



centre de gestion de l'eure  
fonction publique territoriale


2020

**CRISE DU CORONAVIRUS :  
GUIDE PRATIQUE  
DE GESTION DES PERSONNELS**



# Sommaire

<b>I - PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ ET PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ.....</b>	<b>4</b>
A. La mise en œuvre des Plans de Continuité de l'Activité.....	5
B. La mise en œuvre des Plans de Reprise d'Activité.....	6
C. La mise en œuvre du travail en présentiel ou du travail à distance .....	6
D. Les déplacements sur le lieu de travail des agents.....	7
E. La mise en œuvre du télétravail ou Travail à Distance à compter du 11 mai 2020 .....	8
F. L'exclusion en présentiel de certains agents des Plans de Continuité d'Activité (PCA) et des Plans de Reprise d'Activité (PRA) .....	8
G. Restauration administrative .....	9
H. CAS PARTICULIER : Les modalités d'instauration du service d'accueil minimum pour les enfants des personnels de soins et d'autres enfants, suivant les recommandations de l'État.....	9
I. Plan de Continuité d'Activité PCA / Plan de Reprise d'Activité PRA et obligation de protection des agents.....	10
J. Les mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou du PRA ou d'un recours abusif au droit de retrait .....	11
<b>II - Droit de retrait et COVID-19 .....</b>	<b>13</b>
1. Rappel sur le droit de retrait .....	13
2. La procédure de déclaration du droit de retrait.....	13
<b>III – CORONAVIRUS ET GESTION RH DES AGENTS PUBLICS .....</b>	<b>15</b>
1. L'agent public a été déclaré positif au coronavirus .....	15
1.a Congé de maladie ordinaire classique, COVID : jour de carence et rémunération .....	16
2. L'agent public est un agent concerné par mon PCA et dans mon PRA, mais qui présente une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.....	16
2.A. Position statutaire de l'agent .....	16
2.A.1 – Statut des agents vulnérables .....	17
2.A.2 – Statut des agents cohabitant avec une personne vulnérable.....	18
2.A.3 – Statut des agents en garde d'enfants de moins de 16 ans entre le 11 mai et le 1er juin 2020. ....	19
2.A.4 – Statut des agents en garde d'enfants de moins de 16 ans à partir du 1er juin 2020. ....	20
2.B. MESURES EXCEPTIONNELLES visant à réduire la charge financière des employeurs publics .....	21
2.B.1 – Agents contractuels et titulaires de moins de 28 heures et garde d'enfants .....	21
2.B.2 – Agents CNRACL placés en ASA pour la garde d'enfants de moins de 16 ans.....	21
2.B.3 – Agents dits « vulnérables » ou cohabitant avec une personne vulnérable .....	22



2.C. Exercice des fonctions en présentiel ou en télétravail et rémunération .....	22
2.C.1 – Prime exceptionnelle versée aux agents mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire .....	22
2.D. Exercice des fonctions différentes du cadre d'emploi de l'agent .....	24
2.E. Autorisation Spéciale d'Absence ASA et rémunération.....	24
2.F. Congés annuels .....	25
2.G. Absences imposées et crise sanitaire.....	25
2.G.1 – Les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant la période de confinement ...	25
2.G.2 – Les agents en télétravail.....	26
<b>IV - ANNEXES .....</b>	<b>29</b>
1. Annexe 1 : attestation sur l'honneur .....	29
2. Annexe 2 : certificat d'isolement d'une personne à risques.....	30
3. Annexe 3 : attestation sur l'honneur garde d'enfant(s) à domicile .....	31
4. Annexe 4 : modèle de délibération créant la prime exceptionnelle.....	32

# I - PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ (PCA) ET PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ (PRA)

Communiqué de presse Gestion du Covid-19 dans la fonction publique 16 mars 2020

DGAFF du 31 mars 2020

## La gestion du coronavirus dans les services publics locaux

**Il n'existe pas de chômage technique, total ou partiel, dans la fonction publique.**

Entre le 16 mars 2020 et le 10 mai 2020, le gouvernement a mis en place des mesures de confinement complétées par un plan d'urgence sanitaire qui impose par décret des mesures générales limitant la liberté d'aller et venir, la liberté d'entreprendre et la liberté de réunion.

La marche à suivre pour l'élaboration de votre PCA, rappelée par la DGAFF, était donc la suivante :

- Placer dans la mesure du possible les agents en télétravail.
- Seuls les agents dont la présence est rendue nécessaire dans le cadre de la continuation de l'activité sont tenus de se présenter au travail, sauf cas particuliers (cf. gestion RH des agents).
- Tous les autres agents bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence. Cependant, le temps où les agents sont en ASA n'ouvre pas droit aux RTT.
- Pour les agents en contrat d'apprentissage et les étudiants en stage : Les CFA n'accueillent plus d'apprentis depuis le lundi 16 mars 2020, ainsi que les facultés pour les étudiants. Dans leur collectivité, il est préconisé de maintenir leur contrat et de les rémunérer dans les conditions habituelles.
- Pour les vacataires, il est préconisé de les rémunérer, comme si le service avait été fait.

**Tous les agents conservent leurs rémunérations, indiciaires et régimes indemnitaires.**

Depuis le 11 mai 2020, la période de confinement est allégée. Afin de pouvoir organiser au mieux cette reprise, nous vous conseillons de rédiger un Plan de Reprise d'Activité ou PRA, indiquant les missions et personnes en télétravail ou travail à distance, les personnes en présentiel et les cas d'Autorisations Spéciales d'Absence, ASA.

Depuis le 11 mai 2020, tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 10 personnes en milieu clos ou ouvert, est interdit sur tout le territoire jusqu'à nouvel ordre.

Les rassemblements, réunions ou activités indispensables à la continuité de la vie de la Nation **peuvent être maintenus à titre dérogatoire par le Préfet**, sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent.

Le Préfet est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les rassemblements, réunions ou activités mettant en présence de manière simultanée moins de 100 personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

Entre le 16 mars et jusqu'au 10 mai 2020, les crèches, les écoles, les collèges, les lycées et les universités sont fermés. La réouverture des crèches, école, collèges et lycées a commencé pour certains à compter du 11 mai 2020.

Selon les dispositions de l'arrêté ministériel du 14 mars 2020, **les établissements suivants n'ont pu accueillir du public entre le 14 mars 2020 et le 10 mai 2020 :**

- Les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- Les centres commerciaux et commerces autres que ceux autorisés à rester ouverts ;
- Les restaurants et débits de boissons ;
- Les salles de danse et salles de jeux ;
- Les bibliothèques et les centres de documentation ;
- Les salles d'exposition ;
- Les établissements sportifs couverts ;
- Les musées ;
- Les chapiteaux, tentes et structures - Les établissements de plein air ;
- Les services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés ;
- Les établissements d'éveil, d'enseignement, de formation.

