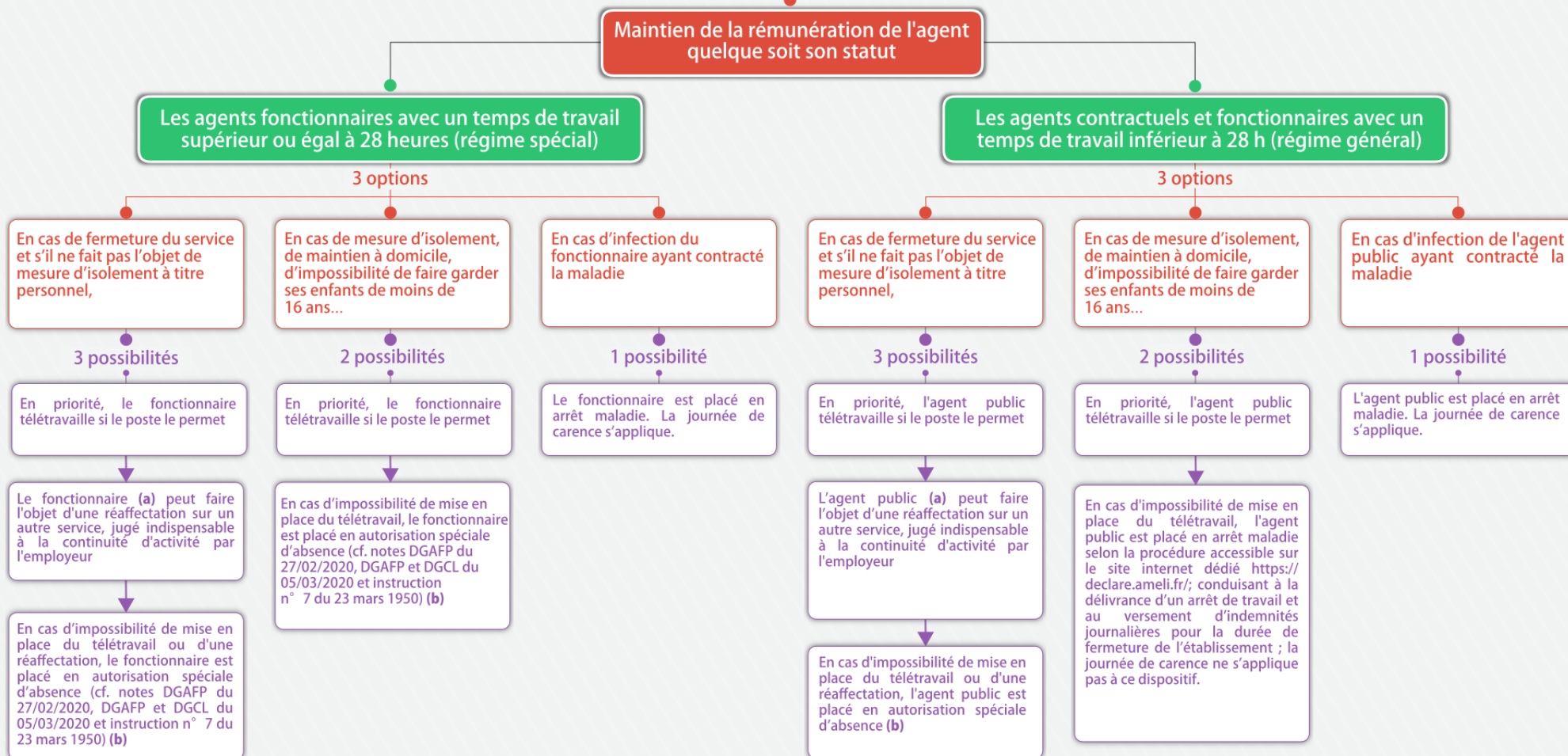


## SITUATION ADMINISTRATIVE D'UN AGENT PUBLIC TERRITORIAL DANS LE CADRE DES MESURES LIÉES À LA LUTTE CONTRE LE CORONAVIRUS



(a) : Hormis les personnes relevant des 11 critères pathologiques à risque et les femmes enceintes

(b) : Les autorisations spéciales d'absence ne génèrent pas de RTT



## La situation administrative dans laquelle les agents publics doivent être placés dans le cadre des mesures liées au COVID-19

Afin d'enrayer la propagation du coronavirus, le Président de la République a annoncé dans son allocution le jeudi 12 mars la fermeture de tous les établissements scolaires et de toutes les crèches à compter du lundi 16 mars 2020. Depuis, de nouvelles mesures strictes à appliquer sont venues renforcer le dispositif de lutte contre la crise sanitaire :

- en rappelant que le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid 19 est de limiter les contacts physiques ;
- en rappelant qu'il est indispensable de limiter les déplacements de toute nature ;
- en généralisant le télétravail ;
- en précisant que seul le maintien des activités indispensables au fonctionnement des collectivités territoriales en temps de crise doit être envisagé.

