FAQ CORONAVIRUS

Mise à jour le 14/04/2020

.

Destinataires :

Rédacteur : DJPS

Diffusion : interne - confidentielle

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

Elle est basée sur le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, la conférence de presse d'Olivier Dussopt (Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes public) du 16 mars 2020, les notes de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, ainsi que les communiqués de presse de l'assurance maladie.

1. QUELLES DISPOSITIONS SONT PREVUES POUR LES **AGENTS AFFILIES A LA CNRACL** QUI DOIVENT **GARDER LEURS ENFANTS A LEURS DOMICILES DU FAIT DES FERMETURES DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES** ?

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 relèverait 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. 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,
- une mise en œuvre du télétravail doit être impossible.

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

Pour les enfants des **personnels soignants exclusivement, un système de garde est mis en place**. Les crèches et établissements scolaires seront ouverts à titre dérogatoire.

2. QUE SE PASSE T'IL SI **MON AGENT AFFILIE A LA CNRACL** FAIT L'OBJET D'UNE **MESURE D'ISOLEMENT SUITE A UN CONTACT AVEC UNE PERSONNE MALADE DU CORONAVIRUS** OU A SEJOURNE DANS UNE ZONE CONCERNEE PAR UN FOYER EPIDEMIQUE DE CE MEME VIRUS ET

DANS DES CONDITIONS D'EXPOSITION DE NATURE A TRANSMETTRE CETTE MALADIE, NOTAMMENT S'ILS SONT EN CONTACT DE PERSONNES SENSIBLES DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE (PERSONNELS HOSPITALIERS, D'EHPAD, DE CRECHES…) ?

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 relèverait pas d'un congé maladie mais l'agent percevrait son plein traitement, versé par son employeur.

3. QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE POUR **LES AGENTS AFFILIES A LA CNRACL** QUI SONT **CONTRAINT DE RESTER A LEURS DOMICILES DU FAIT DE LA FERMETURE DES ÉCOLES** ?

Le **télétravail** est à privilégier dans un premier temps à défaut, les personnels dont un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans doivent rester à domicile bénéficient d'une **autorisation spéciale d'absence** sans jour de carence. Cette autorisation est accordée à raison **d'un responsable légal par fratrie**. L'agent doit en faire la demande à son employeur et devra **justifier d'une la mesure d'éloignement** (attestation de l'établissement scolaire notamment), ainsi que d'une absence de solution de garde,

L'agent devra en plus transmettre une **attestation sur l'honneur** à son employeur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

4. QUE FAIRE LORSQU'UN **AGENT AFFILIE A LA CNRACL** SOUFFRE D'UNE **PATHOLOGIE A RISQUE** ?

Si votre agent souffre d'une **des pathologies définies par le Haut conseil de la santé publique** (HCSP), ci-dessous :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

Il devra être impérativement éloigné de son lieu de travail. L'agent devra être **en télétravail** si son activité professionnelle le permet. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé en **autorisation spéciale d'absence.**

Attention : les **personnels soignants** ne sont **pas concernés par ce dispositif**. Une procédure spécifique a été mise en place eu égard à leur exposition particulière. Il convient de suivre les recommandations du ministère des solidarités et de la santé concernant cette catégorie de personnel.

5. DOIS-JE DECLARER SUR LE SITE *DECLARE.AMELI.FR* LA SITUATION DE MON AGENT VULNERABLE AFFILIE A LA CNRACL ?

Pour les fonctionnaires du régime spécial (CNRACL), **une déclaration** doit également être faite sur **le site declare.ameli.fr.**

Les agents pourront se connecter directement, sans passer par leurs employeurs ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours.

6. QUE FAIRE LORSQU'UN DE MES AGENTS EST EN **SITUATION DE GROSSESSE** ?

L'agent en situation de grossesse doit **être impérativement éloigné de son lieu de travail**. L'agent devra être en **télétravail** si cela est possible. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé par son employeur en **autorisation spéciale d'absence**.

Une déclaration en ligne sur le site declare.ameli.fr devra également faite pour les agents enceintes dans leur **3ème trimestre de grossesse**.

7. LORSQU'UN AGENT EST MIS A DISPOSITION ET QU'IL SOUFFRE D'UNE PATHOLOGIE A RISQUE, QUELLE ADMINISTRATION DOIT GERER SA DEMANDE ?