**Dans le cadre de la mesure de confinement entrée en vigueur à compter du mardi 17 mars à 12h00 jusqu'au 11 mai 2020, en vertu des dispositions du décret n°2020-260 du 16 mars 2020, seuls les services essentiels sont restés ouverts.**

## **A. La mise en œuvre des Plans de Continuité de l'Activité**

Si les collectivités territoriales ont une obligation de continuité du service public, celles-ci **doivent définir un plan de continuité d'activité (PCA)** précisant les modalités de fonctionnement des services en :

- Assurant un service public recentré uniquement sur les missions « essentielles »
- Limitant la propagation du virus au sein des établissements de la collectivité protégeant les agents en activité contre ce risque.

### **Pour la mise en œuvre du PCA, plusieurs étapes sont nécessaires :**

- Mettre en place une cellule de crise ;
- Recenser l'ensemble des services de la collectivité en fléchant les services et activités essentielles ;
- Déterminer les actions à mettre en œuvre selon le stade d'évolution de l'épidémie ;
- Prévoir les scénarii possibles avec l'impact sur les effectifs ;
- Définir service par service les modalités de mise en œuvre du PCA - communiquer les mesures aux agents et aux usagers - mettre en œuvre le plan et l'évaluer.

**Le PCA détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel, soit en autorisation spéciale d'absence.**

## **B. La mise en œuvre des Plans de Reprise d'Activité**

Depuis le 11 mai 2020 et jusqu'à nouvel ordre, l'ensemble des services et missions des agents est autorisé.

Il est toutefois préconisé de privilégier le télétravail ou travail à distance lorsque cela est possible.

Les agents qui étaient, durant le PCA, placés en ASA du fait de l'impossibilité d'effectuer leurs missions en télétravail, peuvent reprendre en présentiel, sauf cas particuliers (cf plus loin).

## **C. La mise en œuvre du travail en présentiel ou du travail à distance**

Entre le 16 mars et le 10 mai 2020, seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel se sont rendus effectivement sur leur lieu de travail, sauf cas particuliers.

Cela concernait uniquement les services publics locaux essentiels.

Dans le cadre de la gestion de l'épidémie liée au coronavirus, il apparaissait qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents, notamment :

- Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire
- La police municipale
- Les services eaux, assainissement, électricité
- Les services assurant la gestion de la propreté urbaine
- Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...)
- Le service des pompes funèbres
- Les crèches et les écoles pour accueillir les enfants du personnel soignant indispensable à la gestion de la crise
- Le service public de l'action sociale en tant qu'il permet de maintenir le lien avec les personnes vulnérables
- Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...



### À NOTER dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité (PCA) :

Seuls les services dits essentiels nécessitant une présence sur site ont été autorisés, avec des mesures de protection. Si ces deux conditions n'étaient pas remplies, la responsabilité de l'autorité territoriale pouvait être engagée.

Les agents exerçant leurs missions en présentiel doivent respecter les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de façon impérative.

Les agents appliquent les consignes barrières suivantes :


- Se laver les mains régulièrement ;
- Tousser ou éternuer dans son coude ;
- Utiliser des mouchoirs à usage unique ;
- Saluer sans se serrer la main ;
- Eviter les embrassades ;
- Nettoyer les surfaces avec un produit approprié ;
- Respecter une distance d'un mètre entre les agents et avec les usagers en mettant en place une zone de courtoisie.

Les employeurs publics sont donc invités à repenser leur organisation dans le cadre de leur Plan de Reprise d'Activités, afin de :

- limiter au strict nécessaire les réunions - la plupart peuvent être organisées à distance,
- les autres devant être organisées dans le respect des règles de distanciation et dans le respect de 10 personnes maximum ;
- limiter les regroupements d'agents dans des espaces réduits, minimum 4 mètres carrés par personne ;
- annuler ou reporter tous les déplacements non indispensables ;
- éviter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

## D. Les déplacements sur le lieu de travail des agents

Les déplacements sur l'ensemble du territoire ont été strictement limités entre le 17 mars à 12h00 et le 10 mai.



Depuis le 11 mai et jusqu'à nouvel ordre, les déplacements dans un périmètre de 100 km à vol d'oiseau sont autorisés, sans justification, pour tous les citoyens, y compris dans le cadre de leurs missions d'agents publics.

Les déplacements de plus de 100 km à vol d'oiseau sont autorisés dans les cas prévus par une attestation.

[Télécharger la déclaration obligatoire pour tout déplacement de plus de 100 km.](#)

L'employeur doit également transmettre à l'agent un justificatif de déplacement professionnel, si ceux-ci peuvent dépasser 100 km à vol d'oiseau.

## **E. La mise en œuvre du télétravail ou Travail à Distance à compter du 11 mai 2020**

Les PCA ont défini les conditions dans lesquelles les agents exerçaient leurs fonctions en télétravail, les missions prioritaires entraînant pour les agents une obligation de rester joignables, les horaires de connexion, la mise en place de conférences téléphoniques...

Dans son communiqué du 16 mars, Olivier DUSSOPT a indiqué que le télétravail devenait la règle impérative pour tous les postes qui le permettaient.

Cette mesure est confirmée depuis le 11 mai 2020, dans le cadre des Plan de Reprise d'Activités.

Malgré le déconfinement partiel, il est préférable de permettre aux agents de rester en télétravail afin de réduire les contacts sociaux et ainsi éviter une propagation du virus.


## **F. L'exclusion en présentiel de certains agents des Plans de Continuité d'Activité (PCA) et des Plans de Reprise d'Activité (PRA)**

Certains agents ne peuvent pas relever du PCA ou du PRA pour un travail en présentiel. Il s'agit des agents souffrant des pathologies définies par le Haut Conseil de la santé publique.

**Rappel de la définition des personnes dites vulnérables ou « à risques » :** Les personnes dites vulnérables ou « à risques » prises en considération par le HCSP et déterminées par le **Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020** sont celles qui présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- 1er. Être âgé de 65 ans et plus ;
- 2e. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;
- 3e. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;



- 
- 4e. 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) ;
  - 5e. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
  - 6e. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
  - 7e. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
  - 8e. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
    - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;
  - 9e. Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
  - 10e. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
  - 11e. Être au troisième trimestre de la grossesse.

Les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées se rendent sur le portail de la CNAMTS afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19. Cela leur permet ainsi de pouvoir donner une attestation à leurs employeurs afin qu'ils ne soient pas obligés d'être en présentiel dans le PCA et dans le PRA et qu'ils soient donc placés en télétravail ou si leurs missions ne pouvaient s'exercer qu'en présentiel, (ex : les ripeurs) en ASA.


## **G. Restauration administrative**

Les restaurants administratifs restent ouverts. Ils doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table, ou privilégier les repas à emporter.

## **H. CAS PARTICULIER : Les modalités d'instauration du service d'accueil minimum pour les enfants des personnels de soins et d'autres enfants, suivant les recommandations de l'État.**

Suite à la fermeture depuis le 16 mars des crèches et des écoles, a été mis en place un service de garde adapté à chaque territoire pour que les personnels qui sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire puissent faire garder leurs enfants et continuer d'aller au travail.

Pour les services publics locaux essentiels, les postes peuvent être aménagés et les agents réaffectés en fonction de leurs missions. Par exemple, pour l'accueil des enfants des personnels soignants, les personnels des crèches et écoles fermées pourront être sollicités pour nettoyer et désinfecter les classes et locaux ayant accueilli des enfants, ainsi que sur les temps périscolaires.



