

Foire aux questions

Actualisation n°3 suite à la loi d'urgence sanitaire

En réponse aux questionnements des employeurs publics pendant la période de confinement
Dès que nous aurons des apports supplémentaires, nous compléterons le document qui se veut à la fois pragmatique et précis, pour vous accompagner en toute sécurité.

1- Où trouver des informations utiles et officielles

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

<https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/collectivites-territoriales-dispositions-financieres-budgetaires-et-fiscales>

<https://www.interieur.gouv.fr/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/3/23/SSAZ2008253D/jo/texte>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2020/3/23/PRMX2007883L/jo/texte>

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/23/SSAX2007864A/jo/texte>

2- Loi d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020, s'organise autour de 4 titres : entrée en vigueur immédiate

MAJ - Toutefois à retenir !

*(MAJ) Nouveau formulaire d'autorisation dérogatoire de déplacement *sur Smartphone* :

<https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19/>

* Attention formulaire attestation - ASA à adapter en rajoutant les périodes de prolongation de confinement

3- Des réponses précises aux questions que vous vous posez

La Synthèse des différentes situations possibles dans le cadre des mesures liées à la lutte contre COVID-19 et les conséquences en fonction du statut de l'agent

STATUT DE L'AGENT	SITUATIONS POSSIBLES		
	Garde enfant – 16 ans Mesure isolement personnel par l'ARS, agent atteint d'une des 11 pathologies, femme enceinte à partir de 3 mois	Agent public malade ayant contracté le Covid 19	Agent public exerçant ses fonctions dans un service fermé (services non indispensables)
IRCANTEC	Télétravail Travail à distance A défaut Congé de Maladie spécifique* à cette pandémie Sans jour de carence	Congé de Maladie Ordinaire sans jour de carence	Télétravail A défaut, l'agent est placé en Autorisation Spéciale d'Absence
CNRACL	Télétravail Travail à distance A défaut, l'agent est placé en Autorisation Spéciale d'Absence	Congé de Maladie Ordinaire sans jour de carence	Télétravail A défaut, l'agent est placé en Autorisation Spéciale d'Absence
Rémunération	Rémunération 100% (TIB+ Primes)	Sans jour de carence	Rémunération 100% (TIB+ Primes)

*Ces agents bénéficient de l'arrêt de maladie spécifique délivré par l'assurance maladie <http://declare.ameli.fr> à défaut ils sont placés en **Autorisation Spéciale d'Absence**.

MAJ Comment gérer un agent confiné affecté à des services non indispensables et ne pouvant pas télétravailler ou affectés à des services fermés.

- **Lorsque le télétravail est possible :**

il appartient à l'autorité territoriale de réorganiser les services et de le mettre en place. Un décret permettant de faciliter ce mode de travail est en cours de rédaction pour publication prévue sur avril afin de régler les situations inhabituelles. Il est recommandé d'anticiper son application afin de répondre à la situation actuelle.

<http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/04/09042020-MODELE-TELETRAVAIL-TRAVAIL-A-DISTANCE.docx>

- **Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail :** les agents sont maintenus à leur domicile et placés en Autorisation spéciale d'Absence avec maintien de leur rémunération.

Un agent a-t-il une obligation de service lorsqu'il est en ASA ?

Il est nécessaire de rappeler que la nature des autorisations d'absence est différente du régime des congés annuels ou des ARTT :

- un agent en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) demeure joignable et peut-être sollicité pour les missions essentielles
- un agent bénéficiaire de jours ARTT ou d'un congé préalablement validé/octroyé n'est pas en service et n'est pas tenu de rester joignable.

MAJ Les actes individuels pris à l'égard des agents doivent-ils être adressés au Centre de gestion et au contrôle de légalité ?

En application de l'[article L.2131-2 du CGCT](#), les arrêtés plaçant les agents dans les différentes situations liées à la crise sanitaire du Covid-19 ne sont pas envoyés au contrôle de légalité.

En application de l'[article 40 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985](#), ces documents ne sont pas envoyés au Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale.

Seuls les documents liés à la **mise à disposition d'agents auprès d'autres structures**, le cas échéant, sont transmissibles au CDG 66 et au contrôle de légalité.

Lorsque l'employeur est public, que ce dernier emploie un contractuel de droit public ou un contractuel de droit privé, celui-ci n'est pas éligible au dispositif de l'activité partielle.

MAJ -Quelles sont les modalités applicables aux CFA et aux apprentis

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-apprentissage>

MAJ- Quelles sont les possibilités et démarches pour participer au dispositif « RENFORT-COVID » ?

Exemple : *L'un de nos agents, infirmière, a été contactée par la Croix Rouge pour un renfort à compter du 14/04/2020, sur la durée du confinement.*

Elle est actuellement sous contrat avec la collectivité, en Autorisation Spéciale d'Absence du fait de la fermeture du site, et nous souhaiterions savoir quelles sont les démarches / dispositions administratives pour la libérer ponctuellement.

Le choix s'effectue d'abord **en fonction de la situation initiale de l'agent** puis d'une discussion entre l'agent, l'hôpital ou la Croix Rouge et la collectivité.

5 solutions seraient possibles (<https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/modalites-renfort-rh-covid-19.pdf>)

- Le Volontariat- réserve civique
- La **Réserve sanitaire**
- La Mise à disposition
- Le Contrat public classique (*pour agent à temps non complet*)
- Une Activité accessoire

Toutefois, le gouvernement incite à faire le choix de la réserve sanitaire. La gestion de l'agent (position, rémunération, temps de travail, indisponibilité physique...) découle du choix opéré.

