

Foire aux questions

(Cette foire aux questions sera actualisée au gré des demandes formulées par les collectivités et des prochaines directives gouvernementales)

1- Mon agent peut-il exercer son droit de retrait ?

Le droit de retrait prévu par l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, peut être mis en œuvre par un agent dans deux situations :

- s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ;

Ce critère s'apprécie en fonction de la situation et de la santé de chaque agent. Il est ainsi à noter que certains agents sont en tout état de cause exclus d'un travail en présentiel, y compris dans un service indispensable : les femmes enceintes et les personnes atteintes d'une ou plusieurs pathologies présentées à risques par le Haut Conseil de la santé publique.

- s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le site service public indique que « *Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre* ».

Le ministre de la fonction publique a précisé tout récemment que le droit de retrait ne peut pas être invoqué par l'agent si les missions qui lui sont confiées dans le cadre de la continuité du service public sont exercées en sécurité (possibilité de lavage régulier des mains au savon liquide ou gel hydro alcoolique, etc...). L'employeur a l'obligation de garantir la protection des agents publics dans l'exercice de leurs missions et de mettre en place des mesures préventives adaptées à la situation de l'agent.

Le ministre définit le droit de retrait comme étant certes un droit que l'on peut exercer en cas de danger grave et imminent pour la sécurité et la santé de l'agent. Mais, de son point de vue, le seul risque d'exposition à un virus ne permet pas son exercice car l'agent public participe à la continuité du service public local. Le ministre a également rappelé que certains agents ont un droit de retrait limité : il s'agit notamment des policiers municipaux pour ce qui concerne la fonction publique territoriale.

2- L'un des enfants de mon agent est concerné par une fermeture d'école, que dois-je faire ?

Suite à une réunion très importante qui s'est tenue le 24 mars 2020, entre Olivier DUSSOPT, Ministre de la Fonction Publique, son administration, et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, il apparaît qu'en égard à la situation actuelle, et par nécessité d'une protection adéquate des agents, **les mêmes modalités de gestion doivent être appliquées aux agents publics, quel que soit leur statut.**

Par conséquent, pour les agents relevant du régime général (fonctionnaire de moins de 28 heures et agents contractuels) et les agents du régime CNRACL (fonctionnaire de plus de 28 heures), deux cas peuvent être distingués :

1. L'enfant est lui-même malade ou placé en mesure de confinement :

L'instruction ministérielle du 23 mars 1950 est également applicable aux agents cohabitant avec une personne visée par une mesure de confinement ou d'isolement liée à une maladie contagieuse.

Dès lors, les agents concernés peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle. Un modèle d'arrêté de placement en autorisation spéciale d'absence pour ce motif sera mis en ligne prochainement sur le site du CdG73.

2. L'enfant est concerné par la mesure de fermeture d'une crèche, d'une école, d'un collège, d'un lycée ou d'une université annoncée le 12 mars 2020 :

L'agent doit impérativement produire une attestation sur l'honneur, de préférence accompagnée de l'attestation employeur du conjoint, demandant une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant.

Il est à noter que ces autorisations spéciales d'absence sont différentes des autorisations spéciales d'absence pour enfant malade.

3- Mon agent revient d'une zone infectée ou est placé en isolement, que dois-je faire ?

Les agents relevant du régime général (fonctionnaire de moins de 28 h et agents contractuels) et les agents relevant du régime CNRACL (fonctionnaire de plus de 28 heures) concernés par une mesure de confinement peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle.

Durant cette période, les agents conservent leur rémunération à l'exception des primes et indemnités relatives à la réalisation effective de certaines sujétions.

4- Les services de la mairie restent-ils ouverts au public ?

Chaque collectivité ou établissement public, dans le cadre de son Plan de Continuité de l'Activité a la possibilité d'interrompre ses missions non essentielles à son fonctionnement.

Il convient de limiter l'accès aux seuls services publics essentiels avec le nombre minimum d'agents nécessaire à leur fonctionnement.

