

Lingolsheim, le 8 avril 2021

PÔLE JURIDIQUE

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel :

conseil.expertise@cdg67.fr

**OBJET : Tableau de gestion des agents publics territoriaux dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19
(Mise à jour 8 avril 2021)**

Face à la nouvelle accélération de circulation du covid-19 et de la propagation de ses variants, le Président de la République a décidé d'élargir les mesures de freinages fortes déjà en vigueur dans 19 départements (le Bas-Rhin n'était pas concerné) à l'ensemble du territoire métropolitain à compter du dimanche 4 avril 2021 pour une durée de 4 semaines.

Cette décision donne lieu à la publication de nouveaux textes réglementaires.

S'agissant de la gestion des agents publics territoriaux, il y a lieu de signaler le :

- *Décret n° 2021-384 du 2 avril 2021 modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;*
- *Décret n°2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés ;*
- *Arrêté du 2 avril 2021 modifiant l'arrêté du 26 juillet 2019 fixant le calendrier scolaire de l'année 2020-2021.*

De ces textes, retenons les points suivants :

1) Le retour de l'interdiction de se déplacer en journée, sauf dérogations dûment justifiées

Jusqu'à présent, dans le Bas-Rhin, les personnes pouvaient se déplacer librement sans restriction en journée mais étaient soumises à un couvre-feu de 19 heures à 6 heures du matin.

Ce couvre-feu reste pleinement en vigueur.

S'ajoute désormais des mesures de restrictions pour les déplacements en journée **de 6 heures du matin à 19 heures le soir.**

Elles sont prévues à l'article 4 du *décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020* suscité tel que modifié par le nouveau *décret n° 2021-384 du 2 avril 2021* suscité.

Ainsi, « *tout déplacement de personne hors de son lieu de résidence est interdit entre 6 heures et 19 heures à l'exception des déplacements* » dont la liste est donnée à l'article 4 II du décret du 29 octobre 2020 suscité.

Parmi cette liste dérogatoire, l'on trouve la possibilité de se déplacer « à destination ou en provenance » du lieu d'exercice d'une activité professionnelle et les « *déplacements professionnels ne pouvant être différés* ».

Il en résulte que, pour se rendre à leur lieu de travail ou à une réunion ou un rendez-vous professionnel ne pouvant être différé(e), les agents publics doivent être porteurs d'un document justificatif à présenter, le cas échéant, aux forces de l'ordre.

Le décret ne précise pas quel type de justificatif. En effet, l'article 4 III du décret du 29 octobre 2020 modifié dispose que

« Les personnes souhaitant bénéficier de l'une des exceptions (...) se munissent, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. »

Ce document peut être l'attestation de déplacement mise en place par le gouvernement mais tout document peut servir de moyen de preuve, comme l'a déjà précisé une décision du Conseil d'Etat (CE, 22 décembre 2020, n°439996).

A priori, et bien que le décret ne le précise pas, ce document peut également être un simple justificatif de domicile si le déplacement professionnel est dans la limite des 10 kilomètres autour du domicile de l'agent.

En tout état de cause, et pour faciliter les déplacements des agents pour rejoindre leur lieu de travail, l'employeur peut également remettre à ses agents une attestation professionnelle, soit permanente (si l'emploi de l'agent ne peut pas faire l'objet du travail à distance), soit ponctuelle (si l'emploi de l'agent peut faire l'objet du travail à distance) pour les déplacements exceptionnels (réunions ou autres nécessités de service).

2) Fermeture des crèches, écoles, collèges et lycées

Les crèches, écoles, collèges et lycées sont fermés à partir du 6 avril 2021 (le lundi de Pâques étant férié) pendant 3 semaines, à l'exception des collèges et des lycées qui seront fermés une semaine supplémentaire.

Plus précisément, à compter du mardi 6 avril et jusqu'au vendredi 9 avril inclus, les cours se font à la maison.