Ce dispositif, déployé depuis les 14 et 15 mars 2020 et jusqu'à nouvel ordre, s'adresse à :

- Tout personnel travaillant en établissements de santé publics/privés : hôpitaux, cliniques, centres de santé ...
- Tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées : maisons de retraite, EHPAD...
- Les professionnels de santé et médico-sociaux de ville : médecins, infirmiers, pharmaciens, sages-femmes, aides-soignants, transporteurs sanitaires, biologistes, auxiliaires de vie pour personnes âgées et handicapées...
- Les personnels chargés de la gestion de l'épidémie des agences régionales de santé (ARS) des préfectures et ceux affectés à l'équipe nationale de gestion de la crise.
- Les enfants suivant le plan de reprise des écoliers, des collégiens, des lycéens.

Les préfets organisent les solutions d'accueil prioritaire dans leur ressort territorial et réquisitionnent les établissements nécessaires.

Dans le cas où une école est ouverte sur décision du recteur pour accueillir des enfants, peuvent être mobilisés pour assister les enseignants dans les écoles maternelles ou dans toutes les écoles pour le nettoyage des locaux, l'accueil périscolaire ou la restauration si ces deux services sont mis en œuvre (décision relevant de la collectivité territoriale).

## I. Plan de Continuité d'Activité PCA / Plan de Reprise d'Activité PRA et obligation de protection des agents

La désignation d'agents jugés indispensables aux missions de service public en présentiel dans les PCA et dans les PRA constitue une mesure d'organisation de l'autorité territoriale en cas de crise que celle-ci doit concilier avec son obligation de protection des agents.

Les agents ayant repris depuis le 11 mai 2020 en présentiel doivent pouvoir bénéficier de mesures de protections renforcées.

Afin de vous aider dans cette démarche, le Centre de Gestion a rédigé [des fiches pratiques par métiers que vous pouvez retrouver sur le site du CDG 27](#).

En effet, le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation de l'autorité territoriale de la protection de la santé et de l'intégrité physique des agents.

L'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 dispose en effet que **« des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail »**.

Ainsi, l'agent sollicité dans le cadre d'un PCA et d'un PRA est donc présumé disposer de l'ensemble des moyens et de mesures de protection pour travailler dans de bonnes conditions. Cela n'exonère pas

l'employeur de mettre en place des mesures de protection adaptées sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait.

## J. Les mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou du PRA ou d'un recours abusif au droit de retrait

Plusieurs mesures peuvent être envisagées.

En l'absence de contestation devant le juge et de l'invalidation par ce dernier des mesures prises au titre du PCA et du PRA, les agents sont en effet tenus de s'y conformer, en vertu du devoir d'obéissance hiérarchique rappelé à l'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le fait pour des agents de ne pas se rendre sur leur lieu de travail alors qu'ils ont été désignés au titre du PCA et/ou du PRA pourrait caractériser une violation du devoir d'obéissance hiérarchique de nature à justifier la mise en œuvre de mesures disciplinaires.

Il pourrait constituer une absence de service fait justifiant d'une retenue sur salaire.

La retenue sur rémunération pour service non fait constitue une mesure comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière.

Elle n'exige donc ni que l'intéressé ait été mis en demeure de présenter sa défense, ni même qu'il ait été préalablement informé de la décision prise à son encontre.

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité en vertu de la réglementation applicable. Cette fraction indivisible correspond à un trentième du traitement mensuel pour la FPE.


Peuvent également déclencher l'engagement d'une procédure disciplinaire :

- une absence injustifiée,
- le refus d'exécuter une partie de ses tâches,
- la méconnaissance des instructions pour l'exécution des fonctions,
- le refus d'assumer un service supplémentaire en dehors des horaires normaux lorsque ce service est justifié par l'urgence et la nécessité de service pour assurer la continuité du service public.

Ces différents comportements sont en effet susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Avant l'engagement d'une procédure disciplinaire, une mise en demeure intimant à l'agent de reprendre ses fonctions dans les 48 heures peut lui être notifiée par un courrier remis en main propre contre décharge, si l'urgence le justifie.

En cas de maintien du refus, une procédure disciplinaire pourra être engagée en respectant le formalisme requis (information de l'agent par un écrit des faits reprochés, de la sanction envisagée, de son droit à



communication de son dossier, de la possibilité de formuler des observations et de se faire assister par un défenseur de son choix ; réunion du conseil de discipline ; motivation de la sanction...).

En cas d'urgence, il est préférable d'adopter une sanction du premier groupe de l'échelle des sanctions sans avis du conseil de discipline.

## II – DROIT DE RETRAIT ET COVID-19

### 1. Rappel sur le droit de retrait

**4 conditions concomitantes** doivent être réunies pour qu'un agent puisse exercer son droit de retrait

- Il faut la présence d'un danger grave
- Il faut que la survenance probable d'un accident soit imminente
- Il faut que l'agent ait le sentiment que sa santé et/ou sa sécurité soi(en)t compromise(s)
- L'agent ne doit pas reporter sur autrui le danger en exerçant son droit de retrait

*ATTENTION : un droit de retrait est individuel, il ne peut y avoir de droit de retrait collectif. Chaque agent souhaitant exercer son droit de retrait doit suivre individuellement la procédure adéquate.*


### 2. La procédure de déclaration du droit de retrait

Un agent qui souhaiterait exercer son droit de retrait doit :

- En informer sans délai son responsable hiérarchique
- Inscrire dans le registre des dangers graves et imminents son nom, prénom, la date, le poste de travail concerné, les conditions qui l'amènent à exercer son droit de retrait.
- **L'agent reste à la disposition de la collectivité** sans reprendre le poste de travail incriminé tant que l'autorité territoriale n'a pas mis en place les actions correctives.
- Ces actions doivent être inscrites dans le même registre dans le cadre réservé à la réponse de l'autorité territoriale.

**Dans le cas du COVID-19, si le danger est reconnu potentiellement grave, il n'est pas imminent :**

**Le droit de retrait ne s'applique donc pas dans ce cas précis.**



Néanmoins, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre des actions répondant au principe de précaution pour tous les agents qui peuvent se trouver en contact avec des usagers, et ou des collègues en rappelant les gestes barrières et EPI, et en s'assurant de leurs applications ; (port de gants, désinfection régulière des mains etc...).

