

Lingolsheim, 2 juin 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 2 JUIN 2020

La phase 2 du déconfinement entre en vigueur à compter du 2 juin 2020. Elle a pour cadre juridique le décret n°2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, et abrogeant, en son article 59, le précédent décret n°2020-548 du 11 mai 2020.

Ce nouveau texte donne notamment un cadre réglementaire aux mesures sanitaires et de distanciation physique préconisées depuis le début de la pandémie. Il rappelle en son article 1^{er} que ces dernières sont à respecter « *en tout lieu et en toute circonstance* » (y compris sur le lieu de travail). Il réglemente aussi l'ouverture des établissements recevant du public, tels que les établissements d'enseignement (article 31 et suivants) et les établissements d'éveil ou d'accueil du jeune enfant.

Ainsi, par rapport à la phase 1, l'on note principalement, en ce qui concerne la gestion des agents publics territoriaux :

- La réouverture de toutes les écoles, les collèges et les lycées dans les zones vertes (le département du Bas-Rhin étant désormais en zone verte) ;
- La poursuite du télétravail qui reste à privilégier.

Le Gouvernement a également prévu la poursuite du versement des indemnités journalières (IJ) dérogatoires pour les agents contractuels de droit public et les agents IRCANTEC dans les situations de garde d'enfant, de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. En effet, le décret n°2020-637 du 27 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 dispose en son article 3 que ces mesures « *peuvent être mises en œuvre jusqu'au terme d'une période de trois mois à compter de la fin d l'état d'urgence sanitaire* » (soit, à ce jour 10 juillet, + 3 mois).

Ainsi à partir du 2 juin 2020, le tableau de gestion des agents publics du CDG 67 comprend, pour l'essentiel, les recommandations suivantes :

1) Situation 1 : dispositif de garde d'enfant

Le dispositif est désormais limité au parent (agent de droit public ou agent IRCANTEC) d'un enfant de moins de 16 ans **qui ne peut pas être accueilli dans sa structure habituelle**. L'agent qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra **doublement** en justifier : outre l'attestation établie par l'agent affirmant sur l'honneur qu'il est le seul parent pouvant assurer la garde de l'enfant, ce dernier devra présenter une attestation de l'école (ou du Maire) ou de l'établissement d'accueil de l'enfant.

Selon le décret n°2020-637 du 27 mai 2020 suscité, le versement de ces IJ dérogatoires reste possible jusqu'au 10 octobre 2020. Il est toutefois évident que ce dispositif de garde d'enfant ne s'applique pas durant la pause estivale et les vacances scolaires.

Le même traitement s'impose aux agents CNRACL qui pourront être placés en autorisation spéciale d'absence sur la base des mêmes justificatifs.

Attention :

Le parent qui ne présente pas les justificatifs, ou qui refuse de placer l'enfant dans l'établissement d'accueil alors que l'organisation le permet, devra poser des jours de congés. A défaut, l'employeur pourra procéder à une retenue sur rémunération pour service non fait.

2) Situation 2 : mesures d'isolement

Les agents de droit public et les agents IRCANTEC pourront toujours bénéficier d'IJ dérogatoires sur la base d'un justificatif (à privilégier un arrêt de travail délivré par un médecin pour les procédures de recouvrement auprès de l'assurance statutaire).

Selon le décret n°2020-637 du 27 mai 2020 suscité, le versement de ces IJ dérogatoire reste possible jusqu'au 10 octobre 2020.

Le même traitement s'impose aux agents CNRACL qui pourront être placés en congé de maladie exceptionnel sur la base d'un arrêt de maladie délivré par le médecin.

Attention :

Le congé de maladie exceptionnel est un dispositif *ad hoc*. Par conséquent, la dégressivité des droits attachés à un congé de maladie ordinaire ne s'applique pas à un congé de maladie exceptionnel. Le régime du congé de maladie exceptionnel est à rapprocher de celui de l'ASA.

3) Situation 3 : agent vulnérable ou à haut risque d'être contaminé par le covid-19

Les agents de droit public et les agents IRCANTEC pourront toujours bénéficier d'IJ dérogatoires sur la base d'un arrêt de maladie délivré par la Caisse nationale de l'assurance maladie (le télé-service declare. ameli.fr reste opérationnel) ou par un médecin.