Suivront 2 semaines de vacances scolaires dits « vacances de printemps » à compter du samedi 10 avril 2021 pour l'ensemble des 3 zones académiques. La modification du calendrier scolaire a été actée par arrêté ministériel en date du 2 avril 2021, publié au Journal officiel le 3 avril 2021.

La réouverture des crèches et des écoles est prévue le lundi 26 avril 2021. Les collèges et les lycées resteront fermés une semaine supplémentaire, période pendant laquelle l'enseignement devra se faire à distance.

La réouverture des collèges et des lycées est donc programmée pour le lundi 3 mai 2021.

Lors de son intervention télévisée, le Président de la République a annoncé le maintien des aides à destination du parent, contraint de rester à domicile pour garder son enfant de moins de 16 ans.

Ainsi, le dispositif qui était jusqu'alors en vigueur et qui conduisait, au placement en autorisation spéciale d'absence pour les fonctionnaires CNRACL et au versement, à titre dérogatoire, d'indemnités journalières de la sécurité sociale du régime général pour les fonctionnaires IRCANTEC (durée hebdomadaire de service inférieure à 28 heures) et les agents contractuels de droit public, devant garder leur enfant de moins de 16 ans (pas de limite d'âge s'agissant des enfants en situation de handicap) et dont l'emploi ne peut pas faire l'objet d'un travail à distance est prolongé.

Pour l'heure, le décret autorisant le versement des d'indemnités journalières, à titre dérogatoire et au-delà du 31 mars 2021 (*décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19*) n'est pas encore paru.

Toutefois, l'on signalera qu'une note de la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) mise à jour au 2 avril 2021 en fait mention (voir note ci-jointe).

Cette même note indique, par ailleurs, 2 nouveautés :

- « *L'employeur territorial est invité à proposer, notamment pour les agents ayant des enfants scolarisés à charge, qui n'ont pas encore posé leurs congés, ou qui les ont posés entre le 26 avril et le 7 mai 2021, la prise de congés (annuels ou RTT le cas échéant) pendant la période des vacances scolaires nouvellement déterminée entre le samedi 10 avril 2021 et le lundi 26 avril 2021* » ;
- « *Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Il appartient au chef de service d'examiner, après demande de l'agent, chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux résultant de la fermeture des lieux habituels d'accueil jusqu'au 26 avril. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.* »

Ainsi, même dans l'hypothèse où le télétravail est possible, un agent peut être placé en ASA uniquement lorsque l'enfant dont il a la garde est inscrit soit dans une crèche, soit dans une école maternelle ou primaire, et ce sous réserve des nécessités de service à concilier avec l'impératif familial.

Il appartiendra donc à l'autorité territoriale d'en apprécier la possibilité en privilégiant le télétravail au regard des nécessités de service.

Le parent devra en faire la demande et justifier par une attestation sur l'honneur de son impossibilité à disposer d'autre moyen de garde.

3) Le maintien du recours au télétravail.

Le travail à distance reste la règle. Ce principe a été rappelé par le Président de la République lors de son allocution du mercredi 31 mars 2021.

En effet, il participe activement de la démarche de prévention du risque d'infection au virus en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels.

Ainsi, le télétravail doit être généralisé sur 5 jours par semaine dès que cela est possible et les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible, et, quand elles s'avèrent indispensables, limitées à 6 participants au maximum.

Afin de prévenir le risque d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, revenir sur site 1 jour par semaine.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être totalement en télétravail, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail.

Lorsque le télétravail n'est pas du tout possible, une attention particulière devra être portée sur la définition de modalités d'organisation adaptées aux nécessités de service comme l'aménagement d'horaires, ou la présence par alternance des agents en cas de bureaux partagés.

La circulaire du Premier ministre du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat reste donc pleinement valable ainsi que cela est précisé dans la note d'information de la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL) en date du 2 avril 2021 (voir la note de la DGCL en date du 2 avril 2021 en pièce jointe).

4) Le maintien de la suspension du jour de carence pour les agents ayant contracté le virus

La suspension du jour de carence pour les agents publics atteints du covid-19 a été mise en place par le *décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés.*

D'après ce texte, le dispositif devait prendre fin au 31 mars 2021.