À cette fin, le ministère de la fonction publique indique que les collectivités publiques doivent (mesures en vigueur depuis le 17 mars 2020) :

- se doter d'un **plan de continuité d'activité (PCA)** : l'objectif est d'organiser la réaction opérationnelle et **d'assurer le maintien des activités indispensables** dans les collectivités territoriales. Le PCA détermine les agents **devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif** avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel. Dans ce contexte, **certains agents sont exclus d'un travail en présentiel. Ces agents ne relèvent pas d'un PCA ou doivent être remplacés.** Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) permet de déterminer les agents concernés :

- organiser le **télétravail qui devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.**

Pour les **services nécessaires à la population non visés par les arrêtés ministériels de fermeture** (exemple : état civil) **et lorsque le télétravail n'est pas possible** :

- les agents concernés se rendent sur leur lieu de travail munis **d'une attestation spéciale de déplacement délivrée par l'autorité territoriale.** Celle-ci doit en outre mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour protéger la santé de ses agents afin de limiter au maximum la propagation du virus (distance de sécurité à respecter impérativement, lavage des mains très régulier avec mise à disposition de savon liquide et en seconde intention, en l'absence de savon liquide, gel hydro alcoolique, gants en fonction des postes occupés, limitation stricte du nombre de personnes présentes en même temps dans le même espace etc...).

→ Voir les recommandations du Ministère de cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, accessible sur le site du CdG73 (www.cdg73.fr).

5- En cas de fermeture des services, puis-je / dois-je placer mes agents en congés annuels ?

En cas de fermeture d'un ou des services décidés par l'autorité territoriale dans le contexte du coronavirus, les agents ne peuvent pas être placés en congés annuels d'office. En absence de demande de congés, un tel placement est en effet illégal (CAA Lyon 20 avr. 2020 n°00LY01173). Il appartient dès lors de suivre la procédure indiquée par le gouvernement concernant les agents des services publics fermés (cf. ci-dessus) :

- pour les services nécessaires à la population, le télétravail est la règle dans le cadre d'un Plan de continuité de l'activité (PCA).

En cas d'impossibilité, les agents bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence les maintenant à domicile.

Les congés annuels qui avaient été posés et validés avant la période de confinement, sont décomptés sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'agent. En effet, l'autorité territoriale n'a pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler.

Par ailleurs, les autorisations spéciales d'absence n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés. Par conséquent, l'employeur n'a aucune obligation d'annuler les congés pour les transformer en autorisation spéciale d'absence.

Enfin, en cas de report des congés posés et validés, l'employeur a la possibilité d'imposer la date des congés reportés, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

La problématique de l'éventuel report des congés annuels peut être traitée dès à présent, mais peut également être différée à l'issue de la période de confinement.

6- Dans quelle position est placé mon agent dont l'activité devait être interrompue ?

En cas de fermeture due à une décision présidentielle, ou lorsque l'employeur, par mesure de précaution, demande à un agent de rester à domicile, les agents sont placés en autorisation spéciale d'absence, peu importe leur statut (s'applique donc aux agents contractuels), dès lors que le télétravail n'est pas envisageable et qu'une réaffectation n'est pas possible.

Durant cette période, les agents conservent leur rémunération à l'exception des primes et indemnités relatives à la réalisation effective de certaines sujétions.

Les agents des services techniques par exemple pourraient alterner des périodes d'autorisation spéciale d'absence et des périodes de travail essentielles, dès lors que leurs conditions de travail garantissent un strict respect des mesures barrière et, de façon générale, de toutes les mesures d'hygiène et de sécurité préconisées par le gouvernement.

L'agent sera, dans ce cas, rémunéré à plein traitement, puisqu'il conserve sa rémunération pendant les périodes d'autorisation spéciale d'absence.

7- Organisation des réunions de travail (uniquement s'agissant des services essentiels maintenus durant la période de confinement)

Les employeurs publics sont invités à :

- limiter au strict nécessaire les réunions : annulation pure et simple, organisation à distance si nécessaire. Celles nécessitant la présence physique doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation et des gestes barrière ;
- proscrire strictement les regroupements d'agents dans des espaces réduits.