Selon le décret n°2020-637 du 27 mai 2020 suscité, le versement de ces IJ dérogatoire reste possible jusqu'au 10 octobre 2020.

Le même traitement s'impose aux agents CNRACL qui pourront exceptionnellement se voir délivrer un arrêt de travail par le télé-service declare.ameli.fr. Dans le cas contraire, il est recommandé de conseiller à l'agent de consulter un médecin afin que ce dernier décide de son placement en arrêt de travail.

L'employeur pourra ensuite placer l'agent en congé de maladie exceptionnel qu'il s'agisse d'un agent CNRACL, d'un agent IRCANTEC ou d'un agent contractuel de droit public.

4) Situation 4 : agent cohabitant avec une personne vulnérable

Aucun changement n'est annoncé. Les agents concernés devront justifier de cette situation, de préférence via un arrêt de travail délivré par un médecin. Les agents de droit public et les agents IRCANTEC devraient pouvoir bénéficier d'IJ dérogatoires, une mesure qui devraient être maintenue jusqu'au 10 octobre 2020.

5) Situation 5 : agent malade ayant contracté le covid-19

Aucun changement n'est à signaler. Les agents sont placés en congé de maladie ordinaire.

6) Situation 6 : service public fermé

Cette situation n'existe plus suite à la reprise de l'activité des services publics depuis le 11 mai 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><u>Situation 1</u></p> <p>Agent contraint d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans ou d'enfant en situation de handicap pendant la</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, les employeurs publics déclarent les agents concernés en utilisant le service de dépôt de fichiers 	<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
--	--	--

<p>période de fermeture des établissements scolaires</p>	<p>ouvert sur le portail Net-entreprises pour l'obtention d'un arrêt de travail dérogatoire¹.</p> <p>Le <input type="text"/> télé-service declare.ameli.fr est en effet fermé depuis le 1^{er} mai.</p> <p>Il est possible d'établir ces déclarations <u>rétroactivement à la date du lundi 16 mars</u>, date à laquelle l'ensemble des établissements accueillant des enfants ont été fermés sur <input type="text"/> 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 <input type="text"/> de l'établissement hors pause estivale ou vacances scolaires (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscité).</p> <p>3. Prendre un arrêt de placement en congé de maladie exceptionnel</p>	<p>rémunération (voir modèle 1 du CDG 67 MAJ au 2 juin)²</p> <p>Le placement en ASA sera possible pendant toute la durée de fermeture de l'établissement hors vacances scolaires ou pause estivale (il est en effet recommandé d'appliquer la même durée que celle prévue pour les agents relevant du régime général).</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. A défaut, l'employeur pourra procéder à une retenue sur rémunération pour service non fait.</p>
--	---	--

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.

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>(voir modèles 2 et 3 du CDG 67 MAJ au 2 juin)</p> <p>Selon le Cabinet du Secrétaire d'Etat O. DUSSOPT, ce type d'arrêté est comme son nom l'indique <u>un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA</u>, 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 temps passé en congé de maladie ordinaire (non dégressivité des droits).</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>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. A défaut, l'employeur pourra procéder à une retenue sur rémunération pour service non fait.</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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Les employeurs publics doivent déclarer les agents concernés sur le portail 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, il est recommandé de placer l'agent en congé de maladie exceptionnel sur la
---	---	---

<p>personne atteinte du COVID-19 ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ou revient d'une zone à risque ; - ou présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service³) 	<p>Net-entreprises sur la base d'un arrêt de travail.</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèles 2 et 3 du CDG 67 MAJ au 2 juin).</p> <p>Durée de l'indemnisation : le temps que dure l'arrêt de travail ou la mesure d'isolement (article 1 du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscitée tel que modifiée par le décret n°2020-459 du 21 avril 2020)</p> <p>Ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA (maintien du régime indemnitaire ; non dégressivité des droits).</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>base d'un arrêt de travail délivré par un médecin (voir modèle 4 du CDG 67 MAJ au 2 juin) ;</p> <p>Ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA (maintien du régime indemnitaire ; non dégressivité des droits)</p> <p>Durée du congé de maladie exceptionnel : le temps que dure l'arrêt de travail ou la mesure d'isolement.</p> <p>Même traitement que pour les agents contractuels de droit public et les agents IRCANTEC.</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 ; 	<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 	<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.
---	--	---