Il vient d'être prolongé **jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus** par le décret n°2021-385 du 2 avril 2021 suscité.

Tous ces nouveaux apports sont reportés dans le tableau de gestion ci-dessous.

Il est également rappelé **qu'il revient à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé au travail** de ses agents. C'est une **obligation de sécurité de résultat** si bien que sa responsabilité pourra être engagée dès lors que le juge constatera un manquement dans la prise en charge des agents telle que préconisée par les notes ministérielles.

Situation des agents	Agent relevant du régime général (agent IRCANTEC dont la DHS est < à 28 h + agent contractuel de droit public)	Agent relevant du régime spécial (agent CNRACL dont la DHS est > ou = à 28h)
<p><u>Situation 1</u></p> <p>Agent contraint d'assumer la GARDE D'UN ENFANT de moins de 16 ans ou agent contraint d'assumer la garde d'un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil (y compris structures du périscolaire et extrascolaire), de la classe ou lorsque l'enfant est identifié par l'Assurance maladie comme étant un cas-contact de personnes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail OU placement en arrêt de travail dérogatoire sur autorisation de l'autorité territoriale pour le parent dont l'enfant relève d'un accueil en crèche ou de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, l'arrêt de travail dérogatoire établi via le téléservice « declare.ameli.fr » est à nouveau réactivé depuis le 1^{er} septembre 2020¹ ; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail OU placement en ASA par dérogation et sur autorisation de l'autorité territoriale pour le parent dont l'enfant relève d'un accueil en crèche ou de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien de la rémunération (les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce

¹ Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir livrer un arrêt de travail dérogatoire. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Le justificatif attestant de la fermeture de l'établissement ou de la classe selon les cas devra être conservé par le déclarant et pourra être communiqué à l'Assurance maladie en cas de contrôle.

<p>infectées (la personne ne s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>Durée de l'indemnisation, jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe ou jusqu'à la fin de la période d'isolement de l'enfant ;</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire (voir modèle n°1 et 2).</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, en attente de prolongation au-delà du 31 mars 2021)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>maintien dépend de l'existence d'une délibération) ;</p> <p>L'agent devra justifier de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe ou de tout document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact (par exemple le certificat d'isolement délivré par un médecin) ;</p> <p>L'agent devra également rédiger une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à assurer la garde de l'enfant et qu'il n'a pas d'autre moyen de garde ;</p> <p>Durée de l'ASA, jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe ou jusqu'à la fin de la période d'isolement de l'enfant ;</p> <p>3. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°3).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p>Situation 2 :</p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement car identifié par l'Assurance maladie comme étant un CAS CONTACT (l'agent ne s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, l'agent peut être placé en congé de maladie exceptionnel sur la base d'une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire obtenu par l'agent lui-même via le</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, placement de l'agent en ASA sur la base d'un justificatif de l'Assurance maladie identifiant l'agent comme cas contact ;</p> <p>3. Rédaction de l'ASA dont la durée correspond à celle</p>

	<p>téléservice « declare.ameli.fr » ;</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel couvrant la durée prescrite (voir les modèles 4 et 5) ;</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 en attente de prolongation au-delà du 31 mars 2021)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>mentionnée dans le document de l'Assurance maladie justifiant de l'isolement de l'agent (voir modèle n°6) ;</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p>Situation 3 :</p> <p>AGENT VULNERABLE, selon les critères issus du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, placement de l'agent en télétravail sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin (l'agent âgé d'au moins 65 ans, n'a pas besoin de présenter ce certificat) ; 2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, aménagement du poste et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ; 3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, placement de l'agent en télétravail sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin (l'agent âgé d'au moins 65 ans n'a pas besoin de présenter ce certificat) ; 2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, aménagement du poste et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ; 3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA ;

