

**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 16 avril 2020 (en rouge les changements intervenus)**

Situation des agents	Agent relevant du <b>régime général</b> (agent IRCANTEC dont la DHS est < à 28 h + agent contractuel de droit public)	Agent relevant du <b>régime spécial</b> (agent titulaire dont la DHS est > ou = à 28h)
<p><b>Situation 1</b></p> <p>Agent contraint d'assumer <b>la garde d'un enfant de moins de 16 ans</b> pendant la période de fermeture des établissements scolaires</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, <b>arrêt de travail dérogatoire</b><sup>1</sup> établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr »</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (<b>ASA</b>) avec maintien de la rémunération (voir modèle 1 du CDG 67 mis à jour)<sup>2</sup></li> </ol>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscité)</p> <p>3. Prendre un <b>arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel</b> (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 (<b>il est recommandé d'appliquer la même durée que celle prévue pour les agents relevant du régime général</b>)</p>
--	--	---

<p><b>Situation 2 :</b></p> <p>Agent faisant l'objet d'une <b>mesure d'isolement</b> (personne, <b>qui sans être malade</b>,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a été ou est en contact avec une personne atteinte du COVID-19 ;</li> <li>- ou revient d'une zone à risque ;</li> <li>- <b>ou présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service<sup>3</sup></b></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si cela n'est pas possible, placement en <b>arrêt de travail dérogatoire</b> établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr »</li> <li>3. Prendre un <b>arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel</b> (voir les modèles 4 et 5 du CDG 67)</li> </ol> <p>Durée de l'indemnisation : 20 jours (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscité)<sup>4</sup></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une <b>ASA</b> 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)</li> </ol> <p>Durée de l'ASA : 20 jours (<b>il est recommandé d'appliquer la même durée que celle prévue pour les agents du régime général</b>)</p>
--	---	---

<sup>3</sup> La situation 6 développée dans les versions précédentes de ce tableau a été insérée dans la situation 2.

<sup>4</sup> A ce jour cette durée d'indemnisation n'a pas été modifiée.

<p><b>Situation 3 :</b></p> <p>Femmes <b>enceintes dans leur 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse</b> ou <b>personnes souffrant de l'une des pathologies</b> 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)<sup>5</sup></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, <b>placement en arrêt de travail dérogatoire</b> établi par la caisse d'assurance maladie sur « declare.ameli.fr »<sup>6</sup></li> <li>3. Prendre un arrêté de placement <b>en congé de maladie exceptionnel</b> (voir modèles 4 et 5 du CDG 67)</li> </ol> <p>Durée initiale : 21 jours. Le site ameli.fr précise que tous les arrêts de travail arrivant à échéance seront automatiquement prolongés par l'Assurance maladie jusqu'à la fin du confinement. Il n'y a aucune démarche particulière à réaliser. Si la personne ne souhaite pas que son arrêt soit prolongé, il peut en informer son employeur. Cette prise en charge devrait prochainement faire l'objet d'un texte.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, <b>placement en arrêt de travail dérogatoire</b> via le site « declare.ameli.fr » (les précisions apportées ci-dessous en note de bas de page n°4 et n°5 valent également pour les agents CNRACL)</li> <li>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèle 6 du CDG 67)</li> </ol> <p>Durée initiale : 21 jours. Le site ameli.fr précise que tous les arrêts de travail arrivant à échéance seront automatiquement prolongés par l'Assurance maladie jusqu'à la fin du confinement. Il n'y a aucune démarche particulière à réaliser. Si la personne ne souhaite pas que son arrêt soit prolongé, il peut en informer son employeur. Cette prise en charge devrait prochainement faire l'objet d'un texte.</p>
--	--	--

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Les personnes peuvent se connecter directement sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr), sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant pour demander à être mis en arrêt de travail. Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars. 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><b>Situation 4 :</b></p> <p>Agent vivant au domicile d'une personne considérée comme vulnérable au regard des critères énoncés en situation 3</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>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, de préférence par téléconsultation si cela est possible.</li> <li>3. Prendre un arrêté de placement en congé exceptionnel (voir modèles 4 et 5 du CDG 67)</li> </ol> <p>Durée initiale : 21 jours. Le site ameli.fr précise que tous les arrêts de travail arrivant à échéance seront automatiquement prolongés par l'Assurance maladie jusqu'à la fin du confinement. Il n'y a aucune démarche particulière à réaliser. Si la personne ne souhaite pas que son arrêt soit prolongé, il peut en informer son employeur. Cette prise en charge devrait prochainement faire l'objet d'un texte.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>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, de préférence par téléconsultation si cela est possible.</li> <li>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèle 6 du CDG 67)</li> </ol> <p>Durée initiale : 21 jours. Le site ameli.fr précise que tous les arrêts de travail arrivant à échéance seront automatiquement prolongés par l'Assurance maladie jusqu'à la fin du confinement. Il n'y a aucune démarche particulière à réaliser. Si la personne ne souhaite pas que son arrêt soit prolongé, il peut en informer son employeur. Cette prise en charge devrait prochainement faire l'objet d'un texte.</p>
<p><b>Situation 5</b></p> <p>Agent <b>atteint ou malade</b> du coronavirus COVID-19</p>	<p><b>Placement en congé de maladie ordinaire</b></p> <p>Non application du jour de carence pour les arrêts de</p>	<p><b>Placement en congé de maladie ordinaire</b></p> <p>Non application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 24</p>

