



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DU PAS-DE-CALAIS

DIRECTION DE LA CITOYENNETÉ ET DE LA LÉGALITÉ
Pôle d'Expertise et de Contrôle Juridiques
Mission Commande Publique et
Fonction Publique Territoriale
Affaire suivie par : Béatrice GRADISNIK
Tél. : 03.21.21.22.73
Mel : beatrice.gradisnik@pas-de-calais.gouv.fr

Arras, le 25 MAI 2020

Le Préfet du Pas-de-Calais

à

Monsieur le Président du Conseil Départemental
Mesdames et Messieurs les Maires du département
Mesdames et Messieurs les Présidents des
Établissements Publics Communaux et Intercommunaux
Monsieur le Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais

*En communication à Mmes et MM. les Sous-Préfets
et à M. le Président de l'Association des Maires
du Pas-de-Calais*

Objet : Complément à la circulaire du 27 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

Réf. : Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 modifiée par l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire

P.J. : Fiche relative aux procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfants dans le cadre du Covid-19 et pour les agents vulnérables au sens du Haut conseil de la santé publique

L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 réglementant pour les agents publics l'imposition de jours de réduction du temps de travail et de congés annuels est fondée sur la définition d'une période de référence au cours de laquelle les règles ainsi posées doivent être appliquées, permettant notamment de mettre en œuvre le mécanisme de proratisation en cas d'alternance de positions administratives (autorisation spéciale d'absence, télétravail ou assimilé).

L'article 10 de l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020 retient comme date limite de la période de référence « **le 31 mai 2020 inclus** » au lieu et place du « *terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales* ».

Par ailleurs, le Ministère de l'action et des comptes publics apporte des précisions dans un document intitulé « Questions – Réponses Covid-19 Sortie du confinement dans la fonction publique », actualisé au 11 mai 2020, date du déconfinement, dont voici le lien : <https://www.economie.gouv.fr/crisebercy>.


Ce document aborde notamment la situation des agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfants et pour les personnes vulnérables.

Le régime des ASA pour garde d'enfants continuera de s'appliquer du 11 mai jusqu'au 1^{er} juin 2020 quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offrent aux parents (école ouverte ou non). A compter du 1^{er} juin 2020, les ASA pour garde d'enfants concerneront uniquement les parents pouvant justifier par une attestation que l'établissement scolaire n'est pas en mesure d'accueillir leurs enfants. Les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil devront poser des jours de congés.

Les personnels vulnérables au titre des 11 critères définis par le Haut Conseil de la santé publique restent en télétravail ou, à défaut, en ASA, y compris au-delà du 1^{er} juin 2020.

Enfin, la fiche ci-jointe rappelle les procédures de déclaration d'arrêt de travail pour garde d'enfant(s) dans le cadre du Covid-19 et pour les agents vulnérables au sens du Haut Conseil de la santé publique.

Mes services sont à votre disposition pour toute information complémentaire.

ce projet,

Fabien SUDRY



**Procédures de déclaration d'arrêts de travail
pour garde d'enfant(s) dans le cadre du Covid-19
et pour les agents « vulnérables » au sens du Haut conseil de la santé publique**

Face à la crise sanitaire, plusieurs dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière des employeurs publics a été mis en place au profit d'une part, (1) des contractuels de droit public pour la garde de leurs enfants et d'autre part, (2) des agents présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique, des femmes enceintes à partir du troisième trimestre et des agents âgées de 65 ans et plus.

Dans ces deux situations, l'arrêt de travail permettant de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA) se distingue d'un arrêt maladie. Le certificat d'arrêt de travail est un simple justificatif, et l'agent perçoit pleinement sa rémunération.

1 – Les contractuels de droit public gardant leur(s) enfant(s)

Lorsqu'ils doivent garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans (classes fermées) et qu'ils ne peuvent recourir au télétravail, les agents transmettent à leur employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'ils sont le seul des deux parents à assurer la garde de leur enfant à domicile.

L'employeur public, en cas d'impossibilité de télétravail, place les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA).

A compter du 1er juin, les ASA pour gardes d'enfants ne pourront être accordées qu'aux seuls agents pour lesquels l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, aura remis une attestation de non prise en charge de l'enfant. Les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil, posent des jours de congés.

Les employeurs publics déclarent les contractuels de droit public, en utilisant le service de dépôt de fichiers ouvert sur le portail Net-entreprises permettant de regrouper la saisie en un seul envoi. Ce service est ouvert aux déclarants autorisés sur la DSN et la déclaration PASRAU et leur permet de déposer un fichier CSV contenant un ensemble de salariés concernés. Les informations « mode opératoire » sont disponibles sur Net-Entreprises.

La récupération des indemnités journalières est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Ces déclarations peuvent être établies rétroactivement à la date du lundi 16 mars, date à laquelle l'ensemble des établissements accueillant des enfants ont été fermés sur décision gouvernementale.

Pour la fonction publique hospitalière, il est rappelé que l'ASA pour garde d'enfants est applicable à titre exceptionnel, un système de garde étant organisé de façon prioritaire pour le personnel soignant, dans l'école où sont scolarisés leurs enfants ou dans une école à proximité.

2 – Les agents vulnérables au sens du Haut conseil de la santé publique

En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public place en autorisation spéciale d'absence (ASA) les agents publics déclarés vulnérables par le Haut conseil de la santé publique, à savoir les agents présentant une ou plusieurs pathologies arrêtées dans le cadre d'avis du HCSP (cf « Covid-19 : personnes à risque et mesures barrières spécifiques à ces personnes » du 20 avril 2020, site <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapports>) et à titre préventif les femmes enceintes à partir du troisième trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus.

Les agents concernés, fonctionnaires et contractuels, peuvent bénéficier d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « declare.ameli.fr » ;
- soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

Les agents publics devront transmettre à leur employeur le volet 3 de l'arrêt de travail qu'ils auront reçu à la suite de leur déclaration sur le site declare.ameli.fr, ou qui leur aura été remis par leur médecin traitant.

La récupération des indemnités journalières pour les contractuels de droit public est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Pour la fonction publique hospitalière, des mesures particulières doivent être appliquées aux soignants à risque de COVID-19 graves afin d'assurer la continuité du service tout en les protégeant au maximum. La pertinence de ces mesures devra être évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement en fonction de la gravité de la pathologie et de son évolutivité. Le cas échéant, les agents concernés peuvent également s'adresser à leur médecin selon les règles de droit commun.