

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 2^{er} AVRIL 2020

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>Situation 1</p> <p>Agent contraint d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans 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 dérogatoire¹ établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr » 	<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)²

¹ 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. Aucune disposition juridique n'exclut pour l'heure les agents de droit public et les agents IRCANTEC du bénéfice de l'arrêt de travail dérogatoire et du versement des indemnités journalières tel que prévu par ce décret.

² 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>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.</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir les modèles 4 et 5 du CDG 67)</p>	<p>Le placement en ASA sera possible pendant toute la durée de fermeture de l'établissement scolaire.</p>
--	--	---

<p>Situation 2 :</p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement (personne ayant été en contact ou est en contact avec un malade du COVID-19 ou personne revenant d'une zone à risque)</p>	<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 » 3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir les modèles 4 et 5 du CDG 67) <p>Durée de l'indemnisation : 20 jours (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscité)</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 CDG 67 mis à jour + voir note n°2 en bas de page 1 sur le RI) <p>Durée de l'ASA : 20 jours</p>
--	---	---

<p>Situation 3 :</p> <p>Femmes enceintes ou personnes souffrant de l'une des pathologies 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)³</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail 2. Si le télétravail n'est pas possible, placement en arrêt de travail dérogatoire établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr »⁴ 3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèles 4 et 5 CDG 67) Durée initiale : 21 jours (source : ameli.fr) 	<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 CDG 67 mis à jour + voir note n°2 en bas de page 1 sur le RI) <p>Durée : 21 jours</p>
<p>Situation 4</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.</p> <p>Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités⁵.</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.</p> <p>Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités.</p>

³ 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.

⁴ Le site declare.ameli.fr spécifie que la prise en charge par ce moyen est réservé aux femmes enceintes à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse.

⁵ 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).

<p>Situation 5</p> <p>Personne qui sans être malade, exprime des symptômes suspicieux de contamination nécessitant la mise à l'écart du service.</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 RI) <p>Durée : 20 jours</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Si la personne devait déclarer la maladie, placement en congé de maladie ordinaire (voir situation 4). 	<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 modèle 1 du CDG 67 mis à jour + voir note n° 2 en bas de page 1 sur le RI) Durée : 20 jours 3. Si la personne devait déclarer la maladie, placement en congé de maladie ordinaire (voir situation 4)
--	---	---

<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 RI) 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 au 31 mars 2020 (source : décret n°2020-260 du 16 mars 2020)</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 sur le RI) 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 au 31 mars 2020 (source : décret n°2020-260 du 16 mars 2020)</p>
--	--	--

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) 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)
- Modèle 2 : ASA pour agents IRCANTEC (mise à jour)
- Modèle 3 : ASA pour agents contractuels de droit public (mise à jour)
- Modèle 4 : Arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel d'un agent contractuel de droit public
- Modèle 5 : Arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel d'un agent IRCANTEC

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
 - o 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 : 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.

Modèle 1 MAJ au 2 avril 2020

COMMUNE/ETABLISSEMENT

**AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR AGENT TITULAIRE CNRACL
DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19
(fonctionnaire ayant une DHS supérieure ou égale à 28H)**

Le **Maire/Le** Président,

- Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Vu la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- Vu 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 tel que modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 ;
- Vu l'instruction ministérielle du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations d'absence en cas de maladie exceptionnelle en France ;
- Vu la note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en date du 3 mars 2020 et celle du 18 mars 2018 ;
- Vu (le cas échéant) le plan de continuité d'activité des services ;
- Vu (le cas échéant) l'attestation sur l'honneur du parent dont l'enfant de moins de 16 ans fait l'objet d'un maintien à domicile en raison de la fermeture de l'établissement scolaire et l'attestation de l'employeur de l'autre parent devant se rendre sur son lieu de travail ;
- Vu (le cas échéant) l'arrêt de travail délivré par le médecin.....(dans les cas de suspicion de contamination ; de contact avec une personne atteinte du covid-19 ; de retour d'une zone à risque ; de souffrance d'une pathologie listée par la Haut Conseil de la Santé Publique ; de grossesse) ;

Considérant que M/Mme..... est un agent titulaire, affilié(e) à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales locales (CNRACL) dont le poste ne peut faire l'objet du télétravail, et ne relève pas d'une activité essentielle à la continuité du service public nécessitant de manière impérative sa présence physique sur le lieu de travail ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile pour garder son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de l'établissement scolaire et que l'autre parent ne peut en assurer la garde ; et considérant que le poste ne peut faire l'objet du télétravail ;

OU

Considérant que M/Mme..... est contrainte(e) de rester à domicile car il/elle souffre d'une pathologie listée par le Haut Conseil de la Santé Publique et présente un risque de développer une forme sévère de la maladie et considérant que le poste ne peut faire l'objet du télétravail ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle a été en contact avec une personne atteinte du covid-19 et considérant que le poste ne peut faire l'objet du télétravail ;

OU

Considérant la fermeture de l'M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique du covid-19 et considérant que le poste ne peut faire l'objet du télétravail ;

OU

Considérant que M/Mme présente des symptômes pouvant suspecter une possible contamination au covid-19 sur la base d'un arrêt de maladie délivré par son médecin traitant ou à défaut un médecin de ville ;

AUTORISE

Article 1 : M/Mme....., (grade), titulaire à raison de x/35^{ème} (CNRACL), bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence à compter du.....

