FAQ CORONAVIRUS

Mise à jour le 19/01/2021

.

Destinataires :

Rédacteur : DJPS

CORONAVIRUS : les équipes juridiques de Sofaxis vous répondent…

Dernière mise à jour : 03/02/2021

Cette foire aux questions sera actualisée au fur et à mesure de l'actualité et des données.

Elle est notamment basée sur les dispositions législatives prises en application de la crise sanitaire, les publications et recommandations du ministère de l'Action et des Comptes publics, les notes de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) ainsi que les différents communiqués de presse des institutions.

1. Quelles dispositions sont prévues pour les agents affiliés à la CNRACL qui doivent garder leurs enfants à leur domicile du fait de la fermeture des établissements scolaires ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées ?

Les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été seront donc réactivées pour que les parents fonctionnaires concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti.

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

Si le télétravail ne peut être mis en œuvre, l'agent est placé en **autorisation spéciale d'absence**. Dans ce cas, cela ne relève pas d'un congé maladie.

Les conditions du bénéfice de l'autorisation spéciale d'absence :

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés.
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé (crèches ou écoles…).
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents. À cet égard, l'agent devra donc fournir à son employeur une **attestation sur l'honneur** certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre, et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas contact de l'enfant.
- Une mise en œuvre du télétravail doit être impossible.
- L'établissement doit fournir un justificatif attestant que l'enfant ne peut être accueilli.
- L'assurance maladie doit fournir un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact.

Le délai de carence ne s'appliquera pas pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence. Ils pourront être maintenus dans cette position **le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de leurs enfants**.

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel.

Les dispositifs d'indemnisation permettent de couvrir tous les arrêts concernés **à partir du 1er septembre 2020**.

2. Que faire lorsqu'un agent affilié à la CNRACL souffre d'une pathologie à risque ?

La note d'information de la Direction des collectivités locales en date du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 précise que les nouveaux critères permettant d'identifier les agents publics vulnérables sont définis par l'article 1er du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 :

« a) Etre âgé de 65 ans et plus ;

b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée 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 ;

i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;

l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ; »

Cette note ajoute que la prise en charge des agents vulnérables ne peut s'effectuer qu'à la demande de l'agent et sur présentation à son employeur d'un certificat établi pas un médecin. Ce certificat n'est pas requis pour les agents se trouvant dans la situation a) agent âgé d'au moins 65 ans.

L'agent devra être placé en télétravail si ses missions le permettent, à défaut, il devra bénéficier sur son lieu de travail, de mesures de protection renforcées comme le précise le décret du 10 novembre 2020 :

« a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;

b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;

c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transports collectifs. »

En cas d'impossibilité pour l'employeur de respecter ces mesures de protection renforcées, l'agent pourra être réaffecté temporairement sur un autre poste afin de permettre la mise en place de conditions de protection renforcées. A défaut, l'agent sera placé en autorisation spéciale d'absence.

3. A quel moment intervient le placement en autorisation spéciale d'absence d'un agent « vulnérable » ?

Le placement de l'agent en **autorisation spéciale d'absence intervient en dernier ressort**. Il faut en amont une impossibilité :

- de mise en œuvre du télétravail,
- d'aménagement du poste de façon à protéger suffisamment l'agent,
- de réaffectation temporaire de l'agent sur un autre emploi de son grade.

4. Dois-je déclarer sur le site declare.ameli.fr la situation d'un agent vulnérable affilié à la CNRACL ?

Les **questions-réponses relatives à la prise en compte dans la Fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19** - Version mise à jour au **5 novembre 2020** de la **Direction générale des collectivités locales** précise : « *Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime général (contractuels de droit public, fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires) peuvent demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, sous réserve qu'ils ne puissent pas recourir au télétravail.* »

La prise en charge pour les agents fonctionnaires affiliés au régime spécial par le biais du site declare.ameli.fr ne semble pas possible.

Attention :

Les personnels soignants ou non-soignants, des établissements de santé ou établissements médico-sociaux ne peuvent pas faire de demande ou de déclaration sur le site déclare.ameli.fr.

Pour ces personnels, les arrêts de travail sont établis par la médecine du travail ou la médecine de ville en l'absence de médecin du travail. Ils devront prendre contact avec l'employeur ou la médecine du travail de l'établissement.