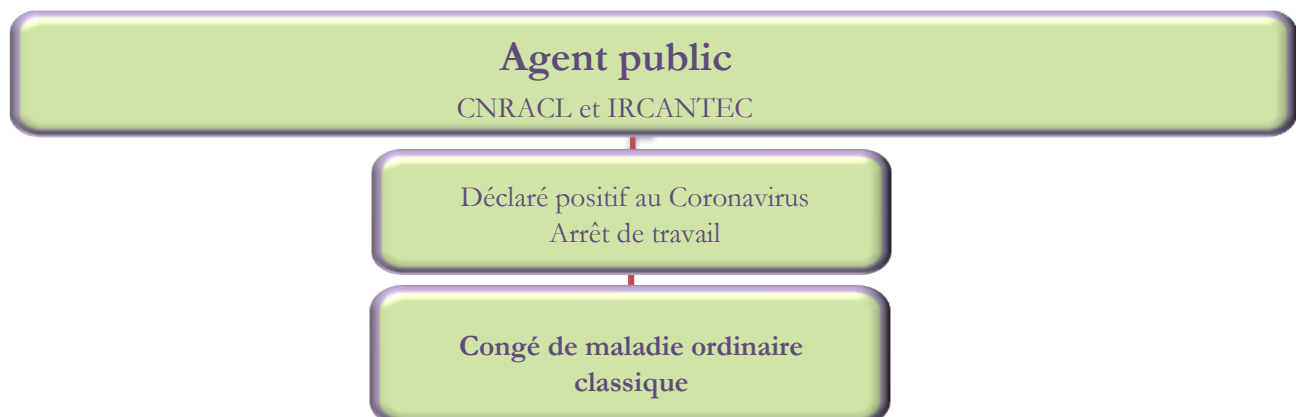
Pour les postes de travail sans contact rapproché avec des usagers et/ou des collègues, le travail s'effectue normalement, en respectant les règles de prévention habituelles.

## III – CORONAVIRUS ET GESTION RH DES AGENTS PUBLICS

### RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- ♦ Article L 16-10-1 du code de la sécurité sociale
- ♦ Décret 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.
- ♦ Instruction n°7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.
- ♦ Note de la DGACL et de la DGAFP du 27 février 2020 à l'attention des collectivités territoriales et de leurs établissements en qualité d'employeurs publics – situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement.
- ♦ Note de la DGAFP du 13 mars 2020.
- ♦ Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.
- ♦ Note du 01/04/2020 du ministère des solidarités et de la santé.
- ♦ Note du 07/04/2020 du ministère de l'action et des comptes publics.
- ♦ Note du 10/05/2020 du ministère de l'action et des comptes publics.

### 1. L'agent public a été déclaré positif au coronavirus



## 1.a Congé de maladie ordinaire classique, COVID : jour de carence et rémunération.

### Depuis le 24 mars 2020 :

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, promulguée le 23 mars 2020, prévoit la suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail liés à une maladie dans l'ensemble des régimes (régime général, régime agricole et régimes spéciaux dont fonction publique) pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire.

**Tous les arrêts avant le 24/03/2020 conservent le jour de carence quelles que soient leurs raisons.**

Concernant les agents en congé de maladie ordinaire, le maintien du régime indemnitaire peut être assuré, même si celui-ci n'était pas prévu, par délibération, mais cela n'est pas une obligation.

Si vous avez maintenu le régime indemnitaire alors que vous n'aviez pas de délibération vous y autorisant, il conviendra que votre assemblée délibérante délibère, à titre exceptionnel, de manière rétroactive à compter du 1er février 2020, dès que votre assemblée pourra se réunir.

Le décompte des droits ainsi que la gestion financière se font ensuite de manière classique : calcul du plein traitement et demi traitement selon l'année médicale mobile ; versement d'indemnité journalière par la CPAM (possibilité de subrogation) pour les agents IRCANTEC (fonctionnaires et contractuels de droit public).

## 2. L'agent public est un agent concerné par mon Plan de Continuité d'Activité PCA et dans mon Plan de Reprise d'Activité PRA , mais qui présente une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile

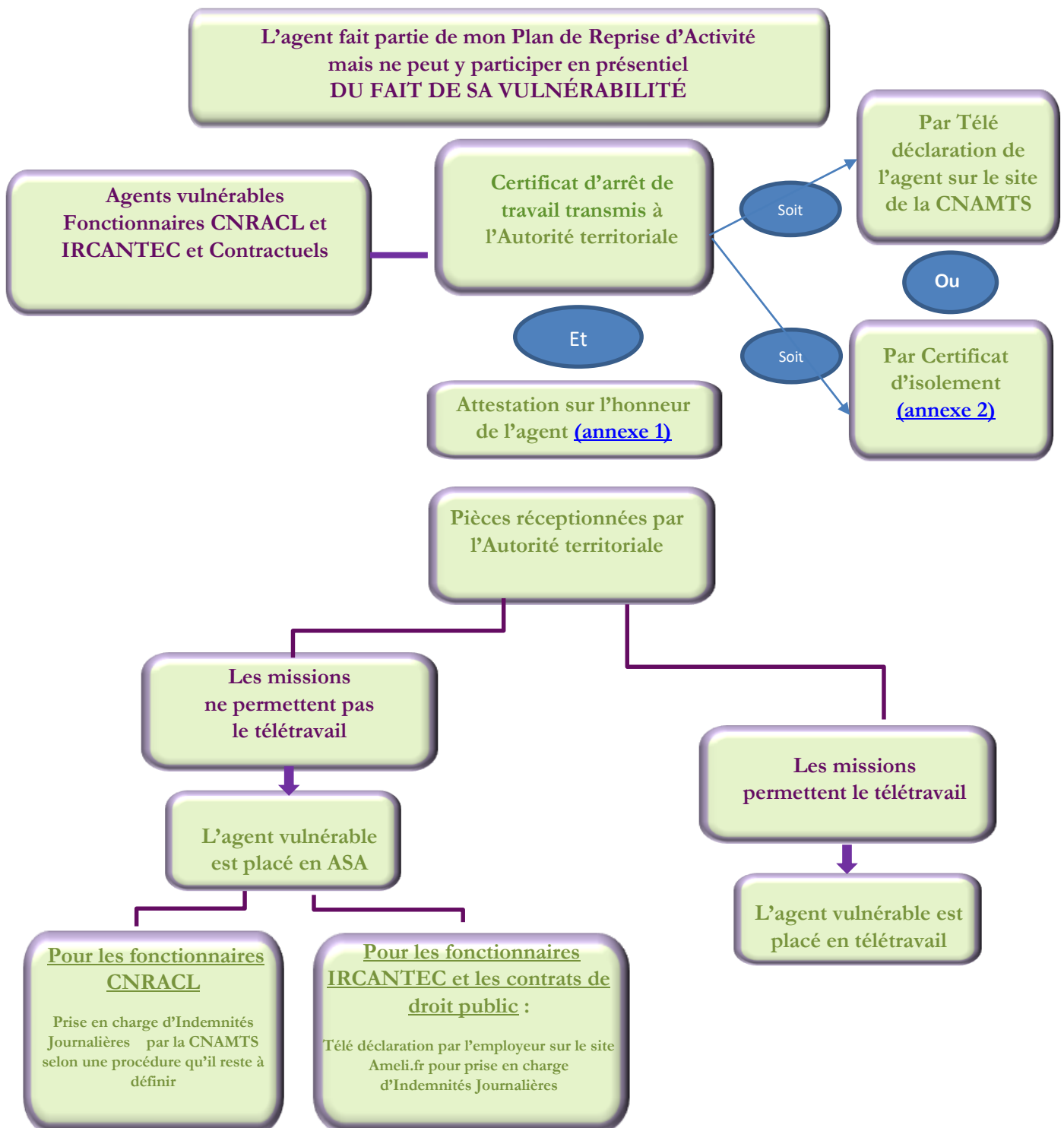
### 2.A. Position statutaire de l'agent

#### Exemples :

- « Mon agent a un ou des enfants de moins de 16 ans dont l'école est fermée et il n'a aucune possibilité alternative de garde. »
- Mon agent déclare être « vulnérable » et présenter une des pathologies définies par le Haut Conseil de la sécurité publique

