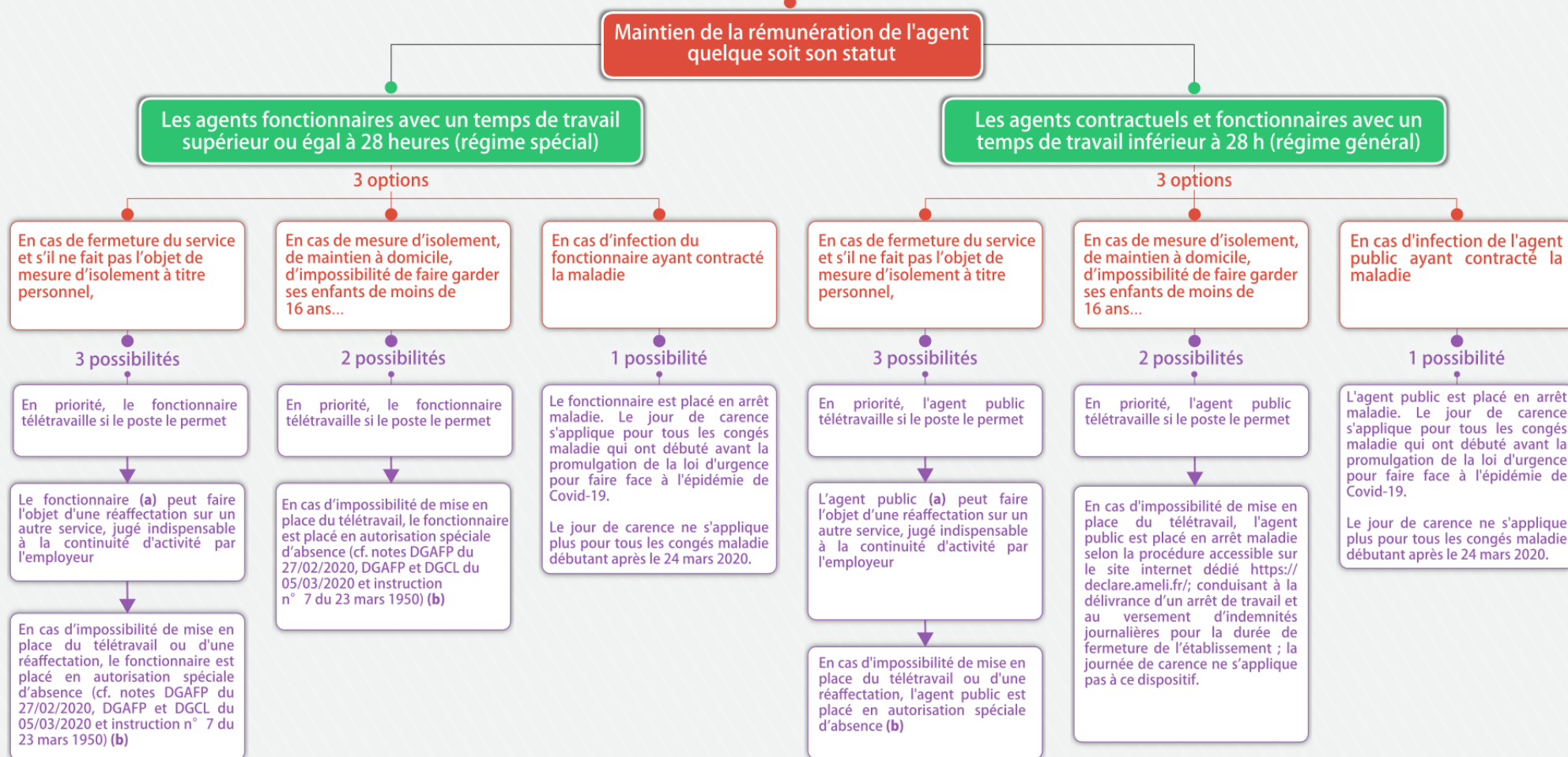


SITUATION ADMINISTRATIVE D'UN AGENT PUBLIC TERRITORIAL DANS LE CADRE DES MESURES LIÉES À LA LUTTE CONTRE LE CORONAVIRUS



(a) : Hormis les personnes relevant des 11 critères pathologiques à risque et les femmes enceintes

