

Lingolsheim, 25 mai 2020

PÔLE JURIDIQUE

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel :

conseil.expertise@cdg67.fr

OBJET : TABLEAU DE GESTION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX DURANT LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19 MISE A JOUR AU 25 MAI 2020 (en rouge les changements intervenus)

Suite aux premières annonces gouvernementales sur le plan de déconfinement à compter du 11 mai 2020, des modifications liées à la gestion des agents sont d'ores et déjà annoncées.

Tout d'abord, il appartiendra à l'autorité territoriale de prévoir un plan de reprise d'activité (PRA), à l'instar de ce qui a été fait dans le cadre du PCA¹. Ce plan doit s'articuler avec l'obligation de l'employeur en matière de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents (cf article 23 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Ensuite, le déconfinement commencera par une **1^{ère} phase de reprise progressive** d'activité des services publics qui s'étendra jusqu'au 2 juin 2020.

En effet, après le 11 mai, s'ouvre une période de trois semaines durant laquelle il est **recommandé aux employeurs de continuer à privilégier le télétravail chaque fois que cela est possible**.

Les dispositifs de garde d'enfant de moins de 16 ans, de protection des personnes vulnérables ou de personnes cohabitant avec elles seront également maintenus jusqu'au 2 juin 2020.

Le décret n°2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, **prévoit, en effet, le maintien du versement des indemnités journalières (IJ) dérogatoires pour les non salariés (dont font partie les agents publics relevant du régime général) qui ne peuvent pas être placés en activité partielle**. Il n'y a donc pas de modification concernant les agents relevant du régime général de la sécurité sociale qui percevront toujours des IJ dérogatoires. Seuls les salariés du secteur privé sont désormais exclus de ce dispositif et ce depuis le 1^{er} mai 2020.

A partir du 2 juin, devrait commencer une autre phase du déconfinement.

¹ A l'instar du PCA, le PRA nécessite une consultation des instances (CT, CHSCT). Les collectivités pourront saisir ces instances qui se réuniront dans le cadre des mesures de souplesse prévues par les dispositions particulières relevant de l'état de crise sanitaire.

Ainsi, notamment pour le dispositif de garde d'enfants de moins de 16 ans, il est prévu un resserrement ou une limitation des indemnisations.

Le placement en ASA sera réservé aux parents qui n'auront pas d'autre choix que de garder leurs enfants à la maison du fait de l'impossibilité de les scolariser ou **de les accueillir dans leur structure d'accueil**. Cette impossibilité devra être établie par une attestation délivrée par l'établissement scolaire/ **ou par la structure d'accueil** attestant de sa fermeture ou de l'impossibilité d'accueillir l'enfant (par exemple du fait de l'accueil par groupes d'enfants en nombre limité). **Bien entendu, le parent bénéficiaire devra toujours justifier qu'il est le seul parent au domicile.**

Par conséquent, le tableau de gestion des agents reste d'actualité pour la période du 11 mai au 1^{er} juin 2020. A partir du 2 juin, les dispositifs seront resserrés, notamment pour les gardes d'enfant. **Les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants, alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil, devront poser des jours de congés.**

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 titulaire 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 en situation de handicap pendant la période de fermeture des établissements scolaires</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, arrêt de travail dérogatoire² établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr » <p>Ce système de déclaration via le télé-service de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien de la rémunération (voir modèle 1 du CDG 67 mis à jour)³
---	--	--

² L'arrêt de travail dérogatoire est issu de l'application du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus. Ce décret est applicable pour toutes les personnes relevant du régime général, à l'exclusion des agents CNRACL.

³ Le maintien du régime indemnitaire durant l'ASA reste à la libre appréciation de l'autorité territoriale. Toutefois, une note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 21 mars 2020 invite, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les employeurs territoriaux à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif