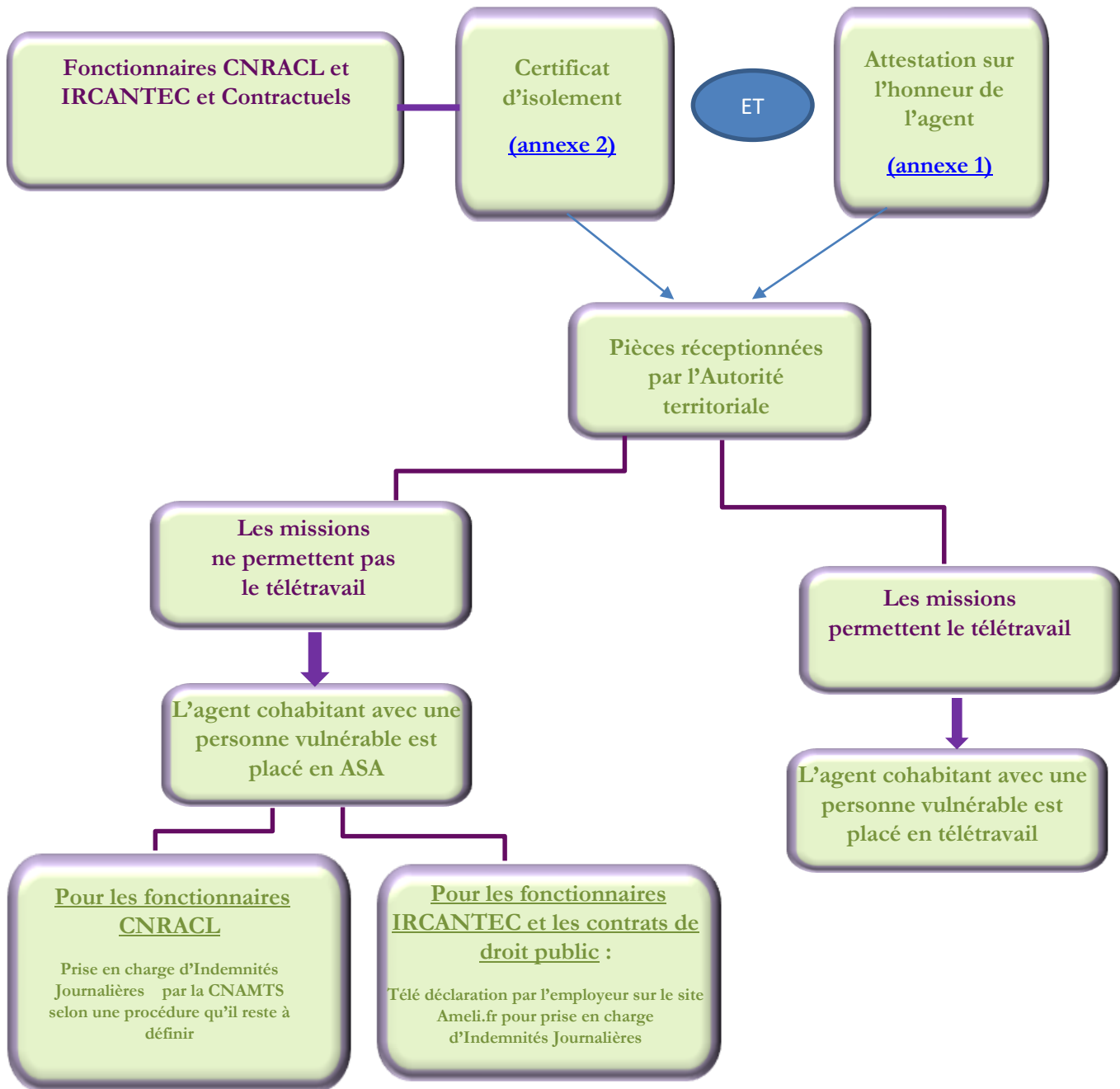


## 2.A.1 – Statut des agents vulnérables



## 2.A.2 – Statut des agents cohabitant avec une personne vulnérable

L'agent fait partie de mon Plan de Reprise d'Activité mais ne peut y participer en présentiel car il déclare être proche d'une personne vulnérable



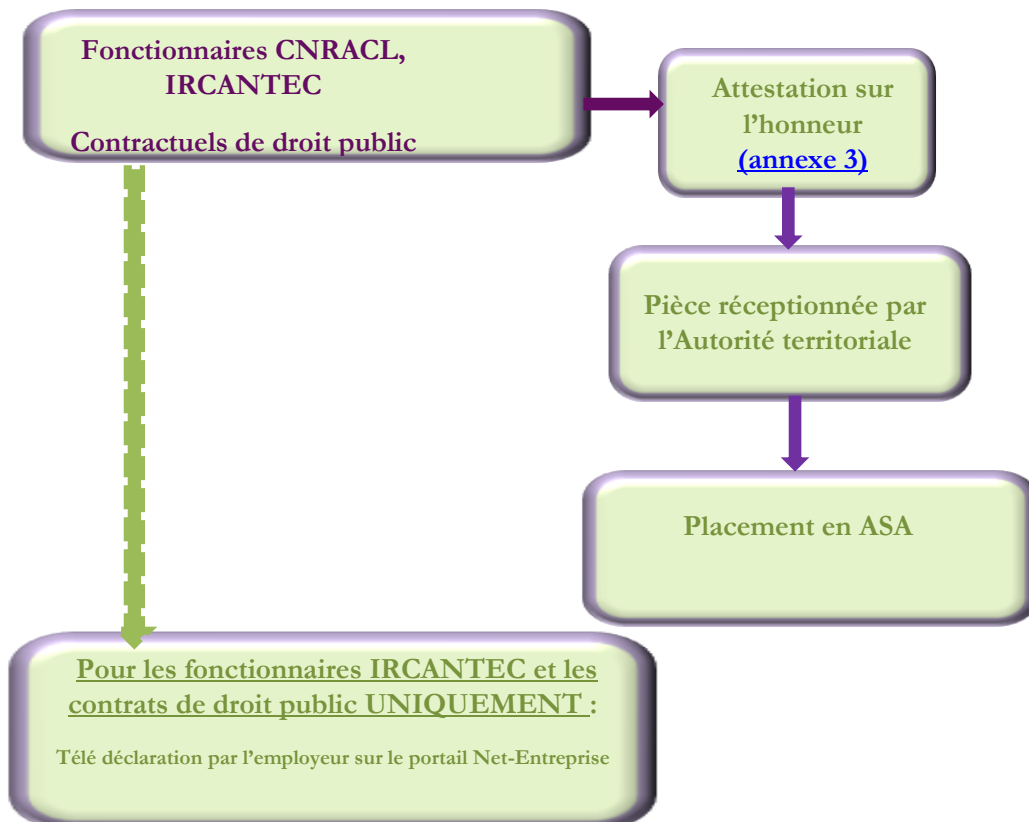
## 2.A.3 – Statut des agents en garde d'enfants de moins de 16 ans entre le 11 mai et le 1er juin 2020.