8- Droits des agents (fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ou agents contractuels) en fonction de leur situation : ASA, télétravail ou congé de maladie

8.1 Quels sont les éléments de rémunération à maintenir ?

SIGNALE : durant la période de l'urgence sanitaire, soit à compter du 24 mars 2020, la journée de carence n'est plus appliquée en cas d'arrêt maladie, quels que soient la pathologie et le statut de l'agent.

| Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants) | Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun) | Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif) |
|--|--|---|
| Tous les éléments de rémunération : TIB – SFT – NBI. S'agissant du RI, le ministre de la fonction publique a déclaré qu'il devait être maintenu même si la délibération ne l'a pas prévu pour les ASA. | Tous les éléments de rémunération : TIB - SFT - NBI – RI. | Les arrêts de maladie liés au virus COVID19 impliquent, comme tout arrêt de travail, un placement en congé de maladie ordinaire (la prise d'un arrêté est conseillée afin de faciliter le décompte des droits de l'agent à plein ou demi-traitement). Les droits à rémunération s'exercent dans les conditions prévues par la réglementation : TI – NBI- IR (le cas échéant, en fonction de la délibération*) |

** Cf. recommandations du Ministère de cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sur la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (page 5) : « Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les collectivités sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus. Ainsi une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020 ».*

8.2 Les tickets restaurant doivent-ils être maintenus ?

| Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants) | Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun) | Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif) |
|---|--|--|
| NON. Les chèques déjeuner sont accordés par l'employeur pour faciliter le déjeuner des agents qui travaillent. Les agents en ASA n'en bénéficient pas puisqu'ils ne travaillent pas. | OUI , à raison d'un titre-restaurant par repas compris dans l'horaire de travail journalier (Art. R. 3262-7 code du travail). | NON. Reportez-vous à la réponse faite pour les ASA. |

8.3 Les différentes situations génèrent-elles des droits à RTT ?

| Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants) | Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun) | Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif) |
|---|--|--|
| De la même façon non, suivant la règle de l'absence de service effectif. | OUI , il s'agit d'une modalité particulière d'exercice des fonctions qui génère donc du service effectif et par voie de conséquence, des RTT. | NON. Reportez-vous à la réponse faite pour les ASA. |

8.4 Un agent avait posé précédemment une période de congés annuels

| Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants) | Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun) | Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif) |
|--|--|--|
| Les autorisations spéciales d'absence n'ont pas vocation à remplacer les congés posés et validés. Par conséquent, l'employeur n'a aucune obligation d'annuler les congés pour les transformer en autorisation spéciale d'absence. | Sans objet. | Sans objet. |

→ Voir fiche thématique DGAFP - congés, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

8.5 Un agent avait posé précédemment une période de RTT

| Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants) | Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun) | Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif) |
|---|--|--|
| Les dispositions réglementaires ne prévoient pas de report. Il appartient donc aux collectivités territoriales de réguler cette question en fonction des nécessités du service : soit en autorisant un report par analogie avec les jours de congés, soit en obligeant les agents à les prendre dans l'année. | Sans objet. | Sans objet. |

→ Voir fiche thématique DGAFP - congés, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

8.6 Qu'en est-il des agents ayant une annualisation du temps de travail ?

| Autorisation spéciale d'absence (ASA liées au COVID-19 ou garde d'enfants) | Placement en télétravail (sous forme dérogatoire au droit commun) | Arrêt de maladie (lié au COVID19 ou à un autre motif) |
|--|--|--|
| L'octroi d'ASA ne devrait pas avoir d'impact sur l'organisation annuelle du travail de ces agents au risque, d'une part, de désorganisation du service à leur reprise, et, d'autre part, d'une rupture d'égalité de traitement. En effet, les agents doivent effectuer 1607 h de travail annuel ou un prorata s'ils sont à temps non complet ou temps partiel. L'ASA, équivalente à une journée de travail habituelle, n'influe donc pas sur le temps travail annuel global. | Sans objet. | Règles habituelles |