C'est **l'administration d'accueil** qui accueillera la demande de l'agent et placera celui-ci en **télétravail** ou en **autorisation spéciale d'absence**.

8. **LE CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE** INTERVIENDRA-T-IL POUR LES AGENTS PLACÉS EN **AUTORISATION SPECIALE 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**.

9. **L'AGENT AFFILIE A LA CNRACL** NE PEUT PLUS EXERCER SES MISSIONS EN **L'ABSENCE D'ACTIVITE** PEUT-IL ETRE EN **CHOMAGE PARTIEL** ?

Non, les agents affiliés à la CNRACL qui ne peuvent être en télétravail sont placés en **autorisation spéciale d'absence.**

10. **LES AGENTS CNRACL EN TELETRAVAIL** PEUVENT-IL DEMANDER **LA RECONNAISSANCE D'IMPUTABILITE 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*.

11. QUE SE PASSE T'IL SI **MON AGENT IRCANTEC** FAIT L'OBJET D'UNE **MESURE D'ISOLEMENT SUITE A UN CONTACT AVEC UNE PERSONNE MALADE DU CORONAVIRUS** OU A SEJOURNE DANS UNE ZONE CONCERNEE PAR UN FOYER EPIDEMIQUE DE CE MEME VIRUS ET DANS DES CONDITIONS D'EXPOSITION DE NATURE A TRANSMETTRE CETTE MALADIE, NOTAMMENT S'ILS SONT EN CONTACT DE PERSONNES SENSIBLES DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITE

PROFESSIONNELLE (PERSONNELS HOSPITALIERS, D'EHPAD, DE CRECHES…) ET SE TROUVE DANS L'INCAPACITE DE POURSUIVRE SON ACTIVITE PROFESSIONNELLE A DOMICILE ?

Un arrêt de travail devra 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.

L'agent pourra bénéficier des indemnités journalières maladie versées par la caisse primaire d'assurance maladie, dans la limite de 20 jours, sans que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

12. QUELLES DISPOSITIONS SONT PREVUES POUR **LES AGENTS AFFILIES A L'IRCANTEC** QUI DOIVENT **GARDER LEURS ENFANTS A LEURS DOMICILES** DU FAIT DES **FERMETURES DES ETABLISSEMENTS 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**.

Des indemnités journalières pourront être versées par la caisse primaire d'assurance maladie **pendant toute la durée de fermeture de l'établissement** accueillant l'enfant, sans que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

Comment demander l'indemnisation de ces agents ? :

Remplir un formulaire sur le site https://declare.ameli.fr/

Cette démarche permettra la délivrance d'un arrêt de travail et le versement d'indemnités journalières courant sur la durée de fermeture de l'établissement scolaire de l'enfant.

Attention : les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour délivrer des arrêts de travail.

13. QUE FAIRE LORSQU'UN **AGENT AFFILIE A L'IRCANTEC** SOUFFRE D'UNE **PATHOLOGIE A RISQUE ?**

Si votre agent souffre d'une des **pathologies définies par le Haut conseil de la santé publique** (HCSP), ci-dessous :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

Il devra être **impérativement éloigné de son lieu de travail**. L'agent devra être en télétravail si son activité professionnelle le permet. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent pourra en se

connecter directement, sur le **site declare.ameli.fr** demander bénéficier **en arrêt de travail** pour une durée initiale de 21 jours.

Attention : les **personnels soignants** ne sont **pas concernés par ce dispositif**, et ne peuvent pas utiliser le site déclare.ameli.fr. Une procédure spécifique a été mise en place eu égard à leur exposition particulière. Il convient de suivre les recommandations du ministère des solidarités et de la santé concernant cette catégorie de personnel. Un suivi au cas par cas, en lien avec la médecine du travail devra être réalisé.