- Et à tout le moins jusqu'au 15 avril 2020, date fixée conformément à l'article 3 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 susvisé tel que modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 susvisé;
- (OU pour les agents parents) pour la durée de la fermeture de l'établissement scolaire dont relève l'enfant maintenu à domicile;

Article 2 : Pendant cette période, M.....percevra l'intégralité de son traitement d'activité (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, NBI, et le régime indemnitaire)

Article 3 : Pendant cette période, M/Mme devra rester confiné(e) à son domicile et rester joignable ; il/ elle pourra, être sollicité(e) pour assurer ponctuellement une mission urgente ou essentielle conformément au plan de continuité d'activité des services ;

Article 4 : Le Maire/Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Article 5 : Le Maire/Le Président est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont ampliation sera transmise à :

- Monsieur le Receveur-Percepteur,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion du Bas-Rhin,
- L'intéressé.

Notifié à l'intéressé le

Fait à....., le

Signature de l'agent :

Le Maire/Le Président,

Modèle 2 MAJ au 2 avril 2020

COMMUNE/ETABLISSEMENT

**AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR AGENT TITULAIRE IRCANTEC
DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19
(fonctionnaire ayant une DHS inférieure à 28H par semaine)**

Le **Maire/Le** Président,

- Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Vu la loi n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Vu la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- Vu 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 tel que modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 ;
- Vu l'instruction ministérielle du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations d'absence en cas de maladie exceptionnelle en France ;
- Vu la note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en date du 3 mars 2020 et celle du 18 mars 2018 ;
- Vu (le cas échéant) le plan de continuité d'activité des services ;

Considérant que M/Mme..... est un agent titulaire, affilié(e) au régime général compte tenu de sa durée hebdomadaire de service inférieure à 28 heures, dont le poste ne peut faire l'objet du télétravail, et ne relève pas d'une activité essentielle à la continuité du service public nécessitant de manière impérative sa présence physique sur le lieu de travail ;

OU

Considérant que M/Mme présente des symptômes pouvant suspecter une possible contamination du covid-19 sur la base d'un arrêt de maladie délivré par son médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville ;

AUTORISE

Article 1 : M/Mme....., (grade), titulaire à raison de x/35^{ème} (CNRACL), bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence à compter du.....

- Et à tout le moins jusqu'au 15 avril 2020, date fixée conformément à l'article 3 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 susvisé tel que modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 susvisé;

Article 2 : Pendant cette période, M.....percevra l'intégralité de son traitement d'activité (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, NBI, et le régime indemnitaire)

Article 3 : Pendant cette période, M/Mme devra rester confiné(e) à son domicile et rester joignable ; il/ elle pourra, être sollicité(e) pour assurer ponctuellement une mission urgente ou essentielle conformément au plan de continuité d'activité des services ;

Article 4 : Le Maire/Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Article 5 : Le Maire/Le Président est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont ampliation sera transmise à :

- Monsieur le Receveur-Percepteur,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion du Bas-Rhin,
- L'intéressé.

Notifié à l'intéressé le

Fait à....., le

Signature de l'agent :

Le Maire/Le Président,

Modèle 3 MAJ au 2 avril 2020

COMMUNE/ETABLISSEMENT

**AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC
DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19**

Le **Maire/Le** Président,

- Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Vu la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- Vu 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 tel que modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 ;
- Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Vu l'instruction ministérielle du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations d'absence en cas de maladie exceptionnelle en France ;
- Vu la note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en date du 3 mars 2020 et celle du 18 mars 2018 ;
- Vu (le cas échéant) le plan de continuité d'activité des services ;

Considérant que M/Mme..... est un agent contractuel de droit public, affilié(e) au régime général, dont le poste ne peut faire l'objet du télétravail, et ne relève pas d'une activité essentielle à la continuité du service public nécessitant de manière impérative sa présence physique sur le lieu de travail ;

OU

Considérant que M/Mme présente des symptômes pouvant suspecter une possible contamination du covid-19 sur la base d'un arrêt de maladie délivré par son médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville ;

AUTORISE

Article 1 : M/Mme....., agent contractuel de droit public, employé(e) à raison de x/35^{ème}, au grade de....., bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence à compter du.....

- Et à tout le moins jusqu'au 15 avril 2020, date fixée conformément à l'article 3 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 susvisé tel que modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 susvisé;

Article 2 : Pendant cette période, M/Mme..... percevra l'intégralité de sa rémunération (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, et le régime indemnitaire)

Article 3 : Pendant cette période, M/Mme devra rester confiné(e) à son domicile et rester joignable ; il/ elle pourra, être sollicité(e) pour assurer ponctuellement une mission urgente ou essentielle conformément au plan de continuité d'activité des services ;

Article 4 : Le Maire/Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Article 5 : Le Maire/Le Président est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont ampliation sera transmise à :

- Monsieur le Receveur-Percepteur,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion du Bas-Rhin,
- L'intéressé.

Notifié à l'intéressé le

Fait à....., le

Signature de l'agent :

Le Maire/Le Président,