

Informations relatives aux agents et aux employeurs

7 avril 2020

Face à l'accélération de l'épidémie en France, le chef de l'État a annoncé plusieurs mesures lundi 16 mars, et notamment de très fortes restrictions en matière de déplacements, sauf ceux imposés par des raisons d'impérieuse nécessité.

Il est rappelé que chaque employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs (art. L 4121-1 du code du travail).

Règles générales d'organisation du travail :

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de **limiter les contacts physiques**. Chaque employeur public contribue à lutter contre cette diffusion par la mise en place d'une organisation adaptée et d'un plan de continuité d'activité. Un modèle de plan de continuité d'activité (PCA) est disponible sur notre site internet www.cdg43.fr.

La possibilité de travailler depuis son domicile doit être la règle impérative dès lors que le poste le permet.

Pour les activités qui ne peuvent faire l'objet d'un télétravail, l'employeur doit définir un plan de continuité d'activité (PCA). Il revient ainsi à chaque employeur de définir les activités indispensables à la continuité du service public qui seront maintenues et les moyens humains nécessaires. Seuls les agents publics participants aux plans de continuité de l'activité en présentiel doivent se rendre effectivement sur leur lieu de travail.

Droit de retrait et réquisition

Seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel se rendent effectivement sur leur lieu de travail pour ce qui concerne uniquement les services publics locaux essentiels. Non seulement ces agents ne peuvent pas invoquer le droit de retrait dès lors que l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires, les applique et les fait appliquer, mais encore la réquisition est possible en cas de difficulté dès lors qu'elle concernerait les activités essentielles visées dans le PCA (cf. note « Continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire » élaborée par le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales [Lien vers la note](#)).

Les agents cités au point 3 du tableau suivant ne doivent pas participer au plan de continuité d'activité.

Les gestes barrières et les règles de distanciation sociale (voir fiche info générale COVID-19 du CDG 43) doivent être respectées par les agents assurant la continuité de l'activité, l'employeur donnant les consignes appropriées et les moyens à cet effet. Une attention particulière doit notamment être apportée aux agents accueillant du public (voir 4 ci-dessous).

Les réunions et autres regroupements doivent être limités au strict nécessaire, dans le respect des règles ci-dessus.

Les règles de sécurité liées aux postes de travail doivent être maintenues et il convient également de veiller à ne pas créer de risques supplémentaires. Indépendamment des mesures exceptionnelles, il faut éviter aux agents de réaliser des travaux à risques (élagage des arbres par exemple) s'ils sont travailleurs isolés.

Le tableau ci-dessous présente les modalités de gestion des personnels, en fonction de la situation du service et du statut de l'agent.

Au fur et à mesure de l'évolution de la situation et des informations qui seront en notre possession, nous mettrons à jour cette présente note d'information.

Situations	Informations concernant l'employeur	Informations concernant l'agent
<p>1- Agent obligé de garder un enfant du fait de la fermeture de l'établissement d'accueil (crèche, école...)</p>	<p>Fonctionnaire CNRACL : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents. Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail. Sinon placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA prise en charge par l'employeur)</p> <p>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents. Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail. Sinon l'agent est placé en ASA et doit être déclaré sur le site de l'assurance maladie https://declare.ameli.fr/</p> <p>Déclaration par l'employeur des données de paye pour le calcul des indemnités journalières (IJ) sur le site net-entreprises.</p> <p>Récupération des IJ soit par subrogation directement perçues par l'employeur, soit par compensation de la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.</p>	<p>Fonctionnaire CNRACL : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde. Possibilité de télétravail ou placement en ASA (autorisation spéciale d'absence) et maintien du traitement.</p> <p>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde. Possibilité de télétravail ou placement en ASA (en vertu du principe de gestion uniforme des agents)</p>
<p>2- Agents travaillant dans une structure fermée (crèche, école,...) ET Agents dont l'activité est réduite ou fermée (services publics non essentiels)</p>	<p>La collectivité doit organiser un PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ qui définit les missions et les activités qui doivent être poursuivies ainsi que les moyens matériels et humains correspondant.</p> <p>Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.</p> <p>Pour les services publics locaux essentiels définis dans le plan de continuité, l'activité est maintenue mais les missions pourront être allégées entre les agents pour éviter tout contact. Des aménagements, voir des réaffectations seront possibles.</p> <p>Les mesures de sécurité et de protection habituelles au poste devront s'appliquer pour ces agents et des mesures renforcées seront au besoin mises en place, notamment par rapport au travail isolé.</p> <p>A ce jour, le chômage partiel n'est pas prévu pour les agents publics. Dans le cas où le télétravail n'est pas possible, ou que l'activité professionnelle n'est pas maintenue, les agents (fonctionnaire, contractuel de droit public, contractuel de droit privé) bénéficient d'ASA jusqu'à la reprise d'activité.</p>	

... / ...