	<p>l'agent doit être placé en congé de maladie exceptionnel ;</p> <p>4. Lorsque l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ;</p> <p>5. A défaut, l'agent est placé en congé de maladie exceptionnel ;</p> <p>L'agent peut demander un arrêt de travail dérogatoire directement en ligne via le téléservice « declare.ameli.fr » ;</p> <p>Il est précisé sur ce site que ce téléservice est opérationnel depuis le 12 novembre 2020 pour une durée maximale de 21 jours renouvelable dans le respect de l'évolution des consignes de confinement du gouvernement.</p> <p>6. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir le modèle n°7 et n° 8).</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 en attente de prolongation au-delà du 31 mars 2021)</p>	<p>4. Lorsque l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ;</p> <p>5. A défaut, l'agent est placé en ASA;</p> <p>6. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°9).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	---

	Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.	
<p>Situation 4 :</p> <p>Agent PARTAGEANT LE DOMICILE avec une personne vulnérable.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la note d'information de la Direction générale des collectivités territoriales (voir annexe 4 pièce jointe) ; 3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la note d'information de la Direction générale des collectivités territoriales (voir annexe 4 pièce jointe) ; 3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
<p>Situation 5 :</p> <p>Agent ayant des symptômes suspects</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, l'agent doit s'isoler sans délai et se faire tester immédiatement ; 2. Favoriser le télétravail en attente des résultats du test ; 3. Si le télétravail n'est pas possible, et en attente des résultats du test, l'agent peut demander un arrêt de travail dérogatoire via le téléservice « declare.ameli.fr ». <p>La prise en charge est subordonnée à la réalisation effective d'un test, indépendamment de son résultat, qui doit être réalisé</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, l'agent doit s'isoler sans délai et se faire tester immédiatement ; 2. Favoriser le télétravail en attente des résultats du test ; 3. Si le télétravail n'est pas possible, et en attente des résultats du test, possibilité pour l'agent CNRACL de demander un arrêt de travail dérogatoire directement en ligne via le téléservice « declare.ameli.fr ». <p>L'attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire ne sera adressé à l'agent qu'après</p>

	<p>dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail sollicité.</p> <p>En effet, l'attestation d'isolement valant arrêt de travail à transmettre à l'employeur ne sera adressé à l'agent qu'après avoir renseigné la date de résultat du test.</p> <p>4. Si le test est négatif, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel, dès le lendemain de la réception des résultats.</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 en attente de prolongation au-delà du 31 mars 2021)</p> <p>L'employeur prendra un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire (voir modèle n°13 et 14).</p> <p>5. Si le test est positif, l'agent sera en principe contacté par un conseiller de l'Assurance maladie qui délivrera au besoin une prolongation de l'arrêt de travail.</p> <p>L'agent peut aussi décider de contacter directement son médecin traitant.</p>	<p>avoir renseigné la date de résultat du test.</p> <p>4. Si le test est négatif, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel, dès le lendemain de la réception des résultats.</p> <p>L'employeur placera l'agent en ASA couvrant les jours d'isolement jusqu'au résultat du test (voir modèle n°15)</p> <p>6. Si le test est positif, l'agent sera en principe contacté par un conseiller de l'Assurance maladie qui délivrera au besoin une prolongation de l'arrêt de travail.</p> <p>L'agent peut aussi décider de contacter directement son médecin traitant.</p> <p>Placement de l'agent en congé de maladie ordinaire (voir situation 6 ci-dessous)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	--

