



Tableau synthétique statutaire sur la situation des agents publics dans le cadre de cette crise sanitaire de Covid-19
Période du 11 mai au 1^{er} juin 2020

Situation de l'agent public	Fonctionnaires CNRACL	Agents relevant du régime général Fonctionnaires et agents contractuels de droit public de < 28 heures/semaine
<i>Agent faisant l'objet d'une mesure de confinement, maintien à domicile, isolement (retour d'une zone à risque, contact avec personne covid-19) – durée 20 jours maximum</i>	<p>→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible</p> <p>Si le télétravail n'est pas possible :</p> <p>→ L'agent s'adresse à son médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire</p> <p>→ A défaut d'arrêt de travail, placement en autorisation spéciale d'absence – durée de l'isolement 20 jours maximum (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	
<i>Agent travaillant dans un service faisant l'objet d'une fermeture</i>	<p>→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible</p> <p>→ Réaffectation des agents dans un service PCA présentiel si cela est possible</p> <p>Si les fonctions de l'agent ne sont pas compatibles avec le télétravail ou ne sont pas concernés par les activités en présentiel (PCA / PRA) :</p> <p>→ Placement en autorisation spéciale d'absence dans l'attente de la réouverture du service (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	
<i>Agent ayant un enfant de moins de 16 ans à garder suite à la fermeture des établissements scolaires ou crèches</i>	<p>→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible</p> <p>Si le télétravail n'est pas possible :</p> <p>→ Placement en autorisation spéciale d'absence pendant la durée de la fermeture des établissements scolaires et crèches (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	<p>→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible</p> <p>Si le télétravail n'est pas possible :</p> <p>→ Placement en autorisation spéciale d'absence pendant la durée de la fermeture des établissements scolaires et crèches (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p> <p>→ A compter du 1^{er} mai 2020 : La Caisse primaire d'assurance maladie ne prend plus en charge les arrêts maladie dérogatoires pour garde d'enfant pour les salariés de droit privé dont la situation est prise en charge au titre de l'activité partielle. Il n'existe pas de dispositif équivalent dans la fonction publique, l'autorité territoriale devra prendre les mesures nécessaires pour placer son agent en situation statutaire régulière.</p> <p>A noter : il existe des contradictions entre les informations portées sur le site declare-ameli https://declare.ameli.fr/employeur/conditions qui informe de l'interruption de prise en charge des agents publics et le site du gouvernement https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus#questions qui indique que les contractuels de droit public ou fonctionnaire continueront à être indemnisés comme avant. Une clarification est attendue pour s'assurer de la prolongation du dispositif.</p>
<i>Agent présentant un arrêt de maladie pendant la durée de l'état d'urgence (quelle que soit la pathologie)</i>	<p>→ Placement en congé de maladie ordinaire sans jour de carence pour les arrêts de maladie à compter du 24 mars 2020 (Rémunération statutaire)</p>	<p>→ Placement en congé de maladie ordinaire sans jour de carence pour les arrêts à compter du 24/03/2020</p> <p>Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail perçoivent des IJSS dans les conditions de droit commun. L'employeur doit maintenir le salaire dans les conditions statutaires habituelles (si ce régime est plus favorable).</p>
<i>Agents présentant une des 11 pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé publique ou femme enceintes à partir du 3^{ème} trimestre</i>	<p>→ Les personnes vulnérables ou « à risques » ne doivent pas participer au PCA. Lorsque cela est possible, le télétravail doit être préconisé.</p> <p>En l'absence de solution de télétravail, l'agent concerné peut bénéficier d'un arrêt de travail :</p> <p>→ Soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS (https://declare.ameli.fr/) afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée ou pour les femmes enceintes au 3^{ème} trimestre, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun. A compter du 1^{er} mai, les personnes vulnérables ayant été déjà déclarées via le portail, recevront pour tout renouvellement d'arrêt maladie, un certificat d'isolement. En revanche, toute personne vulnérable qui se déclare pour la première fois sur ce portail se verra délivrer uniquement un arrêt maladie.</p>	
<i>Agent vivant avec une personne vulnérable</i>	<p>→ Si l'agent cohabite avec une personne vulnérable, il doit solliciter son médecin traitant pour prolonger l'arrêt maladie et bénéficier de cette prise en charge.</p> <p>→ Si le télétravail est possible, l'autorité territoriale peut décider de placer son agent en télétravail.</p>	