Depuis l'entrée en vigueur du **décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail**, le médecin du travail peut :

- prescrire ou renouveler les arrêts de travail dérogatoires pour les travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19 ;
- établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en autorisation spéciale d'absence.

Etant précisé que pour ces personnels, les arrêts de travail et le certificat dérogatoires peuvent être délivrés aux personnels des établissements dont le médecin du travail a la charge, ainsi qu'à ceux qui y interviennent dans les conditions prévues aux articles R. 4625-8 et R. 4513-12 du code du travail.

Le médecin du travail établit, la lettre d'avis d'interruption de travail de l'agent concerné selon le modèle mentionné à l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale. Par dérogation, pour les agents parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail sur papier libre qui comporte l'identification du médecin ; l'identification de l'agent ; l'identification de l'employeur ; ainsi que l'information selon laquelle l'agent remplit les conditions prévues au deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Le médecin du travail transmet sans délai à l'agent, l'employeur et le cas échéant au service de santé au travail dont relève l'agent l'arrêt de travail.

L'agent quant à lui adresse cet avis, dans le délai prévu à l'article R. 321-2 du même code, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai à l'agent. L'agent l'adresse sans délai à l'employeur en vue de leur placement en autorisation spéciale d'absence.

Les personnels soignants ou non-soignants, des établissements de santé ou établissements médico-sociaux ne peuvent faire de demande ou de déclaration sur le site déclare.ameli.fr.

Pour ces personnels, les arrêts de travail sont établis par la médecine du travail ou la médecine de ville en l'absence de médecin du travail. Ils devront prendre contact avec l'employeur ou la médecine du travail de l'établissement.

5. Puis-je bénéficier d'une prise en charge par la CPAM pour un agent CNRACL vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-COV-2 ?

La Fédération nationale des Centres de gestion de la Fonction publique territoriale précise, dans une note du 2 avril 2020, « *Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs* » que les fonctionnaires peuvent **bénéficier d'un arrêt de travail** en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration si elles sont en affection longue durée.

Elle ajoute que « ***pour alléger la charge des collectivités territoriales*** *(liée au principe du maintien de la rémunération),* ***une part de leur rémunération sera prise en charge par la Caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires*** *et quelle que soit leur quotité de travail (c'est à dire, qu'il soit ou non affilié CNRACL), au titre des indemnités journalières.* »

6. Que faire lorsqu'un agent est en situation de grossesse ?

Compte tenu du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 ainsi que de la note d'information de la Direction des collectivités locales en date du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 :

L'agent se trouvant au troisième trimestre de sa grossesse et ne pouvant ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées énumérées au 2° de l'article 1er du décret n°2020-1365, pourra être placé en **autorisation spéciale d'absence**.

7. Que faire lorsqu'un agent souffre d'une pathologie à risque mais qu'il ne transmet pas de certificat médical à son employeur ?

Comme le précise la note d'information de la Direction des collectivités locales en date du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, **la prise en charge des agents vulnérables ne peut s'effectuer qu'à la demande de ceux-ci et sur présentation à l'employeur d'un certificat médical** établi par un médecin sauf pour les agents d'au moins 65 ans qui n'ont pas à fournir ce certificat.

Attention : Pour l**es personnels soignants ou non-soignants**, des établissements de santé ou établissements médico-sociaux, le certificat médical devra être établi par le médecin du travail. A défaut de médecin du travail, celui-ci pourra être établi pour un médecin de ville.

8. Lorsqu'un agent est mis à disposition et qu'il souffre d'une pathologie à risque, quelle administration doit gérer sa demande ?

C'est **l'administration d'accueil** qui accueillera la demande de l'agent.

Les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, pourront bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence **mais seulement** lorsque le télétravail n'est pas possible et lorsque des mesures de protection renforcées ne peuvent être mises en œuvre.

9. Des mesures d'éloignement sont-elles mises en œuvre pour les agents CNRACL ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou vulnérables présentant un des critères pathologiques de vulnérabilité ?

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne **vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 mentionnées à l'article 1 du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020**, ils doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.

