FAQ CORONAVIRUS

Mise à jour le 07/01/2021

.

Destinataires :

Rédacteur : DJPS

CORONAVIRUS : les équipes juridiques de Sofaxis vous répondent…

Dernière mise à jour : 07/01/2021

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 se passe-t-il si un agent affilié à la CNRACL fait l'objet d'une mesure d'isolement suite à un contact avec une personne malade du Coronavirus, ou a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'il est en contact de personnes sensibles dans le cadre de son activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches…) ?

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 mais l'agent perçoit son plein traitement, versé par son employeur.

3. 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 rectificative 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 établit par 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, A 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 transport collectifs. »

En cas d’impossibilité pour l’employeur de respecter ses 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.

4. 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.

5. Dois-je déclarer sur le site 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.

6. 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.* »

7. 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**.

8. Que faire lorsqu'un agent ne peut exercer ses fonctions en télétravail durant cette nouvelle période de confinement ?

Le gouvernement a précisé, durant ses annonces, que **le télétravail devait être la norme**. Toutefois, certains emplois ne peuvent être exercés en télétravail. Les agents ne pouvant exercer leurs fonctions en télétravail devront reprendre leurs fonctions en se rendant sur leur lieu de travail habituel. L'employeur public veillera à fournir aux agents concernés une attestation de déplacement dérogatoire.

9. 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.

10. 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.

11. 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 présentielle 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**.

12. 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**.

13. 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*.

14. Que se passe-t-il si mon agent IRCANTEC fait l'objet d'une mesure d'isolement suite à un contact avec une personne malade du coronavirus ou a séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches…) et se trouve dans l'incapacité de poursuivre son activité professionnelle à domicile ?

Un arrêt de travail peut être prescrit à l'agent par **un médecin de la Caisse d'assurance maladie** ou, le cas échéant, par **les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie**.

Toutefois, il est possible que ces arrêts de travail soient établis **par les médecins de ville**.

L'agent pourra bénéficier **des indemnités journalières** versées par la Caisse primaire d'assurance maladie, **durant toute la durée de la mesure d'isolement**, sans, semble-t-il, que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

15. 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 LES QUESTIONS 14 et 15 :

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

16. 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 »

17. 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 frave 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 présentielle 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**.

18. 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.

19. 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**.

20. 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. »

21. Que se passe-t-il si un agent présente des symptômes de la Covid-19 et que son diagnostic a été confirmé ?

L'agent pourra bénéficier d'un **arrêt maladie**, il sera placé en **congé de maladie ordinaire** et bénéficiera du **traitement afférent à sa position et en fonction de ses droits**.

22. Le jour de carence sera-t-il appliqué si la maladie (coronavirus) est constatée ?

Le jour de carence en congé de maladie **ne s'appliquait pas**.
Les arrêts à prendre en compte pour cette nouvelle règle sont **tous les arrêts maladie** sans distinction.
La période concernée avait débuté à la date de la publication de la loi (soit le 24 mars), jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Au-delà du 10 juillet 2020, le jour de carence est rétabli pour tous les agents.

La loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 prévoit notamment la **suspension du jour de carence dans la Fonction publique** (lorsque le congé est directement en lien avec la COVID-19) mais **un décret d'application doit paraître pour en déterminer les modalités d'application**.

23. 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 taches doivent nécessairement **relever des fonctions du cadre d'emplois auxquels ils appartiennent**. A défaut, ils seront placés en **autorisation spéciale d'absence** avec un maintien de leur traitement.

24. Est-ce que la CPAM décomptera des droits maladie à un agent relevant de l'IRCANTEC s'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 sont pas décomptés.**

25. 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.

26. 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.

27- 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.

28. 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.

29. 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.