

**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**

Depuis la dernière circulaire que le CDG 67 a publié (vendredi 13 mars), faisant suite à l'intervention du Président de la République annonçant la fermeture des écoles, la situation sanitaire s'est aggravée et, avec elle, d'autres mesures ont été mises en place, notamment un confinement général réglementé par le décret n°2020-260 du 16 mars 2020.

Nous vous proposons, ci-dessous, un tableau synthétique de gestion de vos agents, établi notamment sur la base :

- 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 (applicable uniquement aux personnes relevant du régime général : agent IRCANTEC et agent contractuel de droit public) ;
- De l'instruction n°7 du 23 mars 1950 pour application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- Du décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 ;

Ce tableau est bien sûr susceptible d'évoluer en fonction de la situation sanitaire et des mesures prises par le pouvoir exécutif.

**L'autorité territoriale décide des modalités de gestion de chaque agent en fonction de son état de santé, de sa situation familiale et des nécessités de services. L'employeur public reste soumis à une obligation de sécurité de tous ses agents et doit donc appliquer strictement les consignes en matière sanitaire.**

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 »  Non application du délai de carence et non application des conditions liées à une durée minimale d'activité pour l'ouverture des droits  Durée de l'indemnisation : pendant toute la durée de fermeture de l'établissement scolaire.</li> <li>3. Prendre un <b>arrêt de placement en congé de maladie exceptionnel</b> (voir les modèles 4 et 5 du CDG 67)</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)  Le placement en ASA sera possible pendant toute la durée de fermeture de l'établissement scolaire.</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.

<p><b>Situation 2 :</b></p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement (personne ayant été en <b>contact</b> ou est en contact avec un <b>malade du COVID-19</b> ou <b>personne revenant d'une zone à risque</b>)</p>	<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>arrêt de placement en congé de maladie exceptionnel</b> (voir les modèles 4 et 5 CDG 67)</li> </ol> <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"> <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 CDG 67)</li> </ol> <p>Durée de l'ASA : 20 jours</p>
--	---	---

<p><b>Situation 3 :</b></p> <p>Femmes <b>enceintes</b> ou <b>personnes</b> souffrant de l'une des <b>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>2</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 »</li> <li>3. Prendre un arrêt de placement <b>en congé de maladie exceptionnel</b> (voir modèles 4 et 5 CDG 67)</li> </ol> <p>Durée initiale : 21 jours (source : ameli.fr)</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 CDG 67)</li> </ol> <p>Durée : 21 jours</p>
--	--	--

<sup>2</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.

<p><b>Situation 4</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>Application du jour de carence  Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités</p>	<p><b>Placement en congé de maladie ordinaire</b></p> <p>Application du jour de carence  Maintien du traitement et, le cas échéant selon la délibération prise par l'organe délibérant, des primes et indemnités</p>
<p><b>Situation 5</b></p> <p>Personne qui <b>sans être malade, exprime des symptômes</b> suspects de contamination nécessitant la mise à l'écart du service.</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)</li> </ol> <p>Durée : 20 jours</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Si la personne devait déclarer la maladie, placement en congé de maladie ordinaire (voir situation 4).</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, <b>ASA</b> avec maintien de la rémunération (voir modèle 1 du CDG 67)</li> </ol> <p>Durée : 20 jours</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Si la personne devait déclarer la maladie, placement en congé de maladie ordinaire (voir situation 4)</li> </ol>
<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)</li> <li>3. Possibilité pour ces personnels aptes de devoir intervenir ponctuellement</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 <b>ASA</b> avec maintien de la rémunération (voir modèle 1 du CDG 67)</li> <li>3. Possibilité pour ces personnels aptes de devoir intervenir ponctuellement pour des missions essentielles. Ces</li> </ol>

	<p>pour des missions essentielles. Ces personnes doivent donc demeurer joignables</p> <p>Durée : fixée à ce jour au 31 mars 2020 (source : décret n°2020-260 du 16 mars 2020)</p>	<p>personnes doivent donc demeurer joignables</p> <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
- Modèle 2 : ASA pour agents IRCANTEC
- Modèle 3 : ASA pour agents contractuels de droit public
- 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.

## **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**

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 le décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 ;
- 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 service ;
- 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<sup>ème</sup> (CNRACL), bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence à compter du.....

- Et à tout le moins jusqu'au 31 mars 2020, date fixée dans le décret n°2020-260 du 16 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**

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 le décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 ;
- 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<sup>ème</sup> (CNRACL), bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence à compter du.....

- Et à tout le moins jusqu'au 31 mars 2020, date fixée dans le décret n°2020-260 du 16 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**

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 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°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 ;
- 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<sup>ème</sup>, au grade de....., bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence à compter du.....

- Et à tout le moins jusqu'au 31 mars 2020, date fixée dans le décret n°2020-260 du 16 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,

**Modèle 4**

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 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;
- Vu l'arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie, ou, le cas échéant, par le médecin conseil de la caisse nationale d'assurance maladie ;
- 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 ;

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 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 ;

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 ;

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 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 (sur arrêt de maladie d'un médecin traitant ou à défaut d'un médecin de ville pour évaluer si l'état de santé justifie le confinement à domicile)

OU

Considérant l'état de grossesse de Mme.....

## ARRETE

**Article 1** : M/Mme....., (grade), contractuel à raison de x/35ème est placé(e) en congé de maladie 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 et, en tous les cas, jusqu'à une durée maximale de 20 jours.

[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**

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 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;
- Vu l'arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie, ou, le cas échéant, par le médecin conseil de la caisse nationale d'assurance maladie ;
- 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 ;

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 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 ;

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 ;

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 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 (sur arrêt de maladie d'un médecin traitant ou à défaut d'un médecin de ville pour évaluer si l'état de santé justifie le confinement à domicile)

OU

Considérant l'état de grossesse de Mme.....

## ARRETE

**Article 1** : M/Mme....., (grade), titulaire à raison de x/35ème est placé(e) en congé de maladie 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 et, en tous les cas, jusqu'à une durée maximale de 20 jours.

[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,