	<p>l'assurance maladie est fermé depuis le 1^{er} mai. De ce fait les employeurs publics doivent déclarer les agents concernés sur le portail Net-entreprises.</p> <p>Il est possible d'établir ces déclarations rétroactivement à la date du lundi 16 mars, date à laquelle l'ensemble des établissements accueillant des enfants ont été fermés sur décision gouvernementale.</p> <p>Non application du délai de carence et non application des conditions liées à une durée minimale d'activité pour l'ouverture des droits</p> <p>Durée de l'indemnisation : pendant toute la durée de fermeture de l'établissement scolaire (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscité)</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir les modèles 4 et 5 du CDG 67)</p> <p>Selon le Cabinet du Secrétaire d'Etat O. DUSSOPT, ce type d'arrêté est comme son nom l'indique un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA, c'est-à-dire que l'agent ne doit pas subir de réduction de son traitement. Par conséquent, le temps passé sous ce régime n'est pas comptabilisé comme du</p>	<p>Le placement en ASA sera possible pendant toute la durée de fermeture de l'établissement scolaire (il est en effet recommandé d'appliquer la même durée que celle prévue pour les agents relevant du régime général)</p> <p>Ce dispositif est maintenu du 11 mai au 1^{er} juin.</p> <p>Après le 2 juin, les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants, alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil, devront poser des jours de congés.</p>
--	--	---

	<p>temps passé en congé de maladie ordinaire.</p> <p>Les collectivités pourront récupérer les indemnités journalières soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.</p> <p>Ce dispositif est maintenu après le 11 mai (voir décret n°2020-520 du 5 mai 2020 suscité) pour une durée qui reste à déterminer.</p> <p>A partir du 2 juin, il est possible que la sécurité sociale reconsidère le versement de ces IJ en resserrant les critères au bénéfice des parents dont l'enfant ne peut pas être accueilli à l'école (même traitement que pour les agents CNRACL)</p>	
--	--	--

<p>Situation 2 :</p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement (personne, qui sans être malade,</p> <ul style="list-style-type: none"> - a été ou est en contact avec une personne atteinte du COVID-19 ; - ou revient d'une zone à risque ; - ou présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service⁴) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si cela n'est pas possible, placement en arrêt de travail dérogatoire établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr » ; <p>Ce système de déclaration via le télé-service de l'assurance maladie est fermé. De ce fait les employeurs publics doivent déclarer les agents concernés sur le portail Net-entreprises sur la base d'un arrêt de travail.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une ASA (sur justificatif) avec maintien de la rémunération (voir modèle 1 du CDG 67 mis à jour + voir note n°2 en bas de page 1 sur le régime indemnitaire) <p>Durée de l'ASA : 20 jours (il est en effet recommandé d'appliquer la même durée que celle prévue pour les agents du régime général)</p>
--	---	--

⁴ La situation 6 développée dans les versions précédentes de ce tableau a été insérée dans la situation 2.

	<p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir les modèles 4 et 5 du CDG 67) Durée de l'indemnisation : 20 jours (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscit⁵)</p> <p>Là encore, ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA</p> <p>Les collectivités pourront récupérer les indemnités journalières soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues</p> <p>A notre connaissance, aucun texte juridique n'a été publié pour prolonger le versement d'indemnités journalières au-delà des 20 jours.</p>	
--	---	--

<p>Situation 3 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse ; 2. OU agents de 65 ans et plus ; 3. OU agents souffrant de l'une des pathologies 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, l'agent déclare lui-même son état via le télé-service de l'assurance maladie « declare.ameli.fr » pour obtenir un arrêt de travail dérogatoire⁷ ; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, l'agent déclare lui-même son état via le télé-service de l'assurance maladie « declare.ameli.fr » pour obtenir un arrêt de travail dérogatoire.
--	---	---

⁵ A ce jour cette durée d'indemnisation n'a pas été modifiée.

⁷ Un arrêt de travail sera délivré sur la base de cette demande, une fois effectuées les vérifications nécessaires. Le volet 3 à retourner à l'employeur est adressé à l'assuré dans les 8 jours suivant la déclaration sur le site.

<p>listées par le Haut Conseil de la Santé Publique et bénéficiant d'une prise en charge en Affection de Longue Durée (ALD) au titre de ces pathologies. (voir liste dans annexe ci-dessous)⁶</p> <p>Le décret n°2020-521 du 5 mai 2020 reprend cette liste en ajoutant les personnes âgées de 65 ans et plus. (voir ci-dessous annexe 2)</p>	<p>Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.</p> <p>A priori ce service devrait encore fonctionner. Dans le cas inverse, les agents concernés devront s'adresser à un médecin pour délivrance d'un arrêt de travail.</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèles 4 et 5 du CDG 67).</p> <p>Là encore, ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA.</p> <p>Les collectivités pourront récupérer les indemnités journalières soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues</p> <p>Durée initiale 21 jours (renouvelable).</p> <p>Ce dispositif est maintenu après le 11 mai pour une durée qui reste à déterminer (voir décret n°2020-520 du 5 mai 2020 suscité).</p>	<p>Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.</p> <p>Ce service devrait rester opérationnel après le 11 mai. Dans le cas inverse, les agents concernés devront s'adresser à un médecin pour délivrance d'un arrêt de travail.</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèle 6 du CDG 67).</p> <p>Là encore, ce type d'arrêté est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA</p> <p>Même traitement que pour les agents contractuels de droit public et les agents IRCANTEC.</p>
---	---	--

