



Tableau synthétique statutaire sur la situation des agents publics dans le cadre de cette crise sanitaire de Covid-19
Actualisation des mesures à compter du 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 travaillant dans un service faisant l'objet d'une fermeture</i>	<ul style="list-style-type: none">→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible→ Réaffectation des agents dans un service en présentiel si cela est possible <p>Si les fonctions de l'agent ne sont pas compatibles avec le télétravail ou ne sont pas concernés par les activités en présentiel :</p> <ul style="list-style-type: none">→ 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)	
<i>Agent ayant un enfant de moins de 16 ans à garder suite à la fermeture des établissements scolaires ou crèches</i>	<ul style="list-style-type: none">→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible <p>Si le télétravail n'est pas possible :</p> <ul style="list-style-type: none">→ L'agent doit fournir une attestation sur l'honneur que seul l'un des deux parents assure la garde de l'enfant à domicile→ 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>L'autorité territoriale pourra adapter et alterner entre placement en ASA et reprise en présentiel pour les agents dont les enfants ne peuvent être accueillis de manière continue tous les jours de la semaine.</p> <p>A compter du 1er 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 et/ou jours RTT.</p>	<ul style="list-style-type: none">→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible <p>Si le télétravail n'est pas possible :</p> <ul style="list-style-type: none">→ L'agent doit fournir une attestation sur l'honneur que seul l'un des deux parents assure la garde de l'enfant à domicile→ 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>L'autorité territoriale pourra adapter et alterner entre placement en ASA et reprise en présentiel pour les agents dont les enfants ne peuvent être accueillis de manière continue tous les jours de la semaine.</p> <p>A compter du 1er 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 et/ou jours RTT.</p> <ul style="list-style-type: none">→ Les employeurs publics déclarent les contractuels de droit public, en utilisant le service de dépôt de fichiers ouvert sur le portail Net-entreprises permettant de regrouper la saisie en un seul envoi. Ce service est ouvert aux déclarants autorisés sur la DSN et la déclaration PASRAU et leur permet de déposer un fichier CSV contenant un ensemble de salariés concernés. Les informations « mode opératoire » sont disponibles sur Net-Entreprises.→ L'autorité territoriale récupère cette aide financière de la CPAM sous la forme d'un versement d'indemnités journalières, qui est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.→ Ces déclarations peuvent être établies rétroactivement à la date du lundi 16 mars.



Tableau synthétique statutaire sur la situation des agents publics dans le cadre de cette crise sanitaire de Covid-19
Actualisation des mesures à compter du 1^{er} juin 2020

	Cf. Note DGAFP- Procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant(s) dans le cadre du Covid-19 et pour les agents "vulnérables" au sens du Haut conseil de la santé publique (25/05/2020)	
<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 de l'isolement 20 jours maximum</i>	<p>→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible Si le télétravail n'est pas possible, l'autorité territoriale doit placer son agent dans une position statutaire régulière :</p> <p>→ Placement en autorisation spéciale d'absence (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT) – durée de l'isolement 20 jours maximum. (Note du Ministère des solidarités et de la santé)</p> <p>L'autorité territoriale peut utiliser le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 portant application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.</p>	<p>→ Mise en place du télétravail lorsque cela est possible Si le télétravail n'est pas possible, l'autorité territoriale doit placer son agent dans une position statutaire régulière soit :</p> <p>→ Placement en autorisation spéciale d'absence (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT) - – durée de l'isolement 20 jours maximum (Note du Ministère des solidarités et de la santé)</p> <p>L'autorité territoriale peut utiliser le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 portant application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.</p> <p>Soit, l'autorité territoriale peut choisir de :</p> <p>→ Placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile. Cette mesure est applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020 précité.</p> <p>Cf. Note DGAFP – situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement</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 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 exercer leur activité en présentiel. Lorsque cela est possible, le télétravail doit être préconisé.</p> <p>En l'absence de solution de télétravail, l'agent concerné peut bénéficier</p> <p>Soit d'une autorisation spéciale d'absence</p> <p>→ Solution préconisée par la DGAFP dans sa note du 25/05/2020. Il est fait remarquer qu'aucune base légale ou réglementaire hormis l'instruction de 1950 Instruction n°7 du 23 mars 1950 pour application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences référence peut être anachronique mais c'est la seule dont on dispose.</p> <p>Soit 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 soit pour les femmes enceintes au 3ème trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur</p>	



Tableau synthétique statutaire sur la situation des agents publics dans le cadre de cette crise sanitaire de Covid-19
Actualisation des mesures à compter du 1^{er} juin 2020

	médecin de ville, selon les règles de droit commun. A compter du 1er 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 certificat d'arrêt maladie.
<i>Agent vivant avec une personne vulnérable</i>	<p>→ Si l'agent cohabite avec une personne vulnérable, l'autorité territoriale peut décider de placer son agent en télétravail si ses fonctions le permettent.</p> <p>En l'absence de solution de télétravail :</p> <p>→ Soit placement en ASA en contrepartie d'un certificat d'isolement selon les recommandations de la DGAFP.</p> <p>→ Si production d'un arrêt de travail, placement en congé maladie ordinaire.</p>