Le **télétravail** est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

En cas de travail présentiel par nature ou de reprise du travail présentiel décidée par le chef de service au regard des besoins du service, il convient de **mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées telles que définies dans la circulaire du 1er septembre 2020**.

10. Le contrat d'assurance statutaire interviendra-t-il pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence ?

Dans la mesure où il s'agit d'un **régime dérogatoire**, le contrat d'assurance **n'interviendra pas**. Le dispositif **ne relève pas d'un congé de maladie**.

11. Les agents CNRACL en télétravail peuvent-ils demander la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie ?

Un agent en télétravail bénéficie des **mêmes droits** que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'employeur.

Exemple : *un agent chute de la chaise de son bureau alors qu'il est en train d'exercer ses fonctions en télétravail*.

12. Quelles dispositions sont prévues pour les agents affiliés à l'IRCANTEC qui doivent garder leurs enfants à leur domicile du fait de la fermeture des établissements scolaires ?

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé autorisation spéciale absence et bénéficiera **d'un arrêt de travail dérogatoire** assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositifs s'appliquent à compter du 1er septembre 2020.

ATTENTION POUR LA QUESTION 13 et 14 :

Il appartient aux agents de se rapprocher de la CPAM dont ils dépendent afin d'enclencher ainsi la procédure dédiée.

13. Que faire lorsqu'un agent affilié à l'IRCANTEC présente un risque de forme grave de la Covid-19 ?

Pour ces agents, le placement en **autorisation spéciale d'absence** (ASA) est possible **mais seulement** lorsqu'il n'est possible ni de recourir totalement au télétravail, ni de bénéficier des mesures de protection renforcées énumérées au 2° de l'article 1er du décret n°2020-1365, et dans les conditions fixées par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020, en son article 1, comme suit :

« a) Etre âgé de 65 ans et plus ;

b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée 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 ;

i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;

l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare »

14. Une mesure d'éloignement est-elle mise en œuvre pour les agents IRCANTEC ayant dans leur entourage proche des personnes fragiles ou vulnérables présentant un risque de contracter la forme grave de la Covid-19 ?

Pour les agents publics partageant leur domicile **avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 1 du décret n° 2020-521 du 5 mai 2020**, ils doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.

Le **télétravail** est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

En cas de travail présentiel par nature ou de reprise du travail présentiel décidée par le chef de service au regard des besoins du service, il convient de **mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées telles que définies dans la circulaire du 1er septembre 2020**.

15. Quels agents peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence ?

D'après la circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat et dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire, seuls les agents se trouvant dans l'un des cas suivants peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence :
- les personnes identifiées comme cas contact à risque;
- les personnes considérées comme vulnérables;
- le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque

Ce placement en autorisation spéciale d'absence est subordonné à l'impossibilité de la mise en œuvre du télétravail.

16. Jusqu'à quelle date un agent peut-il bénéficier du dispositif relatif aux personnes dites « vulnérables » ?

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 a modifié la **loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020**, notamment son article 20. Il est précisé que les dispositions relatives aux salariés dits « personnes vulnérables » sont reconduites **jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021** et cela à compter du 1er janvier 2021.

Par transposition, **les agents** dits « **vulnérables » de la Fonction publique** peuvent bénéficier d'un **placement en autorisation spéciale d'absence jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021**.

17. Quelles sont les modalités de mise en œuvre du télétravail ?

L'article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature **modifié par décret n° 2020-524 du 5 mai 2020** dispose qu'« *Il peut être dérogé aux conditions fixées à l'article 3 :*

1° Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;

2° Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. »

18. Que faire lorsque mon agent est identifié comme « cas contact à risque de contamination » ?

L'agent devra transmettre à l'employeur public le document transmis par la caisse primaire d'assurance maladie relatif au « contact tracing ».

Pendant toute la période d'isolement définie par l'assurance maladie, l'agent sera placé en télétravail si cela est possible. A défaut, il sera placé en autorisation spéciale d'absence.