⁶ Les personnes souffrant de l'une des pathologies listées en annexe **mais ne bénéficiant pas d'une prise en charge en ALD** par l'assurance maladie sont invitées à contacter leur médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville pour évaluer si leur état de santé justifie que ce dernier délivre un arrêt de travail.

<p>Situation 4 :</p> <p>Agent cohabitant au domicile d'une personne considérée comme vulnérable au regard des critères énoncés en situation 3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, placement en congé de maladie exceptionnel sur la base d'un arrêt de travail délivré par le médecin traitant, ou à défaut, un médecin de ville (ici, pas de télé-déclaration possible via le site « declare.ameli.fr ») ; 3. Prendre un arrêté de placement en congé exceptionnel (voir modèles 4 et 5 du CDG 67). <p>Là encore, ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA.</p> <p>Les collectivités pourront récupérer les indemnités journalières soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues</p> <p>Durée : durée de l'arrêt de travail délivré par le médecin.</p> <p>Ce dispositif est maintenu après le 11 mai pour une durée qui reste à déterminer (voir décret n°2020-520 du 5 mai 2020 suscité).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, placement en congé de maladie exceptionnel sur la base d'un arrêt de travail délivré par le médecin traitant, ou à défaut, un médecin de ville (ici, pas de télé-déclaration possible via le site « declare.ameli.fr ») ; 3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèle 6 du CDG 67). <p>Durée : durée de l'arrêt de travail délivré par le médecin.</p> <p>Là encore, ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA.</p> <p>Même traitement que pour les agents IRCANTEC et les agents contractuels.</p>
---	---	---

<p>Situation 5</p> <p>Agent atteint ou malade du coronavirus COVID-19</p>	<p>Placement en congé de maladie ordinaire</p> <p>Non application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 24 mars 2020⁸. Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités⁹.</p>	<p>Placement en congé de maladie ordinaire</p> <p>Non application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 24 mars 2020 (même source ; voir note de bas de page n°7). Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités (voir ci-dessous note de bas de page n°6).</p>
---	--	---

<p>Situation 6 :</p> <p>Personne dont l'établissement public est fermé (exemple : écoles) ou dont le service a été fermé ou dont l'emploi n'est pas répertorié parmi les activités essentielles dans le plan de continuité d'activité des services (voir annexe 2 ci-dessous)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, ASA avec maintien de la rémunération (voir modèles 2 et 3 du CDG 67 mis à jour + note n°2 en bas de page relative au régime indemnitaire) ; 3. Possibilité pour ces personnels aptes de devoir intervenir ponctuellement pour des missions essentielles. Ces personnes doivent donc demeurer joignables. <p>Durée : fixée à ce jour 11 mai 2020¹⁰</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une ASA avec maintien de la rémunération (voir modèle 1 du CDG 67 mis à jour + note n°2 en bas de page 1 relative au régime indemnitaire) ; 3. Possibilité pour ces personnels aptes de devoir intervenir ponctuellement pour des missions urgentes et qui était non prévues. Ces personnes doivent donc demeurer joignables. <p>Durée : fixée à ce jour 11 mai 2020</p>
--	--	--

⁸ Voir article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

⁹ Le maintien du régime indemnitaire durant un congé de maladie ordinaire reste à la libre appréciation de l'autorité territoriale. 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. Une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1^{er} février 2020 (source : note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 21 mars 2020).