8.7 Cas particuliers des agents rémunérés à l'heure après service fait

Il convient de distinguer 2 situations :

- les agents contractuels rémunérés à l'heure après service fait :
 - L'établissement d'une rémunération contractuelle fixée à partir d'un taux horaire est illégal (CE, 30 mars 2016, n°380616). Le juge administratif a en effet rappelé que les agents contractuels occupant un emploi ont le droit de percevoir un traitement fixé en fonction de cet emploi ainsi qu'une indemnité de résidence et, le cas échéant, un supplément familial de traitement et un régime indemnitaire. Dès lors, la situation actuelle relative au covid19 ne saurait justifier un traitement différencié des agents contractuels en fonction du mode de rémunération choisi par la collectivité. Ainsi, les agents contractuels rémunérés à l'heure bénéficient des mêmes droits et obligations que tout autre agent contractuel de la collectivité (ASA garde d'enfant, ASA ou arrêt de travail confinement ou ASA maintien à domicile).
- les vacataires (recrutés par arrêté pour réaliser une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés - Article 1er du décret n°88-145) :
 - À l'heure actuelle rien ne précise leur position dans les différents textes déjà parus (au 18 mars 2020). Il semblerait cependant que, ne relevant pas des dispositions du décret n°88-145, ils ne puissent bénéficier des mêmes garanties que les agents publics. Sous réserve de précisions ultérieures et du contrôle du juge, les vacataires ne semblent donc pas pouvoir bénéficier d'ASA avec maintien de la rémunération. D'autres modalités d'exercice de leurs missions peuvent toutefois être mises en œuvre, lorsque les missions qui leurs sont dévolues le permettent (télétravail, enseignement à distance etc...). En outre, dans cette période de crise, il convient de ne pas perdre de vue la nécessité de maintenir aux personnels les moyens nécessaires à leur subsistance, en particulier lorsqu'il s'agit d'agents sollicités pour des vacations régulières.

9- Mon agent est intégré au dispositif d'astreintes mis en place au sein de ma collectivité ? Cet agent peut-il conserver ses astreintes s'il est placé en autorisation spéciale d'absence ?

Tout d'abord, il convient de rappeler que si l'astreinte n'est pas maintenue dans le contexte actuel, la collectivité n'a pas à l'indemniser.

Par ailleurs, un agent placé en autorisation spéciale d'absence durant son temps de travail habituel en raison de l'épidémie, nous semble pouvoir continuer à assurer ses astreintes si elles sont nécessaires, selon les modalités prévues par la délibération prise à cet effet par son employeur.

10- Les nécessités de continuité du service public exigent que des astreintes soient confiées à un agent non concerné jusqu'alors par ce dispositif. Comment peut-on procéder ?

Compte tenu de la situation de crise sanitaire et des nécessités de continuité des services, l'employeur pourrait placer un agent en période d'astreinte, sous réserve que l'ensemble des mesures préventives aient été mises en œuvre, quand bien même aucune délibération n'aurait été prise.

En effet, le contexte le justifie pleinement car les collectivités sont tenues d'assurer les missions stratégiques et vitales. La procédure habituelle (saisine du comité technique et délibération) ne peut pas être respectée compte tenu de la situation : la collectivité peut par conséquent à titre exceptionnelle et pour une strictement durée limitée à la crise sanitaire, en application de la théorie des formalités impossibles dégagée par la jurisprudence administrative.

11- L'employeur doit-il déclarer à son assureur les agents placés en autorisation spéciale d'absence ?

Les autorisations spéciales d'absence ne sont pas considérées comme de la maladie. Toutefois, il est conseillé à chaque employeur de se rapprocher de sa compagnie d'assurance pour s'assurer qu'aucune déclaration n'est à opérer auprès d'elle (cette formalité peut être accomplie par courrier électronique).

Pour les collectivités adhérentes au contrat groupe risques statutaires mis en œuvre par le CdG73, dans la mesure où ces autorisations spéciales d'absence relèvent d'un régime dérogatoire, le contrat d'assurance n'interviendra pas.

