ci se trouvant impactées significativement à la baisse par la crise économique résultant du confinement. Leur demande devra être adressée aux DIRRECTE (processus de droit commun, examen au cas par cas).

Les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski peuvent être placés en activité partielle dès lors qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail et que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage (ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, article 10).

S'agissant des autres régies - et au regard des principes qui viennent d'être exposés, leur éligibilité s'appréciera au cas par cas dans la mesure où elle dépendra de leur fonctionnement, de leurs ressources et de la nature du service public.

*Le forfait mobilités durables est-il applicable à la FPT ?*

**Réponse :** Un décret est en cours pour appliquer le forfait mobilités durables aux agents territoriaux. Ce forfait s'élèvera à 200 € pour 100 jours réalisés en vélo ou en covoiturage dans une année civile, sur la base d'une attestation sur l'honneur pour le vélo ou d'un justificatif via les plateformes de covoiturage. Pour l'année 2020, le montant du forfait mobilités sera de 100 € pour 50 jours réalisés en vélo ou en covoiturage.

## 2 – Sur la mise à disposition d'agents

*Des agents titulaires des diplômes d'aide-soignant, d'infirmier peuvent-ils apporter leurs concours au sein des hôpitaux ? Comment procéder ?*

**Réponse :** 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>).

***Est-il possible de mettre à disposition des centres hospitaliers ou des EPHAD des personnels des collectivités territoriales dans le cadre de la crise sanitaire ?***

**Réponse :** Oui, puisque la mise à disposition, étendue aux trois fonctions publiques, est possible auprès notamment des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de l'Etat et de ses établissements publics, des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, des groupements d'intérêt public et des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes,

***Faut-il une délibération de l'organe délibérant pour mettre un fonctionnaire à disposition ?***

**Réponse :** La mise à disposition d'un fonctionnaire auprès de l'une des structures précitées ne nécessite pas de délibération de l'organe délibérant. Seule une information préalable de l'organe délibérant est requise (loi n° 84-53, art. 61, al.3 ; décret n° 2008-580, art. 1<sup>er</sup>, I).

***Est-il possible de mettre à disposition des fonctionnaires stagiaires ou des agents recrutés en contrat à durée déterminée ?***

**Réponse :** La mise à disposition concerne les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires ou les agents contractuels à durée déterminée en sont exclus. Par ailleurs, seuls les agents volontaires peuvent être mis à disposition, il faut en effet impérativement l'accord du fonctionnaire.

***La mise à disposition requiert-elle l'avis de la commission administrative paritaire ?***

**Réponse :** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la mise à disposition d'un fonctionnaire ne requiert plus au préalable l'avis de la commission administrative paritaire.

***Faut-il obligatoirement passer une convention avec l'organisme d'accueil ?***

**Réponse :** Même sous une forme simplifiée, il faut prévoir une convention entre la collectivité et l'organisme d'accueil qui définit *a minima* la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, la durée de la mise à disposition et les modalités de remboursement de la rémunération par l'organisme d'accueil. L'employeur doit s'assurer que les conditions d'emploi du fonctionnaire qu'il met à disposition, au regard des missions qui lui sont confiées, respectent les règles sanitaires impératives qu'impose l'épidémie de Covid-19, en fonction des activités exercées, notamment les gestes barrières, les règles de distanciation et, plus généralement, l'ensemble des règles en matière d'hygiène.

***Le fonctionnaire doit-il prendre connaissance de la convention de mise à disposition ?***

**Réponse :** La convention de mise à disposition doit être, avant sa signature, transmise au fonctionnaire intéressé dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et ses conditions d'emploi. Cette procédure peut bien entendu se faire sous forme dématérialisée. Sur le plan individuel, l'autorité territoriale prend un arrêté de mise à disposition de l'agent.

***La mise à disposition peut-elle être gratuite ?***

**Réponse :** La mise à disposition donne en principe lieu à remboursement. Il peut toutefois être dérogé, par délibération de l'organe délibérant, à cette règle dans les cas prévus par la loi dont notamment entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui

lui est rattaché et auprès d'un groupement d'intérêt public. Une mesure législative est en cours, permettant d'étendre la gratuité aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

### **3 - 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.).

*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.