Comment fonctionne la réserve sanitaire ? <https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2020/la-reserve-sanitaire-un-renfort-en-cas-de-situations-sanitaires-exceptionnelles>

Le code de la santé publique ([Article D3132-1 et arrêté du 1er avril 2008](#)) détermine qui peut devenir réserviste sanitaire. Compte tenu des missions assignées à la Réserve sanitaire (renfort d'un hôpital, d'un établissement médico-social, renfort d'une agence régionale de santé), les réservistes doivent exercer dans le milieu de la santé et être capable de s'y intégrer très rapidement.

Pour devenir réserviste sanitaire, il suffit de s'inscrire en ligne sur www.reservesanitaire.fr. La plateforme propose alors un contrat d'engagement dans la réserve sanitaire, qu'il suffit d'imprimer, signer et envoyer à Santé publique France.

Une indemnisation par jour de mission et de formation est prévue.

A titre indicatif, le niveau d'indemnisation est le suivant (liste non exhaustive) :

- 300€ par jour de mission et 150€ par jour de formation pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes ;
- 125€ par jour de mission et 62,50€ par jour de formation pour les psychologues, infirmiers, ingénieurs et cadres administratifs supérieurs.

Cette indemnisation est versée aux professionnels agents publics, dès lors qu'ils choisissent de partir en mission ou formation sur leur temps personnel (congé annuel), sous réserve de bénéficier d'une autorisation de cumul d'emploi de la part de leur employeur public.

Si les agents publics souhaitent partir en mission sans imputer leur temps personnel, ils sont tenus de requérir l'accord de leur employeur avant la mission.

Sous réserve d'un refus employeur, ces agents bénéficient alors d'un « congé pour activité dans la Réserve sanitaire », il s'agit d'un congé exceptionnel.

L'employeur peut alors solliciter une indemnisation forfaitaire auprès de Santé publique France.

L'[article 57 12° de la loi n°84-53](#) prévoit que l'agent a droit "A un congé avec traitement pour accomplir (...) une période d'activité dans la réserve sanitaire (...) d'une durée de quarante-cinq jours"

Le réserviste victime de dommages subis pendant les périodes d'emploi ou de formation dans la réserve et, en cas de décès, ses ayants droit ont droit, à la charge de l'Etat, à la réparation intégrale du préjudice subi, sauf en cas de dommage imputable à un fait personnel détachable du service

Pour plus d'information consulter :

<https://www.santepubliquefrance.fr/a-propos/nos-principes-fondateurs/reserve-sanitaire>

[http://www.cdg66.fr/wp-](http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/04/CA_DELIB_2018_9_INDEMNISATION_RESERVISTES_SANITAIRE.pdf)

[content/uploads/2020/04/CA_DELIB_2018_9_INDEMNISATION_RESERVISTES_SANITAIRE.pdf](http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/04/CA_DELIB_2018_9_INDEMNISATION_RESERVISTES_SANITAIRE.pdf)

http://www.cdg66.fr/wp-content/uploads/2020/04/depliant_reserve_sanitaire-1.pdf

👉 Les CONGES - ATTENTION des évolutions sont possibles !

Sources DGAFP

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, s'applique dans la FPT ?

L'esprit est d'aligner le secteur public/privé mais il faut bien attendre un décret sur les modalités d'application.

MAJ 06/04/20 : En l'état actuel des textes **rien ne permet à l'employeur d'imposer aux agents de prendre des jours de récupération.**

Selon le communiqué de presse de la Coordination des employeurs publics territoriaux :

« La question des congés « forcés » imputables sur la période de confinement, n'est pas encore réglée, mais « la Coordination demande instamment, que, si cette possibilité était mise en œuvre, ce ne soit qu'une possibilité donnée à chaque collectivité, avec des limites précises de surcroît, et en aucun cas une obligation », a insisté Philippe Laurent.



La FAQ du Ministère de l'action et des comptes publics indique ceci : « ***L'autorité territoriale a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé après consultation des fonctionnaires intéressés. Elle peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des périodes, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.*** »

Paie -rémunération/ indemnisation employeur

MAJ - Face à la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière pour les collectivités, s'agissant :

1. d'une part, des contractuels et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) ;
2. et d'autre part, des agents « vulnérables ».

La CNAMTS confirme les modalités suivantes :

<p>2 Dispositifs </p> <p>2 catégories d'Agents</p> <p></p>	<p>(ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires (contractuels et fonctionnaires à temps non complet moins de 28 heures)</p> <p><i>Rappel : Les autres ASA ne sont pas éligibles au dispositif</i></p>	<p>Le télétravail doit être préconisé.</p> <p>Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail</p>
<p>Contractuels et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures)</p>	<ul style="list-style-type: none">• télédéclaration pour l'arrêt de travail sur https://declare.ameli.fr/• déclaration par l'employeur des données de paie pour le calcul des indemnités journalières• récupération des indemnités journalières<ul style="list-style-type: none">○ (i) soit par subrogation, directement perçues par l'employeur○ (ii) soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.	
<p>des agents « vulnérables »(<i>Ircantec ou CNRACL</i>) (<i>antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulinodépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...</i>)</p> <p>et à titre préventif,</p> <p>les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre</p>		<ul style="list-style-type: none">• (I) soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée,• (II) soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun. <p>Pour alléger la charge des collectivités territoriales, une part de leur rémunération sera bien prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et quelle que soit leur quotité de travail, au titre des indemnités journalières.</p>

Plus d'informations (sur le portail collectivites-locales.gouv.fr) :

- [Procédures de déclaration d'arrêt de travail : garde d'enfant et agents vulnérables](#) (DGAFP)
- [Délivrance des avis d'arrêt de travail et versement des indemnités journalières dans le cadre du COVID 19](#) (Ministère de la santé et des solidarités)