Pour les parents devant garder à leur domicile un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans, le télétravail est préconisé.

Cependant, en cas d'impossibilité de télétravail, et pour les gardes d'enfant de moins de 16 ans, un seul parent peut bénéficier d'une Autorisation Spéciale d'Absence et, par voie de conséquence, il convient, pour le parent concerné, d'attester sur l'honneur qu'il est le seul à demander le bénéfice de cette Autorisation Spéciale d'Absence.

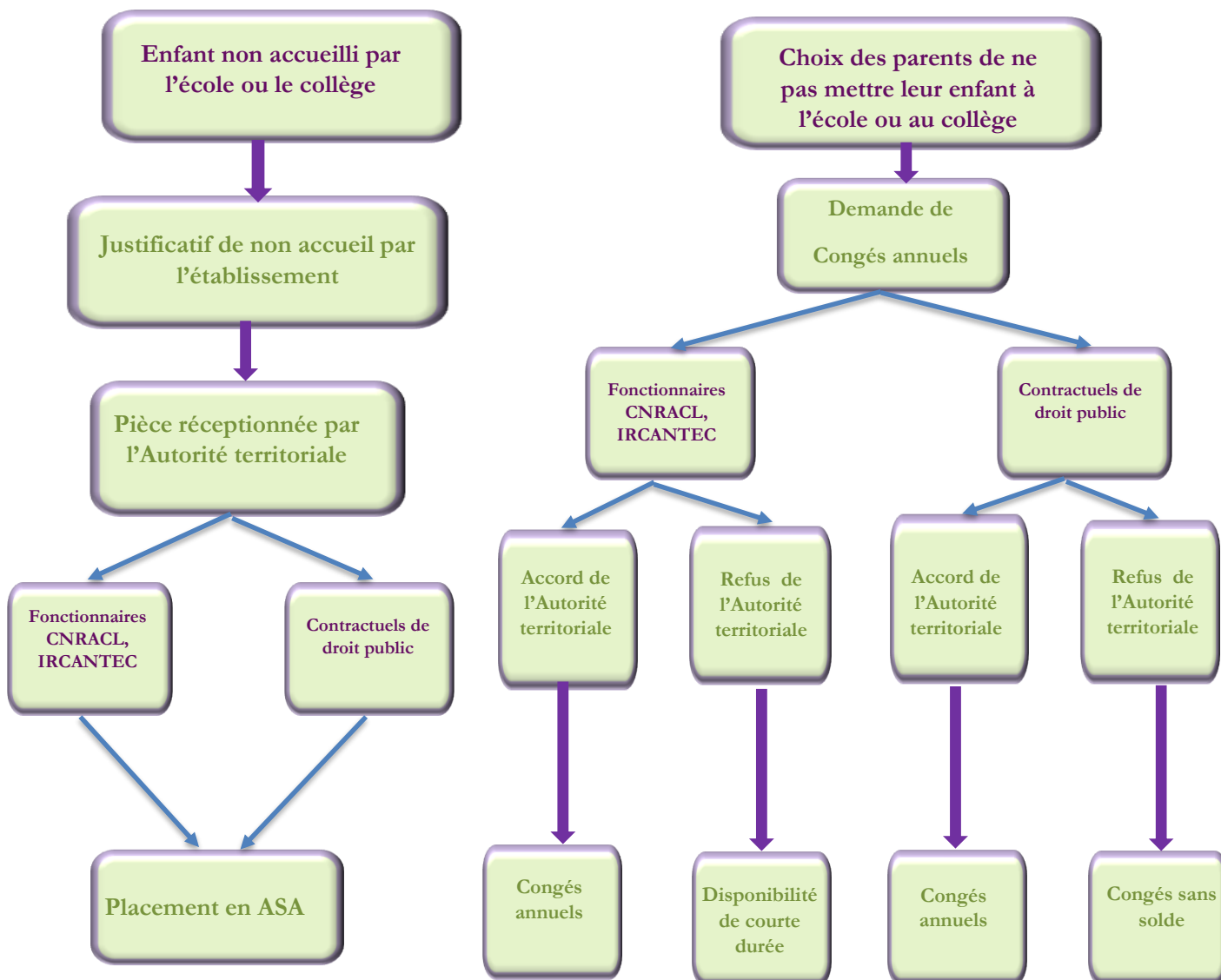
L'agent fait partie de mon Plan de Reprise d'Activité mais ne peut y participer ni en présentiel ni en télétravail

à cause d'une garde d'enfant de moins de 16 ans (enfant non accueilli par l'établissement ou choix des parents)



## 2.A.4 – Statut des agents en garde d'enfants de moins de 16 ans à partir du 1er juin 2020.

L'agent fait partie de mon Plan de Reprise d'Activité mais ne peut y participer ni en présentiel ni en télétravail  
à cause d'une garde d'enfant de moins de 16 ans (enfant non accueilli par l'établissement ou choix des parents)



## 2.B. MESURES EXCEPTIONNELLES visant à réduire la charge financière des employeurs publics

Face à la crise sanitaire, deux dispositifs exceptionnels permettant d'alléger la charge financière des employeurs publics ont été mis en place pour d'une part, des contractuels et des fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures pour la garde de leurs enfants et, d'autre part, des agents dits « vulnérables » présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique ainsi que des femmes enceintes à partir du troisième trimestre.

La condition à respecter est que ces agents doivent faire partie du Plan de Continuité d'Activités et ne pouvoir y participer pour une des deux raisons précédemment citées.

**Il est donc IMPORTANT de comprendre que dans ces deux cas, il y a une différence entre la position statutaire de l'agent qui est l'Autorisation Spéciale d'Absence (Rémunération complète conservée pour l'agent, par le traitement et le régime indemnitaire) et la possibilité offerte aux employeurs publics d'obtenir une indemnisation par des indemnités journalières payées par l'assurance maladie, sous réserve de la prolongation de la mise en place de ce dispositif d'indemnisation à compter du 11 mai 2020.**

### 2.B.1 – Agents contractuels et titulaires de moins de 28 heures et garde d'enfants

Pour ce faire, il convient que l'employeur public effectue une déclaration sur net-entreprise pour prise en charge des Indemnités Journalières, IJ.

Les déclarations faites sur ce service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des agents concernés.

L'indemnisation se fera après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi par l'employeur, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de l'employé concerné.

Ces déclarations peuvent être établies rétroactivement entre le lundi 16 mars jusqu'au 31 mai 2020.

### 2.B.2 – Agents CNRACL placés en ASA pour la garde d'enfants de moins de 16 ans

La CNAMTS ne versera aucune indemnité et aucune déclaration n'est à faire.

## 2.B.3 – Agents dits « vulnérables » ou cohabitant avec une personne vulnérable

Tous les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique (*antécédents cardio-vasculaires, diabétiques insulino-dépendants, pathologie chronique respiratoire, cancer...*) et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre ne peuvent pas participer au Plan de Continuité d'Activités ni au Plan de Reprise d'Activités en présentiel, de même s'ils cohabitent avec une personne vulnérable.

