

# INE



CGT Services Publics  
de l'Hérault

# CGT

nosdroits.cgt34@gmail.com

# Le mag

ÉDITION SPÉCIALE

# CORONAVIRUS

## ◆ Note du CDG 34

L'employeur public peut adapter son action selon la situation de l'agent public concerné par une mesure d'isolement, d'éviction, de maintien à domicile, de fermeture d'établissement, d'impossibilité de faire garder ses enfants... au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

Dans ce cas de situation exceptionnelle, l'employeur public a la possibilité d'anticiper et de déroger sur la durée maximale normalement prévue du télétravail (à savoir 3 jours par semaine au maximum généralement).

Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

**Concrètement :**

### 1. Pour les agents fonctionnaires avec

**un temps de travail supérieur ou égal à 28 heures :**

en cas de mesure d'isolement, de maintien à domicile, de fermeture d'établissement, d'impossibilité de faire garder ses enfants... le télétravail est mis en place ;

en cas de mesure d'isolement, de maintien à domicile, d'impossibilité de faire garder ses enfants... avec une impossibilité de mise en place du télétravail, le fonctionnaire est placé en autorisation spéciale d'absence (cf notes DGAFP du 27/02/2020, DGAFP et DGCL du 05/03/2020 et instruction n°7 du 23 mars 1950) ;

en cas de fermeture d'établissement et s'il ne fait pas l'objet de mesure d'isolement à titre personnel, le fonctionnaire peut faire l'objet d'une réaffectation sur un autre service ;

en cas d'infection du fonctionnaire ayant contracté la maladie, ce dernier est placé en arrêt maladie.

## 2. Pour les agents contractuels et fonctionnaires avec un temps de travail inférieur à 28 h :

en cas de mesure d'isolement, de maintien à domicile, d'impossibilité de faire garder ses enfants... le télétravail est mis en place ;

en cas de mesure d'isolement, de maintien à domicile, d'impossibilité de faire garder ses enfants... avec une impossibilité de mise en place du télétravail, le contractuel ou le fonctionnaire < 28 h est placé en arrêt maladie selon la procédure accessible sur le site internet dédié <https://declare.ameli.fr/> ; conduisant à la délivrance d'un arrêt de travail et au versement

d'indemnités journalières pour la durée de fermeture de l'établissement ; en cas de fermeture d'établissement et s'il ne fait pas l'objet de mesure d'isolement à titre personnel, le fonctionnaire (et uniquement le fonctionnaire < 28h) peut faire l'objet d'une réaffectation sur un autre service ; en cas d'infection de l'agent ayant contracté la maladie, ce dernier est placé en arrêt maladie.

**NB** : les autorisations d'absence et arrêt de travail ne génèrent pas de jours de RTT, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

**NB** : il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté pour définir la situation de l'agent placé en autorisation d'absence.

## ◆ Extrait de la note de la dgafp menace sanitaire - épidémie

### SITUATION DE L'AGENT PUBLIC AU REGARD DES MESURES D'ISOLEMENT

Les mesures de préservation de la santé de la population peuvent comporter des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile visant à éviter la propagation de la maladie. Ces mesures de privation de libertés fondamentales sont des mesures de police qui doivent être proportionnées au risque encouru et au regard de l'intérêt de santé publique.

Cependant, il apparaît qu'à la date du 26 février 2020, le ministre chargé de la santé a seulement édicté des **recommandations** (voir en ce sens : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) à destination des travailleurs et étudiants ayant séjourné dans une région

à risque en leur demandant de privilégier le télétravail et d'éviter les contacts proches (réunions, ascenseurs, cantine, etc.). C'est donc aujourd'hui cette population spécifique qui est la cible des mesures préventives, **sans que celles-ci ne puissent leur être imposées** (dans l'hypothèse d'un refus de leur part), tant que l'article L.3131-1 du code de la santé publique n'a pas été activé.

Par ailleurs, l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale prévoit, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, la possibilité de prendre, **par décret**, des mesures visant à renforcer la prise en charge des frais de santé et à adapter les règles de versement en espèce par dérogation au droit commun de la sécurité sociale, mais cet article n'est applicable qu'au régime général (donc aux agents non titulaires de droit public) et **non**

**aux fonctionnaires ou aux militaires.** C'est en application de cet article que le décret du 31 janvier 2020<sup>1</sup> a été pris. Ce décret ouvre la possibilité, pour les salariés du régime général devant être mis en quarantaine suite à leur retour d'une zone à risque, et nonobstant l'absence de tout symptôme, d'être placés en situation d'arrêt de maladie avec des conditions dérogatoires au droit commun : possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence. Par extension, le décret sert également à régler la situation des agents contraints de rester à leur domicile en raison de la quarantaine d'un proche (par exemple : parents devant garder leur enfant).

**La responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière**

L'employeur public peut adapter son action selon la situation de l'agent public concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

**Lorsque le télétravail est possible**, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site, ce qui pourra recouvrir le cas d'une situation de pandémie. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de

manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou d'un de ses proches. Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, elle est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

**Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail**, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position régulière<sup>2</sup> compte tenu de l'absence de service fait. Il dispose, à cet effet, de deux possibilités :

- **placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence** sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'[instruction du 23 mars 1950](#)<sup>3</sup>. L'instruction prévoit, de manière limitative, les cas de maladie ouvrant droit à ce type d'autorisation spéciale d'absence. Il s'agit des maladies suivantes : variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale. Des situations de type coronavirus COVID-19 ne sont donc pas prévues. Toutefois, cette instruction prévoit également que : « *S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas* ». Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures

définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabit-ant avec une personne en quarantaine. L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme plus protecteur des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'évic-tion et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunéra-tion ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension. En revanche, les autorisations spéciales d'ab-sence constituant une dérogation à l'obliga-tion de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du

temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

**- placer l'agent public en congé de ma-ladie sur la base d'un arrêt de travail éta-bli par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.** Pour les agents contractuels, cette mesure est applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020. Ce décret n'est pas applicable aux fonctionnaires. Dans ce cadre, pour les fonctionnaires, la mise en place d'une auto-risation spéciale d'absence est recomman-dée.

## ◆ Pour la CGT...

Fermeture des crèches, des écoles, des centres de loisirs, des accueils, des biblio-thèques, etc. Si ces mesures sont rendues nécessaires pour des raisons préventives et de confinement, les agents doivent avoir la garantie absolue du maintien de leurs ré-munérations, primes, vacances.

Partout, nous appelons les agents à exiger des consignes claires et des garanties. Pour la CGT, ce n'est pas aux agents de payer les conséquences de la catastrophe sanitaire, qui déjà ne cesse de s'aggraver, et qui se trouve renforcée par l'épidémie.

**Pour tout renseignement complémentaire n'hésitez pas à nous contacter au 0687040333 ou par mail à l'adresse jerome.vidal34@gmail.com**



### Intéressé-e par une adhésion à la CGT ?

Retournez ce talon à : CGT CSD 34 Maison des syndicats,  
474 Allée Henry II de Montmorency 34000 Montpellier  
ou par Email à **[nosdroits.cgt34@gmail.com](mailto:nosdroits.cgt34@gmail.com)**

Je, soussigné-e, ..... Prénom : .....

Grade : .....

Collectivité : .....

Adresse personnelle : .....

Tél : ..... Courriel : .....@.....

souhaite adhérer au syndicat CGT

Cotisation mensuelle : 1% du salaire mensuel sans les primes (ouvre droit à un crédit d'impôt de 66%)

Date:

Signature:

Ne dites plus :  
**QUE FAIT  
LA CGT ?**

Faites-la !



**J'adhère**