	<p>travail débutant à compter du 24 mars 2020<sup>7</sup>.          Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités<sup>8</sup>.</p>	<p>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><b>Situation 6 :</b></p> <p>Personne dont <b>l'établissement public est fermé</b> (exemple : écoles) ou dont <b>le service a été fermé</b> 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"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, <b>ASA</b> 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)</li> <li>3. Possibilité pour ces personnels aptes de devoir intervenir ponctuellement pour des missions essentielles. Ces personnes doivent donc demeurer joignables</li> </ol> <p>Durée : fixée à ce jour <b>au 11 mai 2020<sup>9</sup></b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b></li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une <b>ASA</b> 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).</li> <li>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.</li> </ol> <p>Durée : fixée à ce jour <b>11 mai 2020</b></p>
--	--	--

<sup>7</sup> Voir article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

<sup>8</sup> 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<sup>er</sup> février 2020 (source : note du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 21 mars 2020).

<sup>9</sup> 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) 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 Maladies 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<sup>ème</sup> 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 15 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, modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 **et complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 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 2020 ;
- 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) ;

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 contraint(e) de rester à domicile car il/elle a été ou est 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.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service ;

## AUTORISE

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

- Et à tout le moins jusqu'au 11 mai 2020, date fixée conformément à l'article 3 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 susvisé, modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 et complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 2020;
- (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 15 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, modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 et **complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 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 2020 ;
- 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 ;

**AUTORISE**

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

- Et à tout le moins jusqu'au 11 mai 2020, date fixée conformément à l'article 3 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 susvisé, modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 et complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 2020 ;

**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 15 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, modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 et complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 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 2020 ;
- 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 ;

**AUTORISE**

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

- Et à tout le moins jusqu'au 11 mai 2020, date fixée conformément à l'article 3 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 susvisé, modifié par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 et complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 2020 ;

**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,

Modèle 4 MISE A JOUR A 15 AVRIL 2020

COMMUNE/ETABLISSEMENT

**ARRETE DE MISE EN CONGE DE MALADIE EXCEPTIONNEL  
D'UN 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 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 le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;
  
- Vu (en cas de pathologies listées par Haut Conseil de la Santé Publique) l'arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie (si pathologie listée **et pris en charge en Affection Longue Durée**), ou (en cas de pathologie non pris en charge en ALD) par le médecin traitant ou, à défaut, par un médecin de ville;
- OU
- Vu (pour les agentes enceintes ayant atteint leur 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse), l'arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie ;
- OU
- Vu (en cas de cohabitation au même domicile avec une personne souffrant d'une pathologie listée par le HCSP ou avec une femme enceinte ayant atteint le 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse) l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant, ou à défaut, un médecin de ville ;
- OU
- Vu (en cas de mesure d'isolement suite à un contact avec un malade du covid-19 ou revenant d'une zone à risque ; ou présentant des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service) l'arrêt de maladie délivré par le médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville ;
- OU
- Vu (en cas de garde d'enfant de moins de 16 ans) 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 ;



Considérant que M/Mme..... est un agent contractuel de droit public, affilié au régime général, dont le poste ne peut faire l'objet du télétravail ;

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 l'infection au covid-19 ;

OU

Considérant que Mme.....a atteint son 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse nécessitant une mise à l'écart préventif ;

OU

Considérant que M/Mme..... vit au domicile avec une personne considérée comme vulnérable au regard des critères du HCSP et qu'il convient de la préserver de tout risque de contamination au covid-19 ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle a été ou est en contact avec une personne atteinte du covid-19 ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique du coronavirus ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service ;

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 ;

## ARRETE

**Article 1** : M/Mme....., (grade), contractuel à raison de x/35<sup>ème</sup> est placé(e) en congé de maladie exceptionnel à compter de.....jusqu'au..... ;

**Article 2** : Pendant cette période d'arrêt de travail, M/Mme.....percevra sa rémunération dès le premier jour de ce congé (non application du jour de carence), jusqu'à la fin de son arrêt de maladie.

[pour le parent devant garder un enfant de moins de 16 ans à domicile] Pendant cette période d'arrêt de travail, M/Mme.....percevra sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie (non application du jour de carence), jusqu'à la réouverture de l'établissement scolaire de l'enfant.