Ces agents doivent exercer leur activité en télétravail.

En cas d'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, ils pourront bénéficier d'une attestation, prouvant ainsi qu'ils ne peuvent participer au Plan de Continuité d'Activités ni au Plan de Reprise d'Activités en présentiel, et donc relever de l'ASA, statutairement :

- S'ils sont en affection longue durée, en se rendant [sur le portail de la CNAMTS](#) afin de déposer une déclaration ;
- Soit, s'ils ne sont pas en affection longue durée, en s'adressant à leur médecin qui rédigera un certificat d'isolement.
- Nous vous conseillons de demander à l'agent une attestation sur l'honneur (annexe 1)

**Pour tous les agents vulnérables, la caisse nationale d'assurance maladie versera, y compris pour les fonctionnaires CNRACL, des indemnités journalières, suivant des modalités qu'il reste à définir.**

## 2.C. Exercice des fonctions en présentiel ou en télétravail et rémunération

Versement normal de la rémunération, traitement, régime indemnitaire.

### 2.C.1 – Prime exceptionnelle versée aux agents mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire

Le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 offre la possibilité aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle aux agents qui ont été particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire.

#### Référence juridique :

[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'État 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](#)

## Qu'entend-on par agents particulièrement mobilisés ?

Selon le décret, il s'agit des agents qui ont connu un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé, en raison de sujétions exceptionnelles afin d'assurer la continuité des services pendant la période d'urgence sanitaire.

## Qui peut bénéficier de cette prime ?

Pour la fonction publique territoriale, les agents bénéficiaires sont :

- Les fonctionnaires, qu'ils soient stagiaires ou titulaires,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé, comme par exemple les apprentis.

Les agents en ASA et en congé maladie ne peuvent pas bénéficier de cette prime exceptionnelle.

## Comment verser cette prime ?

La collectivité ou l'EPCI doit prendre une délibération, après avis du comité technique, afin de pouvoir attribuer cette prime.

La délibération fixe les modalités générales d'attribution.

Exemples de critères :

- Travail en présentiel ou à distance,
- Nature des sujétions exceptionnelles,
- Disponibilité élargie des agents.

L'autorité territoriale attribue individuellement la prime par arrêté.

## Quel le montant de la prime ?

La prime est plafonnée à 1 000 euros par agent.

Cette prime n'est pas reconductible. Elle peut être versée uniquement pour l'année 2020.

Elle peut être versée en une ou plusieurs fois.

### Cette prime est-elle cumulable avec le RIFSEEP ?

Oui, elle est cumulable avec le RIFSEEP et avec tout autre élément lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats.

Elle est également cumulable avec la rémunération des heures supplémentaires (IHST) et le régime des astreintes.

### Ma collectivité n'a pas délibéré sur le RIFSEEP, puis-je attribuer la prime exceptionnelle ?

Cette prime peut être mise en place par la collectivité même si elle n'a pas mis en place le RIFSEEP.

En outre, les agents exclus du RIFSEEP, comme par exemple les policiers municipaux, peuvent bénéficier de cette prime exceptionnelle.

### Cette prime est-elle exonérée de cotisations et d'impôt ?

Oui, la prime exceptionnelle n'est soumise à aucune cotisation ni à aucune contribution.

De plus, elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu. Il n'y a pas de prélèvement à la source (PAS) à réaliser sur cette prime.

Vous trouverez le modèle de délibération créant la prime exceptionnelle en [annexe 4](#).

## 2.D. Exercice des fonctions différentes du cadre d'emploi de l'agent

Il n'y a pas d'obstacle juridique pour le redéploiement d'agents **sur les missions de continuité des services essentiels**, même si ces activités ne sont pas prévues par leur statut particulier.

## 2.E. Autorisation Spéciale d'Absence ASA et rémunération

Versement normal de la rémunération, traitement, régime indemnitaire.

**Dans ce cas exceptionnel lié au Coronavirus**, la collectivité n'a pas l'obligation d'avoir une délibération prévoyant l'instauration des ASA.

La gestion de cette Autorisation Spéciale d'Absence est la même que les autres : maintien de la rémunération, ne génère pas d'ARTT.

Au moment de l'élaboration de cette fiche pratique, aucune disposition de compensation financière n'est prévue réglementairement en cas de maintien à domicile par le biais des ASA.



## 2.F. Congés annuels

La règle générale est que l'autorité territoriale a compétence pour organiser la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé après consultation des agents intéressés.

Elle peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des périodes, pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

## 2.G. Absences imposées et crise sanitaire

L'ordonnance n°2020-430 publiée au Journal Officiel offre la possibilité aux collectivités territoriales et à leurs groupements d'imposer à leurs agents fonctionnaires ou contractuels de droit public de prendre des jours de congés annuels ou de jours RTT pendant la période de confinement, soit du 16 avril au 11 mai 2020.

### Référence juridique :


[Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.](#)

## Une différenciation selon la situation de l'agent

### 2.G.1 – Les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant la période de confinement

L'autorité territoriale peut imposer 10 jours maximum selon les conditions suivantes :

- 5 jours de RTT maximum peuvent être imposés entre le 16 mars et le 16 avril 2020,
- 5 autres jours de RTT ou 5 jours de congés annuels maximum peuvent être imposés entre le 17 avril et la fin de la période d'urgence sanitaire.



Si l'agent ne dispose pas de 5 jours de RTT pour la première période (il ne lui en reste pas 5 ou il n'en pas), il pourra lui être imposé le reliquat du nombre de jours de RTT dont il dispose pour la première période complétée par des jours de congé, dans la limite de 6 jours pour l'ensemble des 2 périodes.

Exemple : un agent qui n'aurait plus que 3 jours de RTT peut se voir poser ses 3 jours entre le 16 mars et le 16 avril et 6 jours maximum de congés annuels entre le 17 avril et le 11 mai.

Pour la période débutant le 17 avril, l'autorité territoriale doit prévenir l'agent au minimum 24 h avant le dépôt de ses RTT et/ou ses CA.

## 2.G.2 – Les agents en télétravail

L'autorité territoriale peut imposer aux agents en télétravail la pose de 5 jours de RTT ou, à défaut, de 5 jours de congés annuels entre le 17 avril et le 11 mai.

Pour la période débutant le 17 avril, l'autorité territoriale doit prévenir l'agent au minimum 24 h avant le dépôt de ses RTT et/ou ses CA.

## PRÉCISIONS COMPLÉMENTAIRES

### Et si mon agent a été en ASA et en télétravail, ou en ASA et en présentiel ?

Pour les agents qui auraient été en ASA et en télétravail, le nombre de jours imposé est proratisé en fonction du temps passé en ASA et en télétravail.

### Les jours CET peuvent-ils être utilisés ?

Oui, ainsi que le précise l'article 3 de l'ordonnance n°2020-420.



### Y a-t-il un délai pour prévenir les agents ?

Pour les jours imposés après le 17 avril 2020, l'autorité territoriale doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

### Combien de jours sont imposés pour les agents à temps partiel et les agents à temps non complet ?

Pour les agents à temps partiel et les agents à temps non complet, le nombre de jours imposés est proratisé en fonction de leur quotité de travail.