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

<p>3. OU agents souffrant de l'une des pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé Publique et <u>bénéficiant d'une prise en charge en Affection de Longue Durée (ALD)</u> au titre de ces pathologies. (voir liste dans annexe ci-dessous)⁴</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>obtenir un arrêt de travail dérogoatoire⁵ ; Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.</p> <p>A priori, le service declare.ameli.fr 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 2 et 3 du CDG 67 MAJ au 2 juin).</p> <p>Ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA (maintien du régime indemnitaire, non dégressivité des droits)</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 de l'indemnisation : le temps que dure l'arrêt de travail (article 1 du décret</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 modèle 4 du CDG 67 MAJ au 2 juin).</p> <p>Ce placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA (maintien du régime indemnitaire, non dégressivité des droits).</p> <p>Même traitement que pour les agents contractuels de droit public et les agents IRCANTEC.</p>
--	--	--

⁴ 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.

⁵ 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.

	n°2020-73 du 31 janvier 2020 suscité tel que modifié par le décret n°2020-459 du 21 avril 2020)	
--	---	--

<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 un médecin (ici, pas de télédéclaration possible via le site « declare.ameli.fr ») ; 3. Prendre un arrêté de placement en congé exceptionnel (voir modèles 2 et 3 du CDG 67 MAJ au 2 juin). <p>Le placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA (maintien du régime indemnitaire ; non dégressivité des droits)</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>	<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 un médecin (ici, pas de télédéclaration possible via le site « declare.ameli.fr ») ; 3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir modèle 4 du CDG 67 MAJ au 2 juin). <p>Le placement en congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel dont le régime est à rapprocher de celui de l'ASA (maintien du régime indemnitaire ; non dégressivité des droits).</p> <p>Durée : durée de l'arrêt de travail délivré par le médecin.</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>Placement en congé de maladie ordinaire</p>
---	---	---

	Non application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 24 mars 2020 ⁶ . Maintien du traitement et, le cas échéant, des primes et indemnités ⁷ .	Non application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 24 mars 2020 (<i>ibidem</i>) Maintien du traitement et, le cas échéant, des primes et indemnités (voir note 7).
--	---	--

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 ;

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

- **Modèle 1** : ASA pour les agents CNRACL (garde d'enfant de moins de 16 ans) ;
- **Modèle 2** : Congé de maladie exceptionnel pour les agents de droit public ;
- **Modèle 3** : congé de maladie exceptionnel pour les agents IRCANTEC ;
- **Modèle 4** : congé de maladie exceptionnel pour les agents CNRACL.

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 ;

⁶ Voir article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

⁷ 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).

- 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^{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. »

**MODELE 1 pour les CNRACL :
ASA au titre de la garde d'enfant (situation 1 dans le tableau RH)**

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 complétée par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant en son article 1^{er} l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020 inclus;
 - 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 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 complété par le décret n°2020-423 du 14 avril 2020 mettant fin à la période de confinement à partir du 11 mai 2020 ;
 - Vu le décret n°2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, abrogeant le décret n°2020-548 du 11 mai 2020 ;
 - Vu le plan de déconfinement du Gouvernement pour une reprise progressive de l'activité des services publics à compter du 11 mai 2020 ;
 - Vu (le cas échéant) le plan de reprise d'activités de la Commune / de la Communauté de communes/ de l'établissement public.....;
 - Vu (POUR LA SITUATION 1) l'attestation de M/Mme le directeur/ la directrice de l'établissement scolaire(précisez le nom) ou de la structure d'accueil de l'enfant (précisez le nom de l'établissement) délivrée le.....(date)
 - Vu (POUR LA SITUATION 1) l'attestation de M/Mme.....(nom de l'agent) en date du.....
- 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** ;
- Considérant (POUR LA SITUATION 1) 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 jusqu'au.....ET de l'absence de mode de garde proposée par la Commune/ OU en raison de l'impossibilité de

l'établissement d'accueillir l'enfant duau.....ET que l'autre parent ne peut en assurer la garde ;

AUTORISE

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

Ou (autre modalité) M/Mme,(grade), titulaire à raison de x/35^{ème} (CNRACL), bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence du.....au.....Après cette date, l'enfant sera à nouveau accueilli par l'établissement scolaire ou par la structure d'accueil.