19. Que faire lorsqu'un agent informe son employeur de symptômes de la Covid 19 ?

L'agent devra prendre des **mesures d'isolement immédiates**. Il devra se rendre sur la **plateforme du site Internet declare.ameli.fr** afin d'y compléter le formulaire en ligne mise en place par la caisse nationale d'assurance maladie. Il **s'engage à effectuer un test de détection du SARS-CoV2 dans un délai de deux jours**.

Selon *la note d'information de la Direction générale des collectivités locales relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination » et des agents territoriaux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 du 12 janvier 2021*, pendant cette période, sous réserve que l'agent fournisse à son employeur le récépissé généré par la plateforme de la caisse nationale d'assurance maladie, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

Si le **test effectué par l'agent est négatif**, il devra enregistrer la date d'obtention du résultat sur la plateforme declare.ameli.fr et **reprendre le travail dès le lendemain de la réception de ses résultats** si son état de santé le lui permet.

Si l'agent présente toujours des symptômes l'empêchant de reprendre ses fonctions, il pourra consulter son médecin et adresser le cas échéant à son employeur un arrêt de travail de droit commun.

Une attention est à porter à la réalisation du test par l'agent. **Si celui-ci ne réalise pas le test**, **son autorisation spéciale d'absence devra être requalifiée en absence injustifiée.**

Attention : A compter du 15 janvier 2021 (date d'entrée en vigueur du **décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail)**, les personnels soignants ou non-soignants, des établissements de santé ou établissements médico-sociaux ne peuvent obtenir d'arrêts de travail dérogatoires de la part de l'assurance maladie via le site déclare.ameli.fr.

Il incombe au médecin du travail de prescrire ou renouveler les arrêts de travail dérogatoires pour les agents suspectés d'infection à la Covid-19.

20. Que faire lorsque mon agent est testé positif à la COVID-19 ?

L'agent devra enregistrer la date de son résultat sur la plateforme de la caisse nationale d'assurance maladie. Conformément à l'article 2 du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés : « *L'agent public ou le salarié qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale est placé en congé de maladie sans application des dispositions du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 susvisée, sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du décret du 8 janvier 2021 susvisé*. »

L'agent sera donc **placé en congé maladie sans application du jour de carence** à compter de la date indiquée sur l'arrêt dérogatoire établi par la caisse primaire d'assurance maladie.

Le décret 2021-15 cité ci-dessus suspend le jour de carence à compter du 10 janvier et jusqu'au 31 mars 2021.

Attention : Pour les personnels soignants ou non-soignants, des établissements de santé ou établissements médico-sociaux ne peuvent obtenir d'arrêts de travail dérogatoires de la part de l'assurance maladie via le site déclare.ameli.fr.

En effet, avec l'entrée en vigueur du **décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de Covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail**, il incombe au médecin du travail de prescrire ou renouveler les arrêts de travail dérogatoires pour les agents atteints d'infection à la Covid-19.

A défaut de médecin du travail, les arrêts celui-ci pourra être établit pour un médecin de ville.

21. Est-il possible de proroger la durée des périodes de préparation au reclassement lorsque la crise sanitaire a eu des impacts sur la mise en œuvre de cette période de préparation au reclassement ?

Les Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la Fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 mise à jour le 28 janvier 2021 de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique précise que : « *Il s'avère que la durée maximale d'un an de la PPR est prévue par la loi et ne peut pas être prorogée. Cependant, les employeurs peuvent mettre fin à la PPR en cours et enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR car aucune disposition ne limite le nombre de PPR : la prolongation demandée se traduira donc juridiquement par une*

interruption de la PPR en cours, suivie de l'ouverture immédiate d'une nouvelle période de préparation au reclassement.

Pour mettre fin à la première période et s'entendre sur les modalités de mise en œuvre de la nouvelle période, il est nécessaire d'organiser un échange entre l'agent concerné et l'ensemble des acteurs associés à la mise en œuvre de la première période. Dans le cas où la PPR est encadrée par une convention, cette décision collective pourra se concrétiser par la signature d'un avenant.

La mise en place de la nouvelle période de préparation au reclassement s'effectue dans les mêmes conditions et modalités que la première période. Elle doit ainsi être soumise à l'avis du comité médical au même titre que lors de la première demande. Comme pour la PPR initiale, il n'est pas utile d'attendre l'avis du comité médical, il suffit que la procédure tendant à reconnaître l'inaptitude ait été engagée.