### Les jours imposés avant le 1<sup>er</sup> mai comptent-ils pour l'attribution des jours de fractionnement ?

L'article 3 de l'ordonnance n°2020-430 indique que les jours imposés avant le 1<sup>er</sup> mai n'entrent pas en compte pour l'attribution des jours de fractionnement.

### Cas particuliers


Le nombre de jours de RTT ou de congés annuels pris volontairement par l'agent pendant la période de confinement est déduit du nombre de jours imposés par l'autorité territoriale.

De plus, l'autorité territoriale peut réduire le nombre de jours imposés à un agent en fonction du nombre de jours pendant lesquels celui-ci a été en congé maladie.

### Quelle est la procédure pour mettre en place la prise de jours ?

Le nombre de jours imposés dans la première partie est défini par les conditions applicables aux agents de l'État et **constitue des plafonds** pour la fonction publique territoriale.

En vertu du principe de libre administration, la collectivité ou l'EPCI peut choisir le nombre de jours imposés à ses agents dans la limite des plafonds énoncés ci-dessus.



Il convient donc pour des raisons pratiques d'établir une règle pour un agent temps plein et de proratiser en fonction du temps de travail.

Les décisions sont, dans le contexte, des décisions individuelles (arrêtés) mais nous vous conseillons d'appliquer la même règle pour tous, sous peine de contentieux.



## IV – ANNEXES

### 1. ANNEXE I : ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e)..... atteste sur l'honneur souffrir d'une des pathologies me rendant vulnérable au Covid-19 selon les recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) ou partager mon foyer avec une personne entrant dans cette catégorie.

Fait à ..... le .....

Signature :

Les personnes dites vulnérables ou « à risques » prises en considération par le HCSP et déterminées par le **Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020** sont celles qui présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- 1° Etre âgé de 65 ans et plus ;
- 2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;
- 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 4° 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) ;
- 5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- 6° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- 8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- 9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- 11° Être au troisième trimestre de la grossesse.

Le code pénal, articles L.441-1 à L. 441-12, Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Le faux commis dans un document délivré par une administration publique aux fins de constater un droit, une identité ou une qualité ou d'accorder une autorisation est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. L'usage du faux mentionné à l'alinéa précédent est puni des mêmes peines.

## 2. ANNEXE II : CERTIFICAT D'ISOLEMENT D'UNE PERSONNE À RISQUES

Identification du médecin : .....

Patient(e) :

Nom /Prénom : .....

né(e) le ...../...../.....

Par la présence, je certifie que M. ou Mme ..... doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement le/la conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail

À ..... Le ...../...../.....

Signature/cachet

Les personnes dites vulnérables ou « à risques » prises en considération par le HCSP et déterminées par le **Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020** sont celles qui présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- 1° Etre âgé de 65 ans et plus ;
- 2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;
- 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 4° 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) ;
- 5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- 6° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- 8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- 9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- 11° Être au troisième trimestre de la grossesse.

### 3. ANNEXE III : ATTESTATION SUR L'HONNEUR GARDE D'ENFANT(S) À DOMICILE ENTRE LE 11 MAI 2020 ET LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2020

*Cette attestation doit être accompagnée de l'attestation de l'établissement indiquant que l'enfant ne peut être accueilli par l'établissement à compter du 1er juin 2020. En cas de choix des parents de ne pas scolariser leur(s) enfant(s), ils ne peuvent bénéficier d'Autorisation Spéciale d'Absence.*

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_, atteste que mon enfant

\_\_\_\_\_, âgé(e) de \_\_\_\_\_ ans et scolarisé(e) au sein de

l'établissement \_\_\_\_\_ de la commune \_\_\_\_\_,

ne peut être accueilli(e) dans son établissement, dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

Les périodes au cours desquelles il ne m'est pas possible de recourir à un autre mode de garde sont les suivantes :

Du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

Du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

**J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'une Autorisation Spéciale d'Absence pour pouvoir garder à domicile mon enfant de moins de 16 ans.**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature

Le code pénal, articles L.441-1 à L. 441-12, Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Le faux commis dans un document délivré par une administration publique aux fins de constater un droit, une identité ou une qualité ou d'accorder une autorisation est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

L'usage du faux mentionné à l'alinéa précédent est puni des mêmes peines.

## 4. ANNEXE IV : MODÈLE DE DÉLIBÉRATION CRÉANT LA PRIME EXCEPTIONNELLE

Délibération n° .....

**portant création d'une prime exceptionnelle pour les agents mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.**

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

**VU** la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19,

**VU** la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, en son article 11,

**VU** 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'État 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,

**Considérant que**, conformément au décret susvisé, une prime exceptionnelle peut être mise en place dans la fonction publique territoriale en faveur des agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison du contexte d'état d'urgence sanitaire.

**Considérant que** la présente délibération a pour objet de mettre en place cette prime exceptionnelle et de définir les critères d'attribution au sein de ..... (Nom de la collectivité).


**Vu** l'avis du Comité technique en date du ...,

**Après en avoir délibéré, l'Assemblée délibérante décide :**

### Article 1<sup>er</sup>

D'instaurer une prime exceptionnelle en faveur des agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire, selon les modalités définies ci-dessous.





Cette prime sera attribuée aux agents ayant été confrontés à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail, pendant l'état d'urgence sanitaire, soit du 24 mars au 10 juillet 2020 :

- Pour les services techniques, du fait des contraintes supplémentaires engendrées notamment par les nécessités renforcées de nettoyage et de désinfection des locaux,
- Pour les services administratifs, du fait de la nécessité d'effectuer leurs fonctions en télétravail, avec leur matériel personnel, en assurant la continuité du fonctionnement de la collectivité tout en s'adaptant aux contraintes et évolutions règlementaires liées à la situation d'état d'urgence sanitaire,
- Pour les services de l'enfance et de la petite enfance, du fait de la nécessité d'assurer la continuité de l'accueil des enfants des personnes prioritaires dans des conditions de sécurité renforcées et parfois en-dehors de leurs horaires habituels,
- Pour les services sociaux et médicaux-sociaux, du fait des contraintes renforcées en matière de soin des personnes malades, du stress généré par le risque encouru, et de la modification des horaires de travail le cas échéant,
- Pour la police municipale, du fait de la participation active aux mesures de prévention et de contrôle durant la période de confinement et plus largement d'état d'urgence sanitaire,
- Autres (exemples à adapter),

Cette prime exceptionnelle sera d'un montant maximum de ... euros. Elle sera versée en... fois, sur la paie du/des mois de ... 2020.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.

## **Article 2**

D'autoriser le Maire/Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de cette prime exceptionnelle dans le respect des principes définis ci-dessus.

## **Article 3**

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

Fait à .....

Le .....,


Le Maire (le Président),

(Prénom, nom lisibles et signature)

Ou

Par délégation,

(Prénom, nom, qualité lisibles et signature)



Le Maire (ou le Président),

- Certifie le caractère exécutoire de cet acte,
- Informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Rouen dans un délai de deux mois à compter de l'obtention de ce caractère exécutoire. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

Transmis au représentant de l'État le : .....

Publié le : .....