¹⁰ Décret n°2020-423 du 14 avril 2020 complétant le décret n°2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

LISTE DES ANNEXES :

- 1) Liste des personnes considérées comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie (liste fixée par le Haut Conseil de la Santé Publique) ;
- 2) Décret n°2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activités partielle au titre de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 ;
- 3) Plan de continuité de l'activité (PCA)

LISTE DES MODELES D'ACTES CITES DANS LE TABLEAU ET PROPOSES PAR LE CDG 67 :

- Modèle 1 : ASA pour CNRACL (mise à jour au 16 avril) ;
- Modèle 2 : ASA pour agents IRCANTEC (mise à jour au 16 avril) ;
- Modèle 3 : ASA pour agents contractuels de droit public (mise à jour au 16 avril) ;
- Modèle 4 : Arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel d'un agent contractuel de droit public (mise à jour au 16 avril) ;
- Modèle 5 : Arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel d'un agent IRCANTEC (mis à jour au 16 avril) ;
- Modèle 6 : Arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel d'un agent CNRACL (personnes vulnérables)

Annexe 1 : liste des personnes considérées comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie (liste fixée par le Haut Conseil de la Santé Publique)

Le Haut Conseil de la Santé Publique a rendu un avis établissant des critères de vulnérabilité et permettant d'identifier des personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. Il s'agit des critères suivants :

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...) ;
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisance cardiaque toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - o Pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
 - o Maladie inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur

- Personnes infectées par le VIH
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle égal au supérieur à 40.

Si les femmes enceintes ne présentent pas de sur-risque, il convient néanmoins de prendre toutes les précautions nécessaires pour la mère et pour l'enfant. Ainsi, un travail à distance est systématiquement proposé par l'employeur. A défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est délivrée pour les agents CNRACL et un arrêt de maladie dérogatoire est prévu pour les agents publics relevant du régime général. En effet, l'assurance maladie a étendu le téléservice declare.ameli.fr aux femmes enceintes à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse.

Annexe 2 : Décret n°2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activités partielle au titre de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020

Il s'agit du premier texte juridique donnant une définition précise des personnes considérées comme vulnérables ou à haut risque face au Covid-19. Même si ce texte est à destination des salariés du secteur privé, il s'impose aux professionnels de santé et aux caisses d'assurance maladie et, par suite, ne serait-ce que par souci d'égalité de traitement, aux agents publics. Il entre en vigueur le 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail. (article 2 du décret)

Ainsi l'article 1^{er} de ce décret dispose :

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1° Etre âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;

3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4° 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) ;

5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;

8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

- 9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- 11° Etre au troisième trimestre de la grossesse. »

Annexe 3 : plan de continuité de l'activité (PCA)

Les collectivités territoriales (CT) et les établissements publics (EP) ont une obligation de continuité du service public. Pour autant, ce principe doit se concilier avec le principe de précaution et le devoir de sécurité de l'employeur à ses agents.

D'où les employeurs publics doivent adapter les modalités d'organisation du travail permettant d'assurer la mobilisation et la protection des agents publics. Ainsi, les employeurs doivent définir un plan de continuité d'activité précisant les modalités de fonctionnement des services en :

- Assurant un service public recentré uniquement sur les missions « essentielles »
- Limitant la propagation du virus au sein des établissements de la collectivité
- Protégeant les agents en activité contre ce risque

Pour la mise en œuvre du PCA, plusieurs étapes sont nécessaires :

- Mettre en place une cellule de crise
- Recenser l'ensemble des services de la collectivité en fléchant les services et activités essentielles
- Déterminer les actions à mettre en œuvre selon le stade d'évolution de l'épidémie
- Prévoir les scénarii possibles avec l'impact sur les effectifs
- Définir service par service les modalités de mise en œuvre du PCA
- Communiquer les mesures aux agents et aux usagers
- Mettre en œuvre le plan et l'évaluer.

Le PCA détermine les agents devant être **impérativement**, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec du matériel adapté.

Il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents, notamment :

- 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 d'enfants des personnels 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 (une circulaire ministérielle du 15 mars prévoit qu'il s'agit de personnel volontaire) ;
- Les agents assurant la restauration collective (privilégier les paniers repas) ;
- Le personnel médical (EHPAD,,...) ;
- Les agents en charge du paiement des factures auprès des entreprises ;
- Les agents remboursant les crédits d'impôts.

De manière plus globale, les agents assurant le devoir de continuité des services publics et exerçant des fonctions stratégiques.

Il convient également de prévoir un service minimal pour les fonctions supports (juridique, ressources humaines, paie, informatique...) ; celui-ci pouvant s'organiser en télétravail.

Certains agents sont exclus d'un travail en présentiel et ne peuvent pas relever du PCA. Il s'agit des agents à risque, notamment les femmes enceintes et les agents souffrant des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la sécurité publique.