La durée de la nouvelle PPR est uniquement limitée à un an. »

22. Quelle est la position des agents se trouvant sans activité au vu des fermetures des établissements scolaires ou parascolaires ?

Ces agents peuvent **être affectés temporairement à d'autres tâches**. Toutefois, ces tâches doivent nécessairement **relever des fonctions du cadre d'emplois auquel ils appartiennent**. A défaut, ils seront placés en **autorisation spéciale d'absence** avec un maintien de leur traitement.

23. Est-ce que la CPAM décomptera des droits maladie à mon agent relevant de l'IRCANTEC lorsqu'il est en situation d'isolement ou de maintien à domicile ?

Dans la mesure où il s'agit d'un régime dérogatoire, **les droits à congé de maladie de l'agent, au regard du régime général de sécurité sociale, ne seront pas décomptés**.

24. L'agent peut-il exercer son droit de retrait ?

L'agent public dispose d'un droit au retrait.

Toutefois, il ne peut pas le mettre en œuvre si l'employeur public a tout mis en place pour protéger sa santé et assurer sa sécurité.

25. Quelles sont les modalités de versement de la prime prévues par le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du Ministère des armées et de l'Institution nationale des Invalides dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ?

Il est précisé dans le décret que les agents publics et les apprentis relevant des établissements publics de santé ; les fonctionnaires et agents contractuels relevant de la fonction publique de l'Etat, en service effectif dans les établissements hospitaliers ; les personnels à statut ouvrier affectés dans un hôpital des armées et à l'Institution nationale des Invalides ; les étudiants en médecine, selon des modalités particulières ; ainsi que les praticiens des armées et militaires infirmiers techniciens des hôpitaux des armées peuvent bénéficier du versement de cette prime. Son versement est toutefois subordonné pour les fonctionnaires à un exercice effectif des fonctions y compris en télétravail, entre le 1er mars et le 30 avril 2020.
Les agents contractuels quant à eux, doivent avoir exercé pendant au moins 30 jours calendaires équivalents à un temps plein ou complet durant cette période. Un cumul des périodes de travail effectuées dans plusieurs organismes ou établissements hospitaliers est possible. L'agent devra toutefois être justifié auprès de l'employeur principal.
Le montant de cette prime exceptionnelle dépend du département du lieu d'exercice de l'agent. Cette prime sera de 1500 euros ou de 500 euros.
La prime est réduite de moitié en cas d'absence d'au moins quinze jours calendaires pendant la période de référence et supprimée pour les agents absents plus de trente jours. Toutefois, les congés annuels, les RTT et les absences pour raison de santé présumées liées à la covid-19 ne sont pas comptabilisés.
En fonction de l'établissement ainsi que des lieux d'exercice des fonctions, des dispositions particulières et une modulation du montant de la prime s'appliquent.

Lorsque le temps d'absence de l'agent excède quinze jours, une minoration du montant de la prime s'effectue.

Etant précisé que **le décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020 adaptant les modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19** et venu **modifier le décret n° 2020-568** du 14 mai 2020 et prévoir la possibilité d'un **nouveau versement de la prime exceptionnelle** en portant le montant total de celle-ci à mille cinq cents euros dans les conditions suivantes :

- les personnels devront avoir exercé leurs fonctions de manière effective, pendant une durée cumulée d'au moins 30 jours calendaires, entre le 1er juin et le 31 août 2020.
- les agents relevant des articles L. 6151-1, L. 6152-1, L. 6153-1 et R. 6153-42 du code de la Santé publique doivent avoir exercé sur une durée équivalente à au moins cinq demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période définie au deuxième alinéa du présent article.
- les personnels mentionnés au I de l'article 1er intervenus en renfort dans les établissements et services situés dans l'un des territoires mentionnés au premier alinéa du présent article sont éligibles au nouveau versement à partir du premier jour d'exercice des fonctions pendant la période définie au deuxième alinéa.
- les personnels mentionnés au III de l'article 1er intervenus en renfort dans ces établissements et services ou désignés pour armer un élément mobile du service de santé des armées déployé dans ces territoires sont également éligibles au nouveau versement à partir du premier jour d'exercice des fonctions pendant cette période.

