

# Information Coronavirus



Mesures à prendre  
par les collectivités  
pour les agents publics



# Information Coronavirus



Suite aux annonces du Président de la République lors de son allocution télévisée du 12 mars 2020, le Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret vous informe sur les solutions d'organisation que vous pouvez retenir à compter **du lundi 16 mars 2020**.

Ces solutions sont valables en l'état de nos informations et ce flash spécial sera modifié au fur et à mesure des décisions nationales.

En l'état actuel, 3 situations sont envisageables :

- ↪ Agent concerné par la fermeture de son service/établissement
- ↪ Agent concerné par la nécessité de garder son enfant
- ↪ Agent à risque



# Situation 1

## Agent concerné par la fermeture de son service/établissement



**3 solutions**  
**PAR ORDRE DE PRIORITE**

## Télétravail

- Maintien de la rémunération
- Pas de délibération et d'avis du CT/CHSCT (même si le télétravail n'était pas instauré dans la collectivité)
- Un décret, publié en avril, viendra régulariser l'organisation de ce télétravail exceptionnel



## Nouvelles missions

- Solutions :
  - Affectation temporaire et exceptionnelle des agents sur de nouvelles tâches (ex : animateurs ou auxiliaires de puériculture affectés en renfort à l'accueil téléphonique ou certaines tâches administratives)
  - Mise à disposition auprès d'autres collectivités et établissements (ex : affectation des agents des syndicats scolaires auprès des communes membres)
- Dérogation aux règles statutaires et procédurales => les missions peuvent être différentes de celles inscrites dans la fiche de poste + les règles du changement d'affectation [emploi correspondant au grade, déclaration de vacance du poste] ou de la mise à disposition [accord de l'agent] ne s'appliquent pas !
- Courrier confirmant l'affectation ou la mise à disposition par l'autorité territoriale
- Maintien de la rémunération



## Maintien à domicile

- L'agent (IRCANTEC ou CNRACL) est placé en autorisation spéciale d'absence pour une durée indéterminée
- Maintien de la rémunération
- Pas de délibération et d'avis du CT/CHSCT
- Pas de suspension ou résiliation du contrat pour les agents contractuels !





## Situation 2

**Agent concerné par la garde de son enfant**

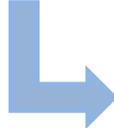


**2 solutions  
par ordre de priorité**



## Télétravail

- Maintien de la rémunération
- Pas de délibération et d'avis du CT/CHSCT (même si le télétravail n'était pas instauré dans la collectivité)
- Un décret, publié en avril, viendra régulariser l'organisation de ce télétravail exceptionnel



## Autorisation spéciale d'absence (CNRACL)

- Applicable uniquement aux agents CNRACL
- L'ASA est accordée de manière continue ou fractionnée pendant la durée de fermeture de l'établissement de l'enfant
- Maintien de la rémunération et des droits à avancement et pension
- La période d'absence ne génère pas de jours RTT
- L'autorité territoriale prendra un arrêté récapitulatif en fin de période d'absence ou au fur et à mesure.



OU

## Arrêt de travail (IRCANTEC)

- Applicable uniquement aux contractuels + fonctionnaires IRCANTEC
- L'agent est placé en arrêt de travail pour une durée restreinte à 14 jours\*
- Maintien de la rémunération par la collectivité (sous déduction des IJ)
- Possibilité de subrogation par la collectivité pour percevoir directement les indemnités journalières (IJ) de sécurité sociale. Lien : <https://declare.ameli.fr/>
- Pas de suspension ou résiliation du contrat pour les contractuels

\* Ce point reste à confirmer car le décret n°2020-73 du 31.01,2020 prévoit une durée illimitée 6



## **Situation 3**

### **Agent présentant un état de santé à risque**



Il est rappelé que l'employeur a l'obligation de veiller à la santé et la sécurité de ses agents  
=> article L.4121-1 du Code du travail

Si un agent présente un risque de santé et que le covid 19 risque d'aggraver son état, l'agent est invité à consulter son médecin traitant (pas le médecin de prévention du Centre de gestion !)

- Si le médecin traitant a reçu l'agent, il fournira un certificat médical attestant l'état de santé fragile de l'agent et le besoin de prendre des mesures de protection
- Si le médecin traitant ne reçoit pas l'agent, l'employeur devra s'appuyer sur l'article précité du Code du travail pour prendre sa décision

Dans tous les cas, l'employeur peut proposer un aménagement du poste de travail (ex : pas d'accueil du public, règles de protection sanitaire rappelées par le Ministère de la santé).

L'agent ne peut pas bénéficier d'un congé de maladie ordinaire spécial ou d'une autorisation spéciale d'absence sauf arrêt de travail « classique » accordé par le médecin traitant

## Questions pratiques

## Je ne peux pas

### Pour l'employeur :

- Résilier ou suspendre le contrat d'un agent
- Placer l'agent en congé annuel ou RTT
- Ne pas rémunérer l'agent pour la période d'absence
- Obtenir un remboursement de l'assureur de la ville pour les agents CNRACL
- Obtenir un remboursement de la sécurité sociale pour l'agent IRCANTEC maintenu à domicile du fait de la fermeture de son service ou établissement
- Reporter les heures non faites sur la fin de l'année pour un agent annualisé

### Pour l'agent :

- Bénéficier d'un droit de retrait le cas échéant s'appréciant au cas par cas
- Ne pas être présent le dimanche des élections alors que je suis censé être présent au bureau de vote
- Bénéficier d'une ASA ou de l'arrêt de travail alors que son conjoint bénéficie déjà de l'un de ces dispositifs

\*