ATTENTION POUR LES QUESTIONS 11 / 12 / 13 : Pour **la DGAFP** dans la fiche « *Situation des agents publics Comparatif public-privé* » : « *Il est précisé que certains agents publics (contractuels de droit public ou encore fonctionnaires à temps non complet) sont affiliés au régime général et peuvent bénéficier des dispositifs exceptionnels mis en place pour les salariés relevant du code du travail et assurés du régime général. Il apparaît cependant, eu égard à la situation exceptionnelle et par nécessité d'une protection adéquate des agents, que les employeurs publics appliquent à ces personnels les mêmes modalités de gestion que celles recommandées pour les autres agents, notamment les titulaires. Il appartient en conséquence aux employeurs publics de ne pas utiliser le site « declare.ameli.fr » ».*

De plus, **Olivier Dussopt** a précisé lors d'un entretien accordé aux associations d'élus membres de la Coordination des employeurs le 24 mars 2020 : *« Comme pour les autres agents publics, cette ASA est à la charge de la collectivité (une régularisation ultérieure sera (serait) mise en place). »*

La fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale dans une note relative Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs précise que : *« 2) Pour les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique (antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulinodépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer…) et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre :*

Ces personnes « vulnérables » ne doivent pas participer au PCA en présentiel. Le télétravail doit être préconisé. Si celui-ci n'est pas réalisable, ces agents, contractuels ou fonctionnaires, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail (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.

*Dans une note transmise par le Cabinet en fin de semaine dernière, il nous a été indiqué 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 (cad, qu'il soit ou non affilié CNRACL), au titre des indemnités journalières. »*

L'assurance maladie dans un Communiqué de presse quant à elle précise *: « … cette procédure de demande d'arrêt de travail concernera les salariés du régime général, des régimes spéciaux, les travailleurs indépendants (hors professions libérales), auto-entrepreneurs et les agents de la fonction publique. »*

Il appartient donc aux agents de se rendre sur le portail declare.ameli.fr afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée.

14. UNE DELIBERATION EST-ELLE INDISPENSABLE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL ?

La prise d'une délibération ne semble **pas indispensable** pour la mise en œuvre du télétravail compte tenu des **circonstances exceptionnelles** découlant de l'épidémie.

15. QUE SE PASSE-T-IL SI UN AGENT PRESENTE DES SYMPTOMES DU COVID-19 ET QUE SON DIAGNOSTIC A ETE CONFIRME ?

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**.

16. LE JOUR DE CARENCE SERA-T-IL APPLIQUÉ SI LA MALADIE (CORONAVIRUS) EST CONSTATÉE ?

Le jour de carence en congé de maladie **ne s'applique pas**.

Les arrêts à prendre en compte pour cette nouvelle règle sont **tous les arrêts maladie** sans distinction.

La période concernée débute à la date de la publication de la loi (soit le 24 mars), jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

17. QUE SE PASSE T'IL SI MON AGENT EST DANS L'O**BLIGATION D'EXERCER SES FONCTIONS** DANS LE CADRE DU **PLAN DE CONTINUITE D'ACTIVITE DE SERVICE** ?

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

Si le télétravail n'est pas possible, il pourra **se rendre sur son lieu de travail**, et poursuivra son activité en respectant les gestes barrières et les règles de distanciation au travail.

18. QUELLE EST LA POSITION DES **AGENTS** SE TROUVANT **SANS ACTIVITE** AU VU DES **FERMETURES DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS** ?

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.

19. **L'EMPLOYEUR PUBLIC** PEUT-IL **IMPOSER LA PRISE DE CONGES** A L'AGENT CONCERNE PAR UNE MESURE D'EVICTION, DE MAINTIEN A DOMICILE OU D'EVICTION ?

L'employeur peut **déplacer des congés** déjà posés par l'agent sur une autre période, compte tenu des circonstances exceptionnelles. Toutefois, **si l'agent n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer**.

20. DES MESURES D'ELOIGNEMENT SONT-ELLES MISES EN ŒUVRE POUR **LES AGENTS AYANT DANS LEUR ENTOURAGE PROCHE DES PERSONNES FRAGILES OU PRESENTANT UN DES 11 CRITERES PATHOLOGIQUES** DEFINIE PAR LE HAUT CONSEIL DE LA SANTE PUBLIQUE (HCSP) UN HAUT RISQUE DE CONTAMINATION ?

Aucune mesure d'éloignement n'est possible pour ces agents, qui devront **exercer leurs fonctions** si leur présence est indispensable pour la continuité du service public.

21. DOIS- JE **DECOMPTER DES DROITS A LA MALADIE** A MON AGENT LORSQU'IL EST EN **SITUATION D'ISOLEMENT** OU DE **MAINTIEN A DOMICILE** ?

Dans la mesure où il s'agit d'un régime dérogatoire, **les droits à congé de maladie de l'agent ne sont pas décomptés**.

22. 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 œuvre pour protéger sa santé et assurée sa sécurité.