



CORONAVIRUS

SPECIAL INFO DU 13 MARS 2020

INCIDENCES SUR LE PERSONNEL DES COLLECTIVITÉS DE LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET DES CRÈCHES ANNONCÉE PAR LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE LE 12 MARS 2020

En raison de l'épidémie de COVID 19 et suite à la décision annoncée par le Président de la République le 12 mars 2020 de fermer les établissements scolaires et les crèches à compter du lundi 16 mars 2020, vous trouverez ci-dessous les mesures qui peuvent immédiatement être adoptées pour la gestion des différents personnels en fonction de leur situation.

Les mesures décrites trouveront également à s'appliquer en cas de fermeture d'un Centre de Loisirs par l'autorité gestionnaire.

Ce document reprend pour l'essentiel les solutions spécifiques dégagées par la Direction Générale des Finances Publiques le 27 février 2020 en cas de mesure sanitaire grave.

D'autres mesures seront susceptibles d'être préconisées ultérieurement, en fonction de la durée de cette situation.

I. LES PERSONNELS CONTRAINTS DE DEMEURER À LEUR DOMICILE POUR GARDER UN ENFANT DU FAIT DE LA FERMETURE D'UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE OU D'UNE CRÈCHE

Pour les personnels travaillant dans un établissement fermé en raison de l'épidémie (établissement scolaire, crèche) ou non fermé :

| Autoriser le télétravail (si déjà instauré par la structure) ou le travail à distance (à défaut d'instauration préalable) lorsque c'est possible

| En cas d'impossibilité de télétravail ou de travail à distance :

- Pour un agent relevant du régime général

L'autorité territoriale peut délivrer des autorisations spéciales d'absence à l'agent (un projet d'arrêté est en cours d'élaboration par les services du Centre de Gestion).

La collectivité doit déclarer l'arrêt de travail à l'assurance maladie. La CPAM versera les indemnités journalières pour une durée de 14 jours calendaires renouvelables, à compter de la date de début de l'arrêt, même en l'absence de tout symptôme (décret du 31 janvier 2020).

La déclaration est à effectuer sur le site <https://declare.ameli.fr/>.

Des précisions sont attendues sur une éventuelle possibilité de subrogation par l'employeur.

Aucun jour de carence ne s'applique.

Cette mesure concerne uniquement les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt, ou de moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.

Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, à condition de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

L'arrêt de travail peut être partagé entre les parents.

Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.

L'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

- Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial :

L'autorité territoriale peut délivrer des autorisations spéciales d'absence à l'agent qui sera alors rémunéré par la collectivité (un projet d'arrêté est en cours d'élaboration par les services du Centre de Gestion).

L'autorité territoriale peut se référer aux limites d'âge prévues dans le cadre des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde (16 ans, pas de limite d'âge pour les enfants handicapés).

Le fonctionnaire devra fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant que son enfant ne peut pas être gardé par l'autre parent.



Ces mesures visent uniquement les parents des enfants ou les personnes ayant l'autorité parentale. Elles ne sont pas applicables par exemple aux grands-parents amenés à garder leurs petits enfants dans ce cadre.

II. LES PERSONNELS NON CONTRAINTS DE DEMEURER À LEUR DOMICILE POUR GARDER UN ENFANT DU FAIT DE LA FERMETURE D'UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE OU D'UNE CRÈCHE

1. Pour les personnels travaillant dans un établissement fermé en raison de l'épidémie (établissement scolaire, crèche)

| Affectation temporaire sur d'autres missions, lorsque c'est possible

Les nouvelles tâches confiées aux agents devront correspondre aux missions prévues dans leur cadre d'emplois.

| Autorisation de télétravail (si déjà instauré par la structure) ou de travail à distance (à défaut d'instauration préalable) lorsque c'est possible.

| Autorisations spéciales d'absence : en cas d'impossibilité d'affectation temporaire sur d'autres missions, de télétravail ou de travail à distance, l'autorité territoriale doit délivrer des autorisations spéciales d'absence à l'agent qui sera alors rémunéré par la collectivité (un projet d'arrêté est en cours d'élaboration par les services du Centre de Gestion).

2. Pour les personnels ne travaillant pas dans un établissement fermé en raison de l'épidémie (établissement scolaire, crèche)

| Pas de mesure d'isolement : l'autorité territoriale devra communiquer aux agents les informations de prévention.

| Autorisation de télétravail (si déjà instauré par la structure) ou le travail à distance (à défaut d'instauration préalable) lorsque c'est possible, afin de limiter les déplacements et les contacts, et ainsi d'éviter le risque de contamination.

III. LES AGENTS EN CONGÉS DE MALADIE

Tout agent atteint par le virus COVID 19 devra être placé en congé de maladie ordinaire sur certificat médical de son médecin traitant.

Les agents présentant des pathologies ou fragilités pourront être maintenus à leur domicile pour préserver leur santé, sur présentation d'un arrêt de maladie de leur médecin traitant.

CONTACTS

Direction Expertise Juridique et Instances
Consultatives
Pôle Expertise Juridique

| ☎ 05 59 84 59 43 – 📠 05 59 90 03 94

| expertise@cdg-64.fr