Ou (autre modalité) M/Mme,(grade), titulaire à raison de x/35^{ème} (CNRACL), bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence toutes les semaines, (précisez les jours où l'enfant ne bénéficie d'aucune solution de scolarisation ou de garde) jusqu'à la fin de l'année scolaire fixée au 3 juillet inclus.

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 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,

MODELE 2 pour les CONTRACTUELS : Congé de maladie exceptionnel au titre de la garde d'enfant (situation 1 dans le tableau RH) / au titre des mesures d'isolement (situation 2 dans le tableau RH) / au titre des agents vulnérables (situation 3 dans le tableau RH) / au titre de la cohabitation avec une personne vulnérable (situation 4 dans le tableau RH)

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 la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 complétée par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant en son article 1^{er} l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020 inclus;
- 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, complété en dernier lieu par le décret n°2020-637 du 27 mai 2020 ;
- Vu le décret n°2020-293 du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et mettant fin à la période de confinement à partir du 11 mai 2020 ;
- Vu le décret n°2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, abrogeant le décret n°2020-548 du 11 mai 2020 ;
- Vu le plan de déconfinement du Gouvernement pour une reprise progressive de l'activité des services publics après le 11 mai 2020 ;
- Vu (le cas échéant) le plan de reprise d'activités de la Commune/ de la Communauté de communes de/ de l'établissement public ;

Vu (POUR LA SITUATION 1) l'attestation de M/Mme le directeur/directrice de l'établissement scolaire.....(précisez le nom) ou de la structure d'accueil de l'enfant (précisez le nom) délivrée le

Vu (POUR LA SITUATION 1) l'attestation de M/Mme.....(nom de l'agent) en date du.....

OU

Vu (POUR LA SITUATION 2) l'arrêt de travail délivré par Docteur.....en date du

OU

Vu (POUR LA SITUATION 3) l'arrêt de travail établi par la Caisse nationale d'assurance maladie en date du...../ ou l'arrêt de travail délivré par Docteur..... en date du..... ;

OU

Vu (POUR LA SITUATION 4) l'arrêt de travail délivré par Docteur.....en date du.....;

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 (POUR LA SITUATION 1) 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 jusqu'au/ OU en raison de l'impossibilité de l'établissement d'accueillir l'enfant duau.....ET que l'autre parent ne peut en assurer la garde ;

Considérant (POUR LA SITUATION 2) 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 il/elle a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique du coronavirus ; OU il/elle présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service ;

OU

Considérant (POUR LA SITUATION 3) que M/Mmeest 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 que Mme.....a atteint son 3^{ème} trimestre de grossesse nécessitant une mise à l'écart préventif ; OU que M/Mme.....est âgé(e) de 65 ans et plus ;

OU

Considérant (POUR LA SITUATION 4) 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;

ARRETE

Article 1 : M/Mme....., (grade), contractuel à raison de x/35ème est placé(e) en congé de maladie exceptionnel à compter de.....jusqu'au.....(les dates fixées dans l'arrêt de maladie) ;

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 ;

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 cas échéant, le régime indemnitaire).

La position administrative du congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel, sans réduction de traitement, et sans application de la dégressivité des droits, par rapport à un arrêt de maladie ordinaire.

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,

MODELE 3 pour les IRCANTEC : Congé de maladie exceptionnel au titre de la garde d'enfant (situation 1 dans le tableau RH) / au titre des mesures d'isolement (situation 2 dans le tableau RH) / au titre des agents vulnérables (situation 3 dans le tableau RH) / au titre de la cohabitation avec une personne vulnérable (situation 4 dans le tableau RH)

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 la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 complétée par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant en son article 1^{er} l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020 inclus;
- 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, complété en dernier lieu par le décret n°2020-637 du 27 mai 2020 ;
- Vu le décret n°2020-293 du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et mettant fin à la période de confinement à partir du 11 mai 2020;
- Vu le décret n°2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, abrogeant le décret n°2020-548 du 11 mai 2020 ;
- Vu le plan de déconfinement du Gouvernement pour une reprise progressive de l'activité des services publics après le 11 mai 2020 ;
- Vu (le cas échéant) le plan de reprise d'activités de la Commune/ de la Communauté de communes de / de l'établissement public.... ;