12- Quelles sont les pathologies à risque identifiées par le Haut Conseil de la santé publique ?

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 :

- 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 :
 - 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.

Il est conseillé à chaque collectivité ou établissement public de communiquer largement sur cette liste afin que les agents potentiellement concernés puissent se rapprocher de leur médecin traitant et à défaut du médecin de prévention qui pourra attester, le cas échéant, d'une pathologie contre-indiquant la poursuite du travail (si le télétravail ne pouvait pas être

mis en place). Les médecins de prévention du Cdg73 sont mobilisés et joignables par mail aux adresses habituelles.

A noter toutefois que la pathologie doit avoir un certain caractère de gravité. En effet, par exemple, une hypertension simple bien équilibrée par un traitement ou un asthme bien équilibré ne déclencheront pas systématiquement cette procédure. Il s'agit d'une question médicale sur laquelle la collectivité n'a pas de prise : elle doit s'en remettre à l'avis médical.

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 3ème 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.

13- Mon agent souffre d'une pathologie identifiée à risque par le Haut conseil de la santé publique. Que doit-on faire ?

Lorsqu'un agent relevant du régime général (fonctionnaire de moins de 28 heures et agents contractuels) ou relevant du régime CNRACL (fonctionnaire de plus de 28 heures) souffre d'une pathologie chronique ou considérée à risque, il est nécessaire de l'éloigner du service afin d'éviter l'exposition au COVID 19.

Pour les agents bénéficiant d'une reconnaissance en affection de longue durée (ALD) au titre d'une des pathologies listées ci-dessus (point 12), ou enceintes à compter du troisième trimestre de grossesse, ces derniers peuvent se connecter directement sur le télé service de déclaration en ligne (declare.ameli.fr), sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant. Un arrêt de travail leur sera délivré sur cette base, pour une durée initiale pouvant

aller jusqu'à 21 jours, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie.

Pour les agents ne bénéficiant pas d'une reconnaissance en ALD, ils devront contacter leur médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville pour évaluer si leur état de santé justifie que ce dernier leur délivre un arrêt de travail.

Dans ces deux situations, les agents seront placés en **autorisation spéciale d'absence** avec maintien de leur rémunération conformément aux dernières directives du Ministère de la fonction publique.

Il est à noter que ces procédures ne concernent pas les personnels soignants des établissements de santé et des professionnels de santé de ville pour lesquels des circuits de prise en charge spécifique sont établis.

➔ Voir Communiqué du 17 mars 2020 de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie sur l'extension du téléservice declare.ameli.fr, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

14- Des mesures d'éloignement sont-elles mises en œuvre pour les agents ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou présentant un des 11 critères pathologiques définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) avec un haut risque de contamination ?

Aucune mesure d'éloignement n'est possible pour ces agents, qui devront exercer leurs fonctions si leur présence est indispensable pour la continuité du service public.

15- Mon agent a été placé durant 14 jours en confinement. Que doit-on faire ?

Aucune information ne permet à ce jour de déterminer la fin des mesures liées au coronavirus, d'autant plus que l'éloignement des agents souffrant d'une pathologie chronique ou à risque n'est pas lié aux récentes mesures de confinement, mais sont en lien avec, de façon globale, la crise sanitaire actuelle.

Par conséquent, il est effectivement possible que l'éloignement de cet agent dure au-delà des 14 jours de confinement annoncés. Il convient donc de l'éloigner du service, jusqu'à nouvel ordre.

Ce dernier, dans ce cadre, peut être placé en autorisation spéciale d'absence, dans la mesure où le télétravail n'est pas possible, et que le médecin interdit formellement sa présence sur le lieu de travail.

16- Mon agent est en fin de droit à congé maladie ? Comment procéder ?