(b) : Les autorisations spéciales d'absence ne génèrent pas de RTT

La situation administrative dans laquelle les agents publics doivent être placés dans le cadre des mesures liées au COVID-19

Afin d'enrayer la propagation du coronavirus, le Président de la République a annoncé dans son allocution le jeudi 12 mars la fermeture de tous les établissements scolaires et de toutes les crèches à compter du lundi 16 mars 2020. Depuis, de nouvelles mesures strictes à appliquer sont venues renforcer le dispositif de lutte contre la crise sanitaire :

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

► Dans quelle situation administrative placer l'agent public pour cause directe ou indirecte du Covid-19 ?

Dans ce contexte, le maire doit placer l'agent public dans la situation administrative qui lui correspond en fonction du statut dont il relève (fonctionnaire exerçant au-delà de 28 heures, moins de 28 heures ou contractuel) et de la situation dans laquelle il se retrouve : télétravail possible, réaffectation dans un service jugé indispensable à la continuité d'activité par l'employeur, mesure d'isolement, d'éviction, de maintien à domicile, de fermeture d'établissement, d'impossibilité de faire garder ses enfants.

Il faut rappeler au préalable que l'agent public, quel que soit son statut ou la solution administrative retenue, conservera sa rémunération.

• Si l'agent public travaille dans un service faisant l'objet d'une fermeture et s'il ne fait pas l'objet de mesure d'isolement à titre personnel, les solutions suivantes, par ordre de priorité, sont envisageables :

1. Le télétravail est mis en place si le poste occupé le permet ;

Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

2. L'agent public peut faire l'objet d'une réaffectation sur un autre service considéré par l'employeur comme indispensable pour la continuité d'activité (une attention particulière devra être portée aux agents souffrant de l'une des [11 pathologies définies par le Haut Conseil de la Santé Publique](#) ou les femmes enceintes) ;

3. A défaut de télétravail ou de réaffectation, l'agent public est placé en autorisation spéciale d'absence.

• Si l'agent public fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à titre personnel (pour cause de contact avec une personne malade ou de séjour dans une zone concernée par un foyer épidémique) : les solutions suivantes, par ordre de priorité, sont envisageables :

1. Le télétravail peut être mis en place si le poste le permet ;

2. Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

- a. Pour un agent relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures) : **l'agent est placé en arrêt de travail (non considéré comme un congé maladie ordinaire) pour confinement après avis médical.**
- b. Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial (exerçant plus de 28 heures) : l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence¹.

•L'agent est parent d'un enfant dont l'école est fermée et doit garder son enfant, au regard de mesures d'isolement (enfant de moins de 16 ans), les solutions suivantes par ordre de priorité, sont envisageables :

1. Le télétravail peut être mis en place si le poste le permet ;
2. Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :
 - a. Pour un agent relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures) : **l'agent est placé en arrêt de travail (non considéré comme un congé maladie ordinaire) pour garde d'enfant** selon une procédure spécifique accessible sur le site internet dédié <https://declare.ameli.fr/>,
 - b. Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial (exerçant plus de 28 heures) : l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

•L'agent relève de l'une des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la Santé Publique / ou l'agente est enceinte, les solutions suivantes par ordre de priorité, sont envisageables :

1. Le télétravail peut être mis en place si le poste le permet ;
2. Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

Selon les dernières consignes communiquées par le gouvernement, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun.

Le gouvernement a précisé que pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières.

•L'agent public a contracté la maladie : ce dernier est placé en arrêt maladie. La journée de carence ne s'applique plus pour tous les congés maladie débutant après le 24 mars 2020 (article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19).