**Article 3** : Pendant cette période, M/Mme..... percevra l'intégralité de son traitement d'activité (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, et le régime indemnitaire.

**Article 3** : 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 4** : 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 5 MIS A JOUR AU 15 AVRIL 2020

COMMUNE/ETABLISSEMENT

**ARRETE DE MISE EN CONGE DE MALADIE EXCEPTIONNEL  
D'UN AGENT IRCANTEC  
DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19  
(fonctionnaire dont la durée de service est 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 le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Vu le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;
  
- Vu (en cas de pathologies listées par Haut Conseil de la Santé Publique) l'arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie (si pathologie listée **et pris en charge en Affection Longue Durée**), ou (en cas de pathologie non pris en charge en ALD) par le médecin traitant ou, à défaut, par un médecin de ville;
- OU
- Vu (pour les agentes enceintes ayant atteint leur 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse), l'arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie ;
- OU
- Vu (en cas de cohabitation au même domicile avec une personne souffrant d'une pathologie listée par le HCSP ou avec une femme enceinte ayant atteint le 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse) l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant, ou à défaut, un médecin de ville ;
- OU
- Vu (en cas de mesure d'isolement suite à un contact avec un malade du covid-19 ou revenant d'une zone à risque ou présentant des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service) l'arrêt de maladie délivré par le médecin traitant ou, à défaut, un médecin de ville ;
- OU
- Vu (en cas de garde d'enfant de moins de 16 ans) 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 ;

Considérant que M/Mme..... est un agent titulaire, affilié 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 ;

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 l'infection au covid-19 ;

OU

Considérant que Mme.....a atteint son 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse nécessitant une mise à l'écart préventif ;

OU

Considérant que M/Mme..... vit au domicile avec une personne considérée comme vulnérable au regard des critères du HCSP et qu'il convient de la préserver de tout risque de contamination ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle a été ou est en contact avec une personne atteinte du covid-19 ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique du coronavirus ;

OU

Considérant que M/Mme.....est contraint(e) de rester à domicile car il/elle présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service ;

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 ;

## ARRETE

**Article 1** : M/Mme....., (grade), titulaire à raison de x/35ème est placé(e) en congé de maladie exceptionnel à compter de.....jusqu'au..... ;

**Article 2** : Pendant cette période d'arrêt de travail, M/Mme.....percevra sa rémunération dès le premier jour de ce congé (non application du jour de carence), jusqu'à la fin de son arrêt de maladie ;

[pour le parent devant garder un enfant de moins de 16 ans à domicile] Pendant cette période d'arrêt de travail, M/Mme.....percevra sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie (non application du jour de carence), jusqu'à la réouverture de l'établissement scolaire de l'enfant.

**Article 3** : Pendant cette période, M/Mme.....percevra l'intégralité de son traitement d'activité (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, NBI, et le régime indemnitaire.

**Article 3** : 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 4** : 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 6

COMMUNE/ETABLISSEMENT

**ARRETE DE MISE EN CONGE DE MALADIE EXCEPTIONNEL  
D'UN AGENT CNRACL  
DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19  
(fonctionnaire dont la durée de service est égale ou supérieure 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°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°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;
- Vu (pour les agents qui souffrent d'une pathologie, listée par le Haut Conseil de la Santé Publique, à caractère invalidant relevant dans le régime général d'un affection longue durée (ALD), et qui, au titre de cette pathologie, sont pris en charge) l'arrêt de travail préventif établi, à titre exceptionnel, par la caisse d'assurance maladie,

OU

- Vu (pour les agents qui souffrent d'une pathologie, listée par le Haut Conseil de la Santé Publique, à caractère invalidant relevant dans le régime général d'une ALD, mais qui, au titre de cette pathologie, ne sont pas pris en charge) l'arrêt de travail établi par le docteur.....

Considérant que M/Mme..... est un agent titulaire relevant du régime spécial de la sécurité sociale et dont le poste ne peut faire l'objet du télétravail ;

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 l'infection au covid-19;

OU

Considérant que Mme .....est dans son 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse nécessitant une mise à l'écart préventif;

OU

Considérant que M/Mme.....vit au domicile d'une personne considérée comme vulnérable au regard des critères du Haut Conseil de la Santé Publique et qu'il convient de la préserver de tout risque de contamination ;

## ARRETE

**Article 1** : M/Mme....., (grade), titulaire à raison de x/35ème est placé(e) en congé de maladie exceptionnel/ ou préventif à compter de.....jusqu'au..... ;

**Article 2** : Pendant cette période d'arrêt de travail, M/Mme.....percevra sa rémunération dès le premier jour de ce congé (non application du jour de carence) ;

**Article 3** : Pendant cette période, M/Mme.....percevra l'intégralité de son traitement d'activité (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, NBI, et, le cas échéant, le régime indemnitaire.

**Article 3** : 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 4** : 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,