Il convient de rappeler que la fin de droit à congé de maladie correspond aux situations suivantes :

- **fin de droit à congé de maladie ordinaire** : l'agent a atteint douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ;
- **fin de droit à congé de longue maladie ou de grave maladie** : l'agent a atteint trois ans de congé de longue maladie ou de grave maladie, soit de façon consécutive, soit qu'entre chaque période de congé accordée, l'agent n'ait pas repris ses fonctions plus d'un an ;

- **fin de droit à congé de longue durée** : l'agent a atteint cinq ans de congé de longue durée, de façon consécutive ou non.

Dans ces situations, l'avis du comité médical est obligatoire afin de statuer sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions, et sur son éventuel placement en disponibilité d'office pour raison de santé, étant précisé que la durée des congés de maladie susmentionnés ne peut faire l'objet d'aucune prolongation supplémentaire.

Toutefois, les séances du comité médical étant annulées jusqu'à nouvel ordre, les agents dont les droits à congés de maladie arrivent à leur terme ne pourront pas obtenir l'avis de l'instance médicale compétente sur leur situation.

Par conséquent, et conformément au décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'agent pourra être placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical, et de la décision de l'autorité territoriale, avec un maintien de son demi-traitement.

Il est conseillé de prendre un arrêté plaçant l'agent en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du comité médical, lequel devra notamment préciser le contexte actuel et prévoir le maintien de son demi-traitement.

→ Voir la fiche thématique DGAFP – situation des agents en attente d'une décision nécessitant l'avis d'une instance médicale, accessible sur le site du Cdg73 (www.cdg73.fr).

17- Mon agent doit reprendre le travail après une période d'absence pour maladie, comment procéder ?

Plusieurs situations sont à envisager :

- 1) l'agent se trouve **en cours de congé de maladie ordinaire** (l'agent n'a pas encore atteint douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire) : dans ce cas, ce dernier pourra reprendre son activité professionnelle dès lors que son médecin traitant n'établit plus d'arrêt de travail.
L'avis du comité médical n'est pas obligatoire. Toutefois, en fonction de la durée de l'arrêt, l'avis du médecin de prévention peut s'avérer nécessaire.
En cas de reprise, l'agent sera placé, selon la situation, en télétravail, où en autorisation spéciale d'absence.
- 2) l'agent se trouve **en fin de droit à congé de maladie**, la procédure sera la même que celle indiquée au point 15 ci-dessus : en effet, à l'issue des droits à congé de maladie d'un agent, ce dernier ne peut reprendre ses fonctions sans avis préalable du comité médical.
- 3) l'agent se trouve **en cours de congé longue maladie, grave maladie, ou congé de longue durée** : l'avis du comité médical est obligatoire pour toute reprise de fonctions qui interviendrait à l'issue d'une période de congé de longue maladie, grave maladie, ou congé de longue durée.
Par conséquent, et compte tenu de l'annulation des séances du comité médical, les agents devront être maintenus dans leur position actuelle, jusqu'à l'avis du comité médical, et de la décision définitive de l'autorité territoriale.
En effet, un agent public doit toujours être placé dans une position statutaire régulière.

Un arrêté de maintien en congé de longue maladie, grave maladie, ou congé de longue durée devra être pris.

- 4) L'agent est **en cours de congé pour invalidité temporaire imputable au service** : l'avis de la commission de réforme n'est pas obligatoire dans ce cas.
Par conséquent, l'agent pourra reprendre ses fonctions dès lors que son médecin traitant n'établit plus d'arrêt de travail au titre de l'accident de service / trajet, ou de la maladie professionnelle.
En revanche, il est conseillé, d'une part, de demander à l'agent de transmettre un certificat médical final de son médecin traitant et, d'autre part, en fonction de la durée de l'arrêt de travail, de solliciter l'avis du médecin de prévention.
En cas de reprise, l'agent sera placé, selon la situation, en télétravail, ou en autorisation spéciale d'absence.

18- Un agent, placé en congé pour maladie sans lien avec le COVID 19, ne parvient pas à joindre son médecin pour obtenir une prolongation de son arrêt de travail. Que doit-on faire ?