► Quelles conséquences sur le temps de travail et sur la rémunération ?

- En termes de temps de travail :** les autorisations d'absence et arrêts de travail ne génèrent pas de jours de RTT, autrement dit ces jours doivent être proratisés. Pour les agents dont le temps de travail est annualisé, l'octroi d'une journée d'autorisation d'absence est décompté sur une base de 7 heures ;
- En termes de rémunération :** la rémunération est maintenue quelle que soit la situation administrative de l'agent. Elle est prise en charge par la collectivité ou par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie pour les agents relevant du régime général pour les dispositifs spécifiques précités.

¹ Notes DGAFF du 27/02/2020, DGAFF et DGCL du 05/03/2020 et instruction n°7 du 23 mars 1950)

Rappel des éléments de contexte

Le 21 mars 2020 le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités vient de mettre à disposition des élus locaux [un document « d'aide à la prise de décision » afin d'assurer la « continuité des services publics locaux » dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

Il est recommandé à chaque collectivité de fixer la liste des activités indispensables pour assurer la continuité de service sur son territoire :

- le personnel assurant l'état civil,
- les agents garantissant la paie des agents publics,
- les agents en charge de l'eau, de l'assainissement, des déchets,
- les agents en charge de la garde des enfants du personnel soignant si la collectivité souhaite mettre en place une restauration, une garderie, et ce en complément de
- l'accueil par les enseignants sur le temps scolaire,
- les personnels de la communauté éducative (ATSEM)
- le personnel assurant des missions d'aide à la personne, notamment les publics fragiles (CCAS et CIAS),
- les agents en charge de l'entretien des locaux indispensables à la gestion des services prioritaires
- le personnel médical (EHPAD, SAAD, ...)
- les agents en charge du paiement des factures auprès des entreprises
-

A l'issue, l'employeur public détermine la liste des agents pouvant continuer à travailler :

- en télétravail actif avec un matériel adapté quelle que soit l'activité exercée qualifiée ou non d'indispensable;
- en présentiel sur leur poste ou sur un poste de réaffectation (à l'exception des agents présentant des pathologies listées) pour les activités qualifiées ci-dessus comme indispensables. Les agents peuvent y être mobilisés partiellement et ponctuellement et doivent être obligatoirement munis d'une attestation de déplacement dérogatoire.

Les conditions de réaffectation des agents concernés sur les activités indispensables pour assurer la continuité de service sur son territoire

Pour les services publics qualifiés d'indispensables par l'employeur public, les postes peuvent être aménagés et les agents réaffectés en fonction de leurs missions. Dès lors que ce dispositif est mis en œuvre, la présence de l'agent sur son lieu de travail peut être exigée.

A noter : compte tenu des circonstances exceptionnelles, les agents peuvent se voir réaffectés temporairement sur des missions ne relevant pas directement de leurs cadres d'emploi ; il conviendra toutefois d'apporter les mêmes garanties de sécurité et de protection de leur santé que les autres agents affectés à ces missions.

Les dérogations au temps de travail et activités indispensables pour assurer la continuité de service sur son territoire

Une [note de la DGAFP](#) rappelle aux employeurs publics la possibilité de déroger aux garanties minimales (durée de travail quotidienne, amplitude journalière...) au temps de travail compte tenu des circonstances exceptionnelles. La délibération relative à cette dérogation pourra avoir un effet rétroactif (confirmation du Cabinet Ministériel).

Le droit de retrait et les activités indispensables pour assurer la continuité de service sur son territoire.

Seuls **les agents publics participant aux activités qualifiées d'indispensables pour assurer la continuité de service en présentiel se rendent effectivement sur leur lieu de travail Ces agents ne peuvent pas invoquer le droit de retrait dès lors que l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer** : l'employeur public se doit de repenser l'organisation et les règles sanitaires à respecter par les agents assurant la continuité de l'activité.