<u>La présente note est un document de travail destiné exclusivement aux CDG. Ce document ne doit pas être accessible à des tiers. Il est distinct de la note d'informations issue de l'échange avec le Secrétaire d'Etat du 14 mai.</u>

Certains points n'ayant pu être abordés lors de l'audioconférence du 14 mai dernier ont fait l'objet, dans son prolongement, de questions de la FNCDG au Cabinet du Ministre. De nombreux CDG ont évoqués les sujets suivants, et ***vous trouverez ci-dessous les réponses du Cabinet.***

S'agissant du dispositif exceptionnel concernant les **agents vulnérables** et proches d'une personne vulnérable, leur situation administrative et ses conséquences.
Jusqu'à la FAQ en date du 6 mai, il a été considéré que ces agents n'étant pas placés en ASA puisque bénéficiant d'un arrêt de travail, sont absents comme *« tout agent présentant un certificat médical peut être absent dans les conditions de droit commun »,* ainsi que l'a rappelé la note *« Continuité des services publics locaux »* du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales du 13 avril dernier. Cette même note précisait également que la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence supprimant le délai de carence, désormais, tous les arrêts de travail sont indemnisés dès le 1er jour d'arrêt, en citant les personnes atteintes d'une pathologie ou encore les personnes vulnérables... L'agent territorial a été placé en congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun et, suivant sa situation au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, il perçoit son plein traitement ou son demi-traitement. De plus, si les collectivités ont été invitées à maintenir par délibération le régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus, les agents vulnérables ne sont pas dans cette situation et, en toutes hypothèses, le maintien du régime indemnitaire en cas de congé de maladie ordinaire doit être expressément prévu par une délibération de la collectivité.
Pourtant, la FAQ du 6 mai ajoute désormais : *« A partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants : les personnes fragiles (…) restent en télétravail ou à défaut en ASA, y compris au-delà du 1er juin ; (…) Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable (…), les employeurs publics proposent aux agents concernés un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, un arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville doit être transmis aux employeurs publics par les agents publics concernés. Les agents bénéficiant d'un arrêt de travail sont placés en ASA par l'employeur. »*
La fiche du MACP en date du 12 mai « Procédure de déclaration d'arrêt de travail… » réitère le point : En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public place en ASA les agents vulnérables sur la base d'un certificat d'arrêt de travail selon l'une des deux modalités prescrites. Cette note précise également : *« (…)* ***l'arrêt de travail permettant de placer l'agent en ASA se distingue d'un arrêt maladie. Le certificat d'arrêt de travail est un simple justificatif, et l'agent perçoit pleinement sa rémunération****. »*
Si le dispositif pour alléger la charge des collectivités territoriales par la CNAM n'est pas remis en cause, la position administrative ne serait donc plus celle du congés maladie ordinaire avec la dégressivité qui s'y attache mais le placement en ASA dont le régime ne correspond pas au droit commun de l'arrêt de travail, et l'agent placé en ASA a droit au maintien de son plein traitement.
L'un des CDG nous ayant saisi résume ainsi la problématique sur laquelle **nous avons demandé au Cabinet une clarification car cette évolution suscite de multiples questions de la part des collectivités portant sur la rémunération, l'application du plein ou demi-traitement, la coordination indemnités journalière sécurité sociale et maintien du traitement statutaire…** : *« Techniquement, dans l'hypothèse de la production par l'agent d'un arrêt de travail, l'employeur n'a pas d'autre choix que de le placer en congé maladie ordinaire (il n'est pas compétent pour déterminer la justification de l'arrêt, sauf contre-visite par un médecin agréé). L'ASA comme nous le savons est une*

mesure plaçant l'agent dans une situation qui le délit de ses obligations de service. Un congé maladie met l'agent hors de ses obligations de service également, ce qui ne justifie donc pas le placement simultané en ASA. Or, comment peut-il être envisagé de placer l'agent en ASA tandis qu'il produit un certificat d'arrêt de travail. D'un point de vue statutaire, cette solution n'est pas orthodoxe. »

- **Réponse du Cabinet :**

Le dispositif est contraire aux pratiques habituelles puisqu'il revêt un caractère d'urgence pour (i) protéger des agents « fragiles » au sens HCFP et (ii) leur permettre de garder leurs enfants. Il a donc fallu créer un mécanisme *ad hoc* mélangeant les dispositifs existants (ASA et arrêt maladie).
- l'agent est en arrêt de travail mais à titre exceptionnel, sans réduction de traitement, par rapport à un arrêt habituel (fiches CNAM)
- l'agent bénéficie de son plein traitement par la CT qui récupère les indemnités journalières par subrogation ou par compensation (fiches CNAM et FAQ)
- la collectivité peut délibérer de manière rétroactive pour maintenir la rémunération (FAQ)

L'objectif est de rapprocher ces agents du dispositif d'ASA, seul moyen leur permettant (i) d'être totalement rémunérés, (ii) de les autoriser à ne pas se rendre sur leur lieu de travail, (iii) tout en étant en bonne santé.

Cette souplesse juridique implique un pragmatisme des gestionnaires RH.

Toujours s'agissant du dispositif agents vulnérables, une fiche du MACP en date du 29 avril sur le même thème que celle du 12 mai, mentionne les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures et les contractuels (*« La récupération des indemnités journalières pour les contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures 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 »*), entraînant un doute sur le fait que tous les fonctionnaires, quelle que soit leur quotité de travail, soient éligibles au dispositif de prise en charge financière par la CNAM. Ce doute est levé dans la fiche en date du 12 mai qui mentionne *« les agents concernés, fonctionnaires et contractuels »* mais **les difficultés rencontrées sur le site Ameli pour la déclaration des fonctionnaires vulnérables nécessitent a minima de vérifier l'opérationnalité d'Améli afin que la rémunération de tous les fonctionnaires concernés soient partiellement prise en charge par la CNAM, comme c'est le cas depuis la promotion de ce dispositif exceptionnel.**

- **Réponse du Cabinet :**
  Les TNC moins de 28 heures sont bien intégrés par la CNAM.

- **Concernant les ASA garde d'enfant**, nous relevons une différence notable entre la fiche en date du 12/05 (transmise aux CDG) et celle du 29/04 (reçu le 15/05) qui mentionne les fonctionnaires de moins de 28h *(« les employeurs publics déclarent les fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures et les contractuels, en utilisant le service de dépôt de fichiers ouvert sur le portail Net-entreprises »*), lorsque la référence à ces fonctionnaires relevant du régime général est supprimée dans la fiche la plus récente qui évoque uniquement les contractuels de droit public gardant leur(s) enfant(s) : l'éligibilité à la prise en charge partielle de la

rémunération des fonctionnaires à TNC de moins de 28h serait-elle remise en cause alors que ce dispositif exceptionnel l'a prévu dès l'origine ?

- **Réponse du Cabinet sur ce point, en soirée du 15 mai : Les TNC < 28 heures sont bien éligibles, mais la CNAM ne connaît que les « contractuels » et a oublié d'apporter la précision dans la 2eme fiche.**
  (Le télé-service « Declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie est fermé depuis le 1er mai 2020 pour cette procédure. De ce fait, les employeurs publics déclarent les agents concernés sur le portail Net-entreprises)