Dans la mesure où la prolongation de l'arrêt de travail s'avèrerait du fait des circonstances impossibles à obtenir pour l'agent, un certificat sur l'honneur rédigé par l'agent qui attesterait de cette impossibilité à obtenir le document requis pourrait être accepté. La situation serait régularisée a posteriori. La collectivité devrait informer l'agent du caractère exceptionnel de cette situation et de la nécessité pour celui-ci d'obtenir le plus rapidement possible un certificat d'arrêt de travail à transmettre à son employeur.

19- Un agent sollicite sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité pour convenances personnelles et aucune visite auprès d'un médecin agréé ne peut être programmée avant sa date de réintégration, comment procéder ?

La visite préalable à la réintégration d'un agent en disponibilité pour convenances personnelles auprès d'un médecin agréé étant obligatoire, l'agent doit être maintenu en disponibilité dans l'attente de l'avis du médecin agréé sur son aptitude à exercer les missions de son grade.

20- Certains agents titulaires (ou, sous certaines conditions, en contrat à durée indéterminée) se sont portés volontaires pour renforcer les équipes d'un EHPAD. Que doit faire la collectivité d'origine ?

Dans cette situation, il est conseillé de rédiger des conventions de mise à disposition, même simplifiées, précisant notamment la date de début et la durée de la mise à disposition, les missions de l'agent, ses conditions d'emploi et le principe du remboursement de la rémunération versée à ce dernier par la structure d'accueil.

21- Un agent public qui ne peut plus exercer ses missions en l'absence d'activité peut-il être mis en chômage partiel ?

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévu pour le personnel public local. Dès lors, ces agents qui ne peuvent être en télétravail sont placés en autorisation spéciale d'absence.

22- Certains agents périscolaires vont être amenés à travailler les week-end afin d'assurer la garde des enfants des personnels soignants : peut-on réorganiser leur cycle de travail ?

La procédure habituelle (saisine du comité technique et délibération) ne peut pas être respectée compte tenu de la situation : la collectivité peut par conséquent à titre exceptionnel et pour une durée strictement limitée à la crise sanitaire, en application de la théorie des formalités impossibles dégagée par la jurisprudence administrative, modifier le cycle de travail des agents concernés, compte tenu notamment de l'urgence d'assurer la garde des enfants.

→ S'agissant du déplaçonnement des heures supplémentaires, vous trouverez, sur notre site internet, la fiche thématique établie par la DGAFP sur ce point.

23- Le contrat d'un agent contractuel recruté dans le cadre du remplacement d'un fonctionnaire malade, travaillant dans une école actuellement fermée, et dont le congé de maladie est prolongé pendant 6 mois supplémentaires, prend fin le 29 mars prochain. Peut-on renouveler son contrat dans la perspective de la réouverture des écoles, et maintenir l'agent en autorisation spéciale d'absence ?

Nonobstant l'absence de besoin liée à la fermeture de l'établissement et au principe selon lequel aucun agent contractuel n'a de droit acquis au renouvellement de son contrat, la situation exceptionnelle de crise sanitaire, pourrait conduire l'autorité territoriale à renouveler le contrat de l'agent sur la période de fermeture de l'école.

En effet, le Ministre de la Fonction Publique préconise de renouveler les contrats dans la mesure où les besoins existeront à l'issue de la crise épidémique. Il s'agit d'une contribution à l'effort de solidarité demandée aux employeurs publics pour éviter la création de situation précaire.

Ces contrats pourront être renouvelés dans les conditions les plus simplifiées (absence d'entretien), par avenant pour quelques mois, ou quelques semaines, pour les porter après la fin envisagée de l'état d'urgence sanitaire.

24- Les agents publics en télétravail peuvent-ils demander la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ?

Un agent en télétravail bénéficie des mêmes droits que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'employeur.

Exemple : un agent chute de la chaise de son bureau alors qu'il exerce ses fonctions en télétravail.

S'agissant plus particulièrement des agents relevant du régime général, il conviendra de saisir la CPAM qui se prononcera sur la reconnaissance de la maladie ou de l'accident de service.

Pour toute autre question, veuillez adresser un mail à coronavirus@cdg73.fr.