

ACTUALITE CORONAVIRUS 17/03/2020



Cette information sera actualisée au fur et à mesure de l'actualité et des données nationales.

Les réponses statutaires vous sont apportées en **l'état actuel des connaissances** et seront actualisées également, réponses pouvant être accompagnées de préconisations de notre part.

Il appartiendra à chaque autorité territoriale de décider localement.

Le 16 mars 2020, Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics, a donné une conférence de presse suite à la réunion avec les organisations syndicales et les employeurs publics. (Cf actualité diffusée sur le site du centre de gestion du 16/03/2020).

[Lien vers le communiqué de presse](#)

Voici les 2 points essentiels :

- Dans tous les cas, le télétravail devient une règle impérative, y compris pour les employeurs n'ayant pas encore délibéré la mise en œuvre de cette modalité d'exercice des fonctions. Un décret, publié en avril, permettra de régulariser l'organisation de ce télétravail exceptionnel.
- **Chaque employeur public doit définir son plan de continuité d'activité (PCA) des services pour définir les cas où la présence des agents est requise pour assurer la continuité des services publics.**

L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les collectivités territoriales.

Le PCA détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel.

Par conséquent, voici les dernières consignes concernant la situation des agents publics :

- **Seuls les agents publics participant au plan de continuité de l'activité en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.** Les collectivités doivent donc mettre en place ce plan de continuité. En raison du contexte, ce plan peut être réduit au strict minimum en désignant les emplois qui sont indispensables à la continuité du service public et en établissant une rotation des agents pour tenir ces postes **indispensables**.

L'employeur doit mettre en place des mesures de protection sanitaire et les agents doivent respecter les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de façon impérative. Ces agents devront se munir d'une attestation de déplacement dérogatoire afin de pouvoir se déplacer.

- **Dans le contexte de pandémie de Covid-19, certains agents sont exclus d'un travail en présentiel. Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), à savoir :**

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlée, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

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 qui ne participent pas au plan de continuité, le télétravail est obligatoire lorsque le poste le permet.**
- **Les agents (CNRACL et IRCANTEC) qui ne participent pas au plan de continuité et qui ne peuvent pas télétravailler sont placés par leur employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien de leur rémunération.**
- **Dans le cas où un parent doit garder un enfant de moins de 16 ans, la règle du télétravail doit être mise en œuvre. Si cela n'est pas possible :**
 - **Agents du régime général (IRCANTEC) = fonctionnaires <28h hebdomadaires et agents contractuels :**
 - ✓ L'agent est placé en situation d'arrêt maladie par l'employeur : un nouveau service en ligne, declare.ameli.fr, est créé par l'Assurance maladie pour simplifier les demandes d'arrêt de travail. Il est destiné aux employeurs afin qu'ils

déclarent en ligne leurs salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. L'agent n'a pas à fournir de justificatif.

- ✓ Le jour de carence ne s'applique pas
- ✓ L'agent est rémunéré selon les règles du droit à congé maladie.

▪ **Agent du régime spécial (CNRACL)**

✓ La collectivité place l'agent en autorisation d'absence (pas d'arrêt de travail) si aucune autre solution de mode de garde n'a pu être trouvée. L'autorisation spéciale d'absence est accordée de manière continue ou fractionnée.

✓ La collectivité s'assure qu'un seul des deux parents reste à domicile. L'agent fournit à l'employeur une attestation sur l'honneur par laquelle il s'occupe seul de son ou ses enfants.

- ✓ La journée de carence ne s'applique pas
- ✓ L'agent est rémunéré normalement
- ✓ L'agent conserve ses droits à avancement et à la retraite

Les heures planifiées non effectuées ne seront pas à réaliser ultérieurement

- **En cas d'infection de l'agent (CNRACL ou IRCANTEC), l'agent est placé en arrêt maladie classique, avec application du jour de carence.**

Il convient de rappeler que :

- Le droit de retrait ne peut s'appliquer, en effet, le fait d'être exposé à un risque du fait de ses fonctions ne fait pas partie des cas pour lequel le droit de retrait peut être exercé,
- La période d'absence doit être rémunérée par l'employeur,
- il n'est pas possible de mettre un terme aux contrats des agents contractuels
- le chômage partiel ne s'applique pas dans les collectivités locales
- les agents ne peuvent pas être placés en congé annuel ou en RTT
- les heures non faites ne seront pas à reporter, que les agents soient ou non annualisés.