

24 mars 2020

Afin d'enrayer la propagation du coronavirus, le Président de la République a annoncé dans son allocution le jeudi 12 mars dernier la fermeture de tous les établissements scolaires et de toutes les crèches à compter du lundi 16 mars 2020.

Par sa nouvelle allocution du lundi 16 mars 2020, le Chef de l'Etat a renforcé de manière stricte les mesures à appliquer dans ce contexte en :

- rappelant que le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid 19 est de limiter les contacts physiques,
- rappelant qu'il est indispensable de limiter les déplacements de toute nature,
- généralisant le télétravail,
- précisant que seul le maintien des activités indispensables au fonctionnement des collectivités territoriales en temps de crise doit être envisagé.

Au fur et à mesure de l'évolution de la situation et des informations qui seront en notre possession, nous mettrons à jour cette présente note d'information.

Situations	Informations concernant l'employeur	Informations concernant l'agent
<p>Agent obligé de garder un enfant du fait de la fermeture de l'établissement d'accueil (crèche, école...) ou Agent obligé de garder un enfant placé en isolement</p>	<p>Fonctionnaire CNRACL : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents. Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail. Sinon placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA prise en charge par l'employeur)</p> <p>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents. Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail. Sinon l'agent est placé en arrêt de travail et doit être déclaré sur le site de l'assurance maladie (declare.ameli.fr).</p>	<p>Fonctionnaire CNRACL : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde. Possibilité de télétravail ou placement en ASA (autorisation spéciale d'absence) et maintien du traitement.</p> <p>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde. Possibilité de télétravail ou placement en arrêt de travail (versement des IJ sans jour de carence)</p>

Situations	Informations concernant l'employeur et l'agent
<p>Agents travaillant dans une structure fermée (crèche, école,...) ET Agents dont l'activité est réduite ou fermée (services publics non essentiels)</p>	<p>La collectivité doit organiser un PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ qui définit les missions et les activités qui doivent être poursuivies ainsi que les moyens matériels et humains correspondant.</p> <p>Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.</p> <p>Pour les services publics locaux essentiels définis dans le plan de continuité, l'activité est maintenue mais les missions pourront être allégées entre les agents pour éviter tout contact. Des aménagements, voire des réaffectations seront possibles.</p> <p>Les mesures de sécurité et de protection habituelles au poste devront s'appliquer pour ces agents et des mesures renforcées seront au besoin mises en place, notamment par rapport au travail isolé.</p> <p>A ce jour, le chômage partiel n'est pas prévu pour les agents publics. Dans le cas où le télétravail n'est pas possible, ou que l'activité professionnelle n'est pas maintenue, les agents bénéficient d'ASA jusqu'à la reprise d'activité.</p>
<p>Agents considérés comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie</p>	<p>Suite au renforcement des mesures visant à prévenir la propagation du virus, les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie doivent impérativement rester à leur domicile. Les pathologies concernées ont été définies par le Haut Conseil de la Santé Publique dans un avis rendu le 14 mars 2020. Elles sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée), - les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV, - les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie, - 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 sous traitement, - les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> o médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, o infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3, o consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, o liée à une hémopathie maligne en cours de traitement, - les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins,

- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.

S'agissant des femmes enceintes, il est recommandé d'appliquer les mesures ci-dessous à partir du troisième trimestre de la grossesse.

Toutefois, afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le site « declare.ameli.fr ».

Les Affections de Longue Durée concernées par le dispositif sont les suivantes :

- Accident vasculaire cérébral invalidant,
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques,
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques,
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves,
- Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses,
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH),
- Diabète de type 1 et diabète de type 2,
- Maladie coronaire,
- Insuffisance respiratoire chronique grave,
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé,
- Mucoviscidose,
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif,
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique,
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive,
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives,
- Sclérose en plaques,
- Spondylarthrite grave,
- Suites de transplantation d'organe,
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Si le télétravail n'est pas possible, plusieurs cas de figure sont envisageables selon le statut de l'agent :

- **Fonctionnaires CNRACL** : l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA prise en charge par l'employeur) ;

- **Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels ayant été admis en affections de longue durée (ALD) au titre de l'une des pathologies précitées** : l'agent peut se connecter directement sans passer par l'employeur ni le médecin traitant sur le site declare.ameli.fr, pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020.

L'Assurance Maladie enverra ensuite à l'agent, après vérification des déclarations, le volet 3 de l'arrêt de travail, qu'il devra adresser à son employeur lequel se chargera de transmettre à la CPAM les éléments de salaire selon les procédures habituelles.

- **Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels relevant d'une pathologie à risque mais ne bénéficiant pas d'une ALD** : ces agents peuvent prendre contact avec leur médecin traitant, ou à défaut un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail.

NB : il est signalé que les personnels de soins et des établissements médico-sociaux ne sont pas concernés par ces procédures.

Situations	Informations concernant l'employeur et l'agent
<p>Agents qui sont en contact fréquent avec du public</p>	<p>Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée.</p> <p>Les mesures « barrières » disponibles sur le site https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus permettent de préserver la santé de l'agent et son entourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavage fréquent des mains (une fois par heure vivement recommandée), - installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, - désinfection régulière des surfaces par des produits appropriés. -
<p>Agents concernés par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.</p> <p>(Soit, agents ayant été en contact avec une autre personne atteinte du COVID 19 ou revenant d'une zone à risque)</p>	<p>Deux cas de figure :</p> <p>-Le télétravail est possible : il appartient à l'autorité territoriale d'en faciliter l'accès, en dérogeant notamment aux conditions de présence sur site. La rémunération est maintenue par l'employeur.</p> <p>-Le télétravail n'est pas possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - placer l'agent en autorisation spéciale d'absence dans le cas d'un fonctionnaire CNRACL, - placer l'agent 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 pour les agents contractuels et les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures, dans les conditions prévues par le décret 2020-73 du 31 janvier 2020. -
<p>Agents présentant une affection respiratoire</p>	<p>Prise de contact avec le médecin traitant ou le 15.</p> <p>En l'absence de mesure d'éviction prescrite et si l'agent travaille sur un poste à risque (ex : EHPAD), l'employeur peut décider de retirer l'agent du poste à risque (réaffectation ou ASA).</p>

A noter : L'agent placé en autorisations spéciales d'absence (ASA), bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses 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 ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.