26. Quelles sont les modalités de versement de la prime prévues par le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la Fonction publique de l'Etat et de la Fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ?

Cette prime peut être versée aux fonctionnaires et agents contractuels considérés comme particulièrement mobilisés que ce soit **en présentiel ou en télétravail**.

Les agents de droit privé des établissements publics et les personnels de droit local à l'étranger sont inclus dans le champ de la prime.
Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle (les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements) sont définies par **délibération** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.
Le montant de la prime allouée ne doit pas dépasser le plafond de 1 000 euros.
Cette prime est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance, ou versé en compensation des heures supplémentaires, des gardes hospitalières, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes. Elle n'est pas cumulable avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.
Attention : cette prime ne concerne pas les agents de certains établissements et services médico-sociaux pour lesquels un autre décret est annoncé.

27. Quelles sont les modalités de versement de la prime prévues par le décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière, de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ?

Cette prime exceptionnelle concerne les établissements et service publics sociaux et médico-sociaux des **trois fonctions publiques**.
Le décret n°2020-711 du 12 juin 2020 octroie la possibilité aux employeurs publiques d'attribuer une prime exceptionnelle aux agents des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ayant exercé leurs fonctions entre le 1er mars et le 30 avril 2020.
Le montant de cette prime est de 1 500 euros ou de 1 000 euros pour les personnels affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'Action sociale et des familles, ainsi qu'aux agents publics exerçant dans les unités de soins de longue durée et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes rattachés à un établissement public de santé, particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19.

Sont considérés comme particulièrement mobilisés les personnels ayant eu un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé.
Il est précisé que cette prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu.
Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle (les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements) devront être définies par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné.

Pour les agents exerçant dans plusieurs des établissements ou structures mentionnés ci-dessus, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun de ces établissements ou services.

Etant précisé que **le décret n° 2020-1425 du 21 novembre 2020 adaptant les modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés à la suite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19** et venu **modifier le décret n° 2020-711** du 12 juin 2020 et prévoir la possibilité d'un **nouveau versement de la prime exceptionnelle** dans les conditions prévues au décret n°2020-711 du 12 juin 2020 modifiée :

- les personnels relevant des établissements et services mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9°, 11°, 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ceux exerçant dans les unités mentionnées au 2° de l'article R. 6145-12 du code de la santé publique et dans ceux des établissements mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles rattachés à un établissement public de santé, situés dans les territoires mentionnés au I de l'article 2 de la loi n° 2020- 856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire peuvent percevoir, dans le cadre de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire dans ces territoires, un nouveau versement portant le montant total de la prime exceptionnelle à mille cinq cents euros.

- les personnels relevant des établissements et services mentionnés aux 1°, 8° et 13° du I de l'article L. 312-1 et aux articles L. 322-1, L. 345-2, L. 345-2-1, L. 349-2 et L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles, au troisième alinéa de l'article L. 631-11 et au quatrième alinéa de l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation, ainsi qu'à l'article L. 744-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, situés dans l'un des territoires mentionnés à l'article 7-1 du présent décret, et ayant exercé leurs fonctions de manière effective, pendant une durée cumulée d'au moins 30 jours calendaires entre le 1er juin et le 31 août 2020, peuvent bénéficier d'un nouveau versement portant le montant total de la prime exceptionnelle à mille euros.

- les agents relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique doivent avoir exercé sur une durée équivalente à au moins cinq demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période définie au premier alinéa du présent article.

- les personnels mentionnés aux articles 7-1 et 7-2 intervenus en renfort dans les établissements et services situés dans l'un des territoires mentionnés au premier alinéa de l'article 7-1 sont éligibles au versement complémentaire dans les conditions prévues aux articles 7-1 et 7-2, à partir du premier jour d'exercice des fonctions pendant la période définie au premier alinéa du présent article.

- les modalités d'attribution de ce nouveau versement sont définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné dans la limite du plafond fixé au premier alinéa.

- les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale.

28. Organisation du travail et télétravail :

Le télétravail devient la norme dans les conditions prévues dans la réglementation de droit commun – décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature modifié par décret n°2020-524 du 5 mai 2020.