***Dans une période de dé-confinement progressive, comment permettre aux plans de continuité d'activités existants de s'adapter à cette situation ?***

**Réponse :** Certaines collectivités ont été amenées, dans le cadre de la crise sanitaire, à mettre en place la continuité des services essentiels alors même qu'elles ne disposaient pas de PCA. En effet, l'autorité territoriale dispose du pouvoir « de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité » afin d'assurer le fonctionnement des services publics (CE, Jamart, 1936). Ainsi, associé aux pouvoirs hiérarchique et disciplinaire, l'autorité territoriale peut réglementer les modalités d'organisation et de fonctionnement du service dont elle a la charge, tant au regard des agents que des usagers. Le PCA peut donc être adapté pour organiser la reprise d'activité.

Dans le contexte sanitaire lié au covid-19, l'autorité territoriale devra veiller à mettre en œuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents (aménagement des locaux et des conditions d'accueil, distanciation sociale, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...).

A ce titre, les fiches de prévention « métiers » destinées aux employeurs face au risque épidémique pourront aider les collectivités (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>).

***Dans une période de dé-confinement progressive, quelle est la position des agents dans les plans de reprise d'activité ?***

**Réponse :** Les agents sont mobilisés dans le cadre du plan de reprise d'activité, ce qui dépasse donc leur seul volontariat. Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télé-travailler, cette position étant maintenant facilitée par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 portant sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et instaurant le télétravail de manière ponctuelle.

Les agents dont la présence est nécessaire pour la réouverture progressive des services peuvent être appelés à rejoindre leur poste, l'employeur devant garantir le respect des consignes sanitaires de protection.

Il convient cependant de tenir compte de la situation des agents fragiles, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur(s) enfants(s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde, qui restent en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de possibilité de télétravail.

#### **4 – Sur les congés et le temps de travail 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. Par ailleurs, l'ordonnance du 16 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés au titre de la période d'urgence sanitaire permet aux collectivités territoriales qui le souhaiteraient d'imposer un certain nombre de jours de congés (pour les agents en ASA : 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 et 5 autres jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement ; pour les agents en télétravail : 5 jours de congés annuels ou de RTT entre le 17 avril et le terme de la période de confinement). La mise en œuvre de ce dispositif ne nécessite pas de délibération.

***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.

***Les agents dont le temps de travail est annualisé devront-ils rattraper le travail non effectué ?  
Quelles est la quantité horaire qui doit être décomptée ?***

**Réponse :** L'agent territorial placé en autorisation spéciale d'absence est autorisé à ne pas occuper temporairement son poste de travail tout en étant considéré en activité. Cette position lui permet de conserver ses droits à rémunération, à avancement ou à congés annuel. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé.

De ce fait, la durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés. La durée quotidienne peut donc évoluer en fonction des changements habituels de planning (réduction des heures de travail en période de vacances scolaires par exemple).

***Quelles sont les évolutions sur le compte épargne temps (CET) ?***

**Réponse :** Un décret est en cours pour augmenter, au titre de l'année en cours, le nombre de jours inscrits sur le CET de 60 à 70 jours. Une disposition précisera que les années suivantes, les jours excédant le plafond global de droit commun pourront être maintenus sur le compte épargne-temps, ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

## **5 - 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, en principe, être accomplies par l'agent pour être titularisé dans un cadre d'emplois. A ce stade, un décret 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. **Quoi qu'il en soit, ces agents devront néanmoins effectuer, à un moment ou un autre, ces formations avant le 30 juin 2021. L'application d'une telle disposition réglementaire à la police municipale est en cours de finalisation, au vu de la spécificité de leurs missions, de la nature et de la durée de leur formation.**

## **6 – Sur le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social)**

***La date de présentation par l'autorité territoriale au comité technique du rapport sur l'état de la collectivité sera-t-elle reportée ?***

**Réponse :** L'autorité territoriale est tenue de présenter à chaque comité technique placé auprès d'elle un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement, du service ou du groupe de services dans lequel ce comité a été créé avant le 30 juin de chaque année paire, soit le 30 juin 2020. Compte tenu de la crise sanitaire et de la période de confinement, il est préconisé de présenter ce bilan le plus tôt possible et au plus tard le 30 septembre 2020.