### ► Dans quelle situation administrative placer l'agent public pour cause directe ou indirecte du Covid-19 ?

Dans ce contexte, le maire doit placer l'agent public dans la situation administrative qui lui correspond en fonction du statut dont il relève (fonctionnaire exerçant au-delà de 28 heures, moins de 28 heures ou contractuel) et de la situation dans laquelle il se retrouve : télétravail possible, réaffectation dans un service jugé indispensable à la continuité d'activité par l'employeur, mesure d'isolement, d'éviction, de maintien à domicile, de fermeture d'établissement, d'impossibilité de faire garder ses enfants.

---

**Il faut rappeler au préalable que l'agent public, quel que soit son statut ou la solution administrative retenue conservera sa rémunération.**

---

**• Si l'agent public travaille dans un service faisant l'objet d'une fermeture et s'il ne fait pas l'objet de mesure d'isolement à titre personnel, les solutions suivantes, par ordre de priorité, sont envisageables :**

1. Le télétravail est mis en place si le poste occupé le permet ;

Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

2. L'agent public peut faire l'objet d'une réaffectation sur un autre service considéré par l'employeur comme indispensable pour la continuité d'activité (une attention particulière devra être portée aux agents souffrant de l'une des [11 pathologies définies par le Haut Conseil de la Santé Publique](#) ou les femmes enceintes) ;

3. A défaut, de télétravail ou de réaffectation, l'agent public est placé en autorisation spéciale d'absence.

**•Si l'agent public fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à titre personnel (pour cause de contact avec une personne malade ou de séjour dans une zone concernée par un foyer épidémique) : les solutions suivantes, par ordre de priorité, sont envisageables**

1. Le télétravail peut être mis en place si le poste le permet ;

2. Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

a. Pour un agent relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures) : l'agent est placé en arrêt maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin de la CPAM ; **la journée de carence n'est pas applicable**<sup>1</sup>.

b. Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial (exerçant plus de 28 heures) : l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence<sup>2</sup>.

**•L'agent est parent d'un enfant dont l'école est fermée et doit garder son enfant, au regard de mesures d'isolement (enfant de moins de 10 ans), les solutions suivantes par ordre de priorité, sont envisageables :**

1. Le télétravail peut être mis en place si le poste le permet ;

2. Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

a. Pour un agent relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures) : l'agent parent est placé en arrêt maladie selon une procédure spécifique accessible sur le site internet dédié <https://declare.ameli.fr/>, **sans application de la journée de carence**.

b. Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial (exerçant plus de 28 heures) : l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

**•L'agent relève de l'une des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la Santé Publique / ou l'agente est enceinte, les solutions suivantes par ordre de priorité, sont envisageables :**

1. Le télétravail peut être mis en place si le poste le permet ;

2. Si le poste occupé ne permet pas la mise en place du télétravail :

a. Pour un agent relevant du régime général (contractuels et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures) : l'agent est placé en arrêt maladie selon une procédure spécifique accessible sur le site internet dédié <https://declare.ameli.fr/>,

b. Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial (exerçant plus de 28 heures) : l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

**•L'agent public a contracté la maladie, ce dernier est placé en arrêt maladie, avec application de la journée de carence.**

## **► Quelles conséquences sur le temps de travail et sur la rémunération ?**

**•En termes de temps de travail :** les autorisations d'absence et arrêts de travail ne génèrent pas de jours de RTT, autrement dit ces jours doivent être proratisés. Pour les agents dont le temps de travail est annualisé, l'octroi d'une journée d'autorisation d'absence est décompté sur une base de 7 heures ;

**•En termes de rémunération :** la rémunération est maintenue quelle que soit la situation administrative de l'agent. Elle est prise en charge par la collectivité ou par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie pour les agents relevant du régime général pour les dispositifs spécifiques précités.

<sup>1</sup> Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020

<sup>2</sup> notes DGAFP du 27/02/2020, DGAFP et DGCL du 05/03/2020 et instruction n°7 du 23 mars 1950)