



# ACTUALITES CORONAVIRUS (COVID-19)

N°13 - 8 JUIN 2020

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

Comme vous le savez (cf. nos différentes actualités statutaires : notamment N°11 & N°12 => derniers courriels RH adressés & site internet CDG12 - espace dédié), une part de la rémunération (cas des fonctionnaires IRCANTEC, contractuels de droit public) est prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, au titre des indemnités journalières pour les gardes d'enfant. Les autres ASA ne sont pas éligibles au dispositif.

⇒ RAPPEL : La CNAMTS a confirmé les modalités suivantes :

- télé-déclaration pour l'arrêt de travail sur [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) => **RENOI sur le site net-entreprise.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.

⇒ Nous vous adressons en pièce jointe la notice explicative communiquée sur le site net-entreprise.fr via le lien suivant :  
<http://www.dsn-info.fr/documentation/guide-service-ameli-upload.pdf> (modalités pratiques...)

## PUBLICATION DECRET

⇒ Décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 modifiant 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 :

- Afin de tenir compte de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire, ce texte vient proroger la durée d'application des mesures dérogatoires concernant les prestations en espèces ainsi que la prise en charge des frais de santé pour les personnes exposées au coronavirus.
- Pour information, sont concernés par ce décret les agents relevant du régime général.

# NOUVEAUTÉ HEURES COMPLÉMENTAIRES

- ⇒ Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- ⇒ Ce texte rend possible la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet.
- ⇒ Pour ce faire, le décret donne une définition de l'heure complémentaire et précise comment calculer l'heure complémentaire « normale » et **majorée**.
- ⇒ Principe de majoration des heures complémentaires :

Chaque assemblée locale peut majorer la valeur de ces heures complémentaires (délibération à prendre) sur la base de 10% pour chacune des heures accomplies, dans la limite du 10<sup>ème</sup> des heures hebdomadaires de service du temps non complet. Pour chacune des heures suivantes, la majoration est de 25%.

**EXEMPLE :** Agent à temps non complet 20 H/S =>  $20 \times 10\% = 2$  : 2 heures majorées de 10%, les suivantes (le cas échéant) majoration à hauteur de 25%.

- ⇒ ATTENTION PARTICULIÈRE : le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle suppose la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisés permettant une comptabilisation exacte des heures complémentaires accomplies. Si l'agent travaille hors de ses locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut s'y substituer. Il en va de même des sites sur lesquels l'effectif d'agents susceptibles d'accomplir des heures complémentaires est inférieur à 10.
- ⇒ RAPPEL : Les heures effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet sont :
  - Des heures complémentaires, jusqu'à hauteur d'un temps complet.
  - Des heures supplémentaires, au-delà de 35 heures hebdomadaires (*contingent de 25 heures/mensuel : 14 premières, majoration à hauteur de 25%, 11 suivantes à hauteur de 27%*).

**TNC < Heures complémentaires ≤ 35 heures < Heures supplémentaires**

# NOUVEAUTÉ COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

- ⇒ Comme relayé à plusieurs reprises dans nos actualités RH, nous vous informons de la publication de l'**arrêté ministériel du 11 mai 2020** relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19.
- ⇒ Transposition dans la FPT : cet arrêté vient permettre d'augmenter :
  - à **20** (contre 10 normalement) le nombre de jours pouvant être placés sur le CET ;
  - à **70** (contre 60 actuellement), seulement au titre de l'année 2020, le nombre de jours maximum pouvant être inscrits sur le CET.

# MODALITÉS DÉROGATOIRES : VOIE DU DÉTACHEMENT

- ⇒ Publication du **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020** fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires.
- ⇒ Ce nouveau texte fixe, pour une période limitée, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- ⇒ Possibilité, à titre dérogatoire et pour une période limitée (jusqu'au 31 décembre 2025), l'accès à une catégorie hiérarchique supérieure par la voie du détachement pour les fonctionnaires ayant une reconnaissance en tant que travailleurs handicapés. Le décret précise les modalités d'accès, les conditions requises au détachement ainsi que les modalités liées à l'intégration à l'issue du détachement.

# DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT & CONGÉ PARENTAL : ÉVOLUTIONS STATUTAIRES

Comme indiqué dans notre veille juridique (dernière actualité statutaire RH N°12), le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 introduit de nouvelles dispositions pour la disponibilité pour élever un enfant & le congé parental :

- ⇒ La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande, pour élever un enfant âgé de **moins de 12 ans** (*moins de 8 ans auparavant*) ;
- ⇒ Le congé parental :
  - durée de **2 à 6 mois** (*6 mois minimum auparavant*) ;
  - demandes de renouvellement doivent être présentées **1 mois** (*2 mois auparavant*) avant l'expiration de la période du congé parental
  - **4 semaines** (*auparavant 6 semaines*) au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec le responsable des ressources humaines.
- ⇒ L'ensemble de ces dispositions entrent en vigueur le **8 mai 2020**.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les **droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires** s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (*5 ans maximum avec l'exercice d'une activité professionnelle*).

## Service de déclaration en ligne des arrêts de travail

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont décidé la fermeture temporaire de l'ensemble des structures d'accueils de jeunes enfants et d'établissements scolaires.

Cette décision donne lieu à une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants (télétravail notamment) que de rester à leur domicile ou qui ne bénéficieraient pas des modes de garde adhoc mis en place pour les professions prioritaires.

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.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours dans la limite de la date du 15 avril, échéance **annoncée à ce jour par le gouvernement**. 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.

**ATTENTION:** vous ne pouvez demander à bénéficier de ce dispositif pour un salarié pour lequel vous auriez également demandé à bénéficier du mécanisme de prise en charge du chômage partiel, dans le cadre de l'interruption complète de son activité. Dans ce cas, vous ne devez pas demander d'arrêt de travail pour ce salarié et devez, si un arrêt est cours, y mettre un terme en informant l'Assurance Maladie (ou attendre l'échéance de l'arrêt pour demander à bénéficier du chômage partiel). Les deux dispositifs d'arrêt de travail et de chômage partiel n'étant pas cumulables, si l'activité de votre salarié n'est pas totalement interrompue mais réduite, votre salarié pourra continuer à bénéficier d'un arrêt de travail (mais ne pourra pas, dans ce cas, être éligible au dispositif de chômage partiel).

Pour déclarer un arrêt garde d'enfant -16 ans, vous avez 2 possibilités :

- Le télé-service « [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) » de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, artistes-auteurs, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Il s'adresse également aux professions libérales et aux professionnels de santé au travers du versement d'indemnités journalières forfaitaires dérogatoires.

Il s'adresse également aux organismes de formation qui peuvent y déclarer leurs stagiaires en formation professionnelle.

Pour les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique, l'arrêt n'a pas besoin d'être déclaré sur ce site (en l'absence de versement d'indemnité journalière pour un régime d'assurance maladie) et doit être géré directement par l'employeur.

- La déclaration au moyen d'un fichier unique au format « csv » est réservé exclusivement aux entreprises ayant adhéré au service net-entreprises. Un mode opératoire est mis à votre disposition en cliquant ici : <http://www.dsn-info.fr/documentation/guide-service-ameli-upload.pdf>

Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Cette indemnisation se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de votre employé.

**Attention, ces deux télé-services ne permettent pas la déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces dernières relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.**