Situations	Informations concernant l'employeur et l'agent
<p>3- Agents considérés comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie</p>	<p>Suite au renforcement des mesures visant à prévenir la propagation du virus, les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif dérogatoire permettant aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif. Le champ des pathologies concernées a été défini par le Haut Conseil de la Santé Publique (HSCP) dans un avis rendu le 14 mars 2020.</p> <p>Les pathologies listées par le HCSP sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ; • les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires: hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ; • les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ; • les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ; • patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ; • malades atteints de cancer sous traitement ; • les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> ○ médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, ○ infection à VIH non contrôlé 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, • les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ; • les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09. <p>Les agents présentant une ou plusieurs de ces pathologies sont maintenus à leur domicile pour préserver leur santé. Ils peuvent demander un arrêt de travail sur le portail de la CNAMTS https://declare.ameli.fr. L'Assurance Maladie leur transmettra un document (volet 3 de l'avis d'arrêt de travail) à adresser à l'employeur. Compte-tenu du très grand nombre de demandes, le volet 3 de l'arrêt de travail, à transmettre à l'employeur sera délivré dans un délai d'environ 8 jours.</p> <p>Le dépôt de la déclaration par l'agent auprès de la CNAMTS permet sa reconnaissance et son exclusion du PCA en préservant le secret médical. Sous réserve de modification, l'agent bénéficie alors d'une ASA quelque soit son statut.</p> <p>Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires CNRACL et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières.</p> <p>Important : Les personnels soignants ne sont pas concernés par ces dispositions. Afin de les protéger tout en assurant la continuité du service, leur situation doit être évaluée au cas par cas par le médecin de prévention.</p> <p>Pour plus d'informations : https://declare.ameli.fr/assure/conditions</p>

Situations	Informations concernant l'employeur et l'agent
<p>4- Agents qui sont en contact fréquent avec du public</p>	<p>Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée.</p> <p>Les mesures « barrières » disponibles sur le site https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus permettent de préserver la santé de l'agent et son entourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavage fréquent des mains, - installation d'une zone de courtoisie d'un mètre - désinfection régulière des surfaces par des produits appropriés.
<p>5- Agents concernés par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile</p>	<p>Deux cas de figure :</p> <p>1- Le télétravail devient la priorité : il appartient à l'autorité territoriale d'en faciliter l'accès, en dérogeant notamment aux conditions de présence sur site. La rémunération est maintenue par l'employeur.</p> <p>2- Le télétravail n'est pas possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Placer l'agent en autorisation spéciale d'absence s'il n'est pas lui-même atteint, - Placer l'agent en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par un médecin. Si l'arrêt de travail intervient à compter du 24 mars 2020 et pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, il ne sera pas appliqué de jour de carence (article 8 de la loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020).
<p>6- Agents présentant une affection respiratoire</p>	<p>Prise de contact avec le médecin traitant, le 15 étant à réserver en cas de gêne respiratoire grave.</p> <p>En l'absence de mesure d'éviction prescrite pour un agent travaillant sur un poste à risque (ex : EHPAD), l'employeur peut décider de retirer l'agent du poste à risque (réaffectation ou ASA).</p>

Les services Carrières, Prévention et Médecine préventive sont à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de vos plans de continuité d'activité et dans la gestion de vos personnels dans cette situation exceptionnelle.

Le médecin de prévention, qui peut être contacté à l'initiative de l'agent ou de l'employeur par mail (medecine43@cdg43.fr - bien indiquer les noms et **coordonnées** de l'employeur **et de l'agent**) pourra aider à évaluer les situations individuelles et définir la conduite à tenir, notamment dans les situations 3 à 6.

A noter : L'agent placé en autorisation spéciales d'absence (ASA), bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Pour ce qui concerne les **congés annuels et les RTT** dans le secteur public, l'orientation choisie par le gouvernement est la suivante : les congés annuels déposés et acceptés non encore pris ne peuvent pas être « repris » ni retirés même si l'agent est actuellement en autorisation d'absence du fait de mesures exceptionnelles visant à lutter contre le Covid-19.

Par ailleurs, imposer une prise de congé annuel ou de RTT en lieu et place de l'ASA peut être une disposition incluse dans une ordonnance mais relèverait de la décision unilatérale de l'autorité territoriale, en vertu du principe de libre administration. Une doctrine est en cours d'élaboration pour la fonction publique de l'Etat ; elle pourra inspirer les employeurs territoriaux. Les employeurs pourront reporter le congé dû au-delà de la période de référence. Des précisions sur le sujet seront apportées ultérieurement.