	<p>Placement de l'agent en congé de maladie ordinaire (voir situation 6 ci-dessous)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	
<p>Situation 6 :</p> <p>Agent MALADE, testé positif au covid-19</p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail. Cet arrêt de travail peut être établi soit par l'assurance maladie via le téléservice, soit par le médecin traitant ;</p> <p>Le médecin traitant devra préciser si l'arrêt de maladie est lié à la Covid-19. A défaut, il reviendra à l'agent de le faire en rédigeant une attestation sur l'honneur (si l'agent passe par le téléservice « declare.ameli.fr », cette précision n'est pas nécessaire, l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie suffit).</p> <p>Si le médecin ou, à défaut, l'agent refuse de déclarer l'origine de la maladie, alors les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables et l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire avec application du jour de carence.</p> <p>2. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire (voir modèle 16 et 17) ;</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt.</p> <p>PAS d'application du jour de carence pour les arrêts de</p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail.</p> <p>Cet arrêt de travail peut être établi soit par l'assurance maladie via le téléservice, soit par le médecin traitant ;</p> <p>Le médecin traitant devra préciser si l'arrêt de maladie est lié à la Covid-19. A défaut, il reviendra à l'agent de le faire en rédigeant une attestation sur l'honneur (si l'agent passe par le téléservice « declare.ameli.fr », cette précision n'est pas nécessaire, l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie suffit).</p> <p>Si le médecin ou, à défaut, l'agent refuse de déclarer l'origine de la maladie, alors les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables et l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire avec application du jour de carence.</p> <p>2. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire (voir modèle 18) ;</p> <p>PAS d'application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 10 janvier 2021 et ce jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus (voir article 3 du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 modifié par le décret n°2021-385 du 2 avril 2021 suscitée) ;</p>

	<p>travail débutant à compter du 10 janvier 2021 et ce jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus (voir article 3 du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 modifié par le décret n°2021-385 du 2 avril 2021 suscité) ;</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p>Situation 7 :</p> <p>Personne dont l'établissement public est fermé (exemple : piscine ou école de musique) dont le SERVICE a été FERMÉ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, réaffectation temporaire de l'agent sur d'autres missions ou d'autres fonctions ; 3. Si l'affectation à d'autres missions ou fonctions n'est pas possible, inviter l'agent à prendre des congés (RTT, congés annuels, jours de CET, récupération heures supplémentaires) ; 4. A défaut, et faute d'alternative, le placement en ASA (partielle ou totale) pourra être envisagé (modèle n°10 et 11). <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, réaffectation temporaire de l'agent sur d'autres missions ou d'autres fonctions ; 3. Si l'affectation à d'autres missions ou fonctions n'est pas possible, inviter l'agent à prendre ses congés (RTT, congés annuels, jours de CET, récupération heures supplémentaires) ; 4. A défaut, et faute d'alternative, le placement en ASA (partielle ou totale), pourra être envisagé (modèle n°12). <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>

Annexe 1 : Liste des modèles d'actes mis à jour au 7 avril 2021

- Modèle n°1 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour garde d'enfant (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°2 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour garde d'enfant (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°3 : Autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°4 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent identifié « cas-contact » (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°5 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent identifié « cas-contact » (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°6 : Autorisation spéciale d'absence pour agent identifié « cas-contact » (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°7 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°8 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°9 : Autorisation spéciale d'absence pour agent vulnérable (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°10 : Autorisation spéciale d'absence partielle – établissement ou service fermé (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°11 : Autorisation spéciale d'absence partielle – établissement ou service fermé (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°12 : Autorisation spéciale d'absence partielle – établissement ou service fermé (fonctionnaire CNRACL).
- Modèle n°13 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°14 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°15 : Autorisation spéciale d'absence pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°16 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°17 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°18 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (fonctionnaire CNRACL).

Annexe 2 : Critères de vulnérabilité issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 applicables à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020

- a) *Etre âgé de 65 ans et plus ;*
- b) *Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;*
- c) *Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;*
- d) *Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;*
- e) *Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;*
- f) *Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;*
- g) *Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;*
- h) *Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :*
 - *médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;*
 - *infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;*
 - *consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;*
 - *liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;*
- i) *Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;*
- j) *Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;*
- k) *Etre au troisième trimestre de la grossesse ;*
- l) *Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;*

Annexe 3 : Mesures de protection renforcées issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 applicable à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020

- a) *L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;*

- b) *Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;*

- c) *L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;*

d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Annexe 4 :

- Note d'information de la Direction générale des collectivités locales (Questions/ Réponses) mise à jour le 2 avril 2021