Vu (POUR LA SITUATION 1) l'attestation de M/Mme le directeur/directrice de l'établissement scolaire.....(précisez le nom) ou de la structure d'accueil de l'enfant (précisez le nom) délivrée le(date) ;

Vu (POUR LA SITUATION 1) l'attestation de M/Mme.....(nom de l'agent) en date du..... ;

OU

Vu (POUR LA SITUATION 2) l'arrêt de travail délivré par Docteur.....en date du ;

OU

Vu (POUR LA SITUATION 3) l'arrêt de travail établi par la Caisse nationale d'assurance maladie en date du....., ou l'arrêt de travail délivré par Docteur.....en date du.....;

OU

Vu (POUR LA SITUATION 4) l'arrêt de travail délivré par Docteur.....en date du.....;

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 (POUR LA SITUATION 1) 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 jusqu'au/ OU en raison de l'impossibilité de l'établissement d'accueillir l'enfant duau.....ET que l'autre parent ne peut en assurer la garde ;

Considérant (POUR LA SITUATION 2) 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 il/elle a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique du coronavirus ; OU il/elle présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service ;

OU

Considérant (POUR LA SITUATION 3) que M/Mmeest 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 que Mme.....a atteint son 3^{ème} trimestre de grossesse nécessitant une mise à l'écart préventif ; OU que M/Mme.....est agé(e) de 65 ans et plus ;

OU

Considérant (POUR LA SITUATION 4) 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;

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.....(les dates figurant sur l'arrêt de travail) ;

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 ;

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).

La position administrative du congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel, sans réduction de traitement, et sans application de la dégressivité des droits, par rapport à un arrêt de maladie ordinaire.

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

Signature de l'agent :

Fait à....., le

Le Maire/Le Président,

MODELE 4 pour le CNRACL : congé de maladie exceptionnel au titre des mesures d'isolement (situation 2 dans le tableau RH) / au titre des agents vulnérables (situation 3 dans le tableau RH) / au titre de la cohabitation avec une personne vulnérable (situation 4 dans le tableau RH)

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 complétée par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant en son article 1^{er} l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet inclus;
 - Vu le décret n°2020-293 du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et mettant fin à la période de confinement à partir du 11 mai 2020 ;
 - Vu le décret n°2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, abrogeant le décret n°2020-548 du 11 mai 2020 ;
 - Vu le plan de déconfinement du Gouvernement pour une reprise progressive de l'activité des services publics après le 11 mai 2020 ;
 - Vu (le cas échéant) le plan de reprise d'activités de la Commune/ de la Communauté de communes/ de l'établissement public..... ;
 - Vu (POUR LA SITUATION 2) l'arrêt de travail délivré par le docteur.....en date du..... ;
- OU
- Vu (POUR LA SITUATION 3) l'arrêt de travail délivré par la Caisse nationale d'arrêt de maladie en date du.....(uniquement pour les agents ayant une pathologie à caractère invalidant relevant dans le régime général d'une affection de longue durée) / ou l'arrêt de travail délivré par le docteur.....en date du....
- OU (POUR LA SITUATION 4), l'arrêt de travail délivré par le docteur....en date du..... ;

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 (POUR LA SITUATION 2) 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 il/elle a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique du coronavirus ; OU il/elle présente des symptômes suspects nécessitant une mise à l'écart du service ;

OU

Considérant (POUR LA SITUATION 3) que M/Mmeest 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 que Mmeest dans son 3^{ème} trimestre de grossesse nécessitant une mise à l'écart préventif; OU que M/Mmeest âgé(e) de 65 ans et plus ;

OU

Considérant (POUR LA SITUATION 4) 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/35^{ème} est placé(e) en congé de maladie exceptionnel à compter de.....jusqu'au.....(les dates fixées par l'arrêt de travail) ;

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).

La position administrative du congé de maladie exceptionnel est un dispositif exceptionnel, sans réduction de traitement, et sans application de la dégressivité des droits, par rapport à un arrêt de maladie ordinaire.

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,