

AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE, CONGÉ MALADIE ORDINAIRE, GARDE D'ENFANTS...

Depuis le 11 mai 2020, les premières phases de déconfinement sont entrées en vigueur sur l'ensemble du territoire. Cependant, deux situations dérogatoires sont encore possibles avec le placement en principe en autorisation spéciale d'absence : les personnes vulnérables ou vivant avec personne vulnérable (II) et les parents contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans (III) dont la scolarité n'a pas reprise (classe fermée ou école fermée). Le régime du congé maladie n'a lui pas changé (I).

I. POUR LES AGENTS EN ARRÊT MALADIE POUR ISOLEMENT, SUSPICION DU CORONAVIRUS OU PERSONNES INFECTÉES AU COVID-19

A. SI JE SUIS FONCTIONNAIRE

Les conditions d'éligibilité

En cas d'arrêt de travail, les fonctionnaires bénéficient d'un congé maladie ordinaire (CMO). Les agents des trois Fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) ont accès au CMO. En revanche, seuls les fonctionnaires titularisés y ont droit.

Les agents non titulaires (contractuels et vacataires) relèvent du droit privé. Ils sont affiliés à la Sécurité sociale et perçoivent des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé (voir ci-après).

Les démarches

Le fonctionnaire doit transmettre dans les quarante-huit heures les volets 2 et 3 de l'arrêt de travail à son employeur (administration, collectivité locale, hôpital) et garder le volet 1. Au-delà de quarante-huit heures et sauf cas particuliers (hospitalisation), la rémunération de l'agent public est automatiquement réduite de 50 %.

Montant, calcul et plafond 2020 de l'indemnité journalière maladie (CMO) des fonctionnaires

Durant les trois premiers mois, le CMO garantit au fonctionnaire le maintien à 100 % de son traitement indiciaire. Passé quatre-vingt-dix jours, le CMO équivaut à 50 % du traitement. Dans ce cas, si le montant du demi-traitement indiciaire brut est inférieur aux indemnités journalières versées par l'Assurance-maladie, le fonctionnaire bénéficie d'une indemnité différentielle.

Par ailleurs, il faut savoir que, même en cas de versement de CMO, l'indemnité de résidence (IR), octroyée aux fonctionnaires résidant dans des communes où le coût de la vie est élevé, et le supplément familial de traitement (SFT), attribué aux agents ayant au moins un enfant à charge, sont versés à 100 %.

Jours de carence

Depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf dans certains cas, les agents de la Fonction publique, qu'ils soient titulaires ou non de leur poste, subissent un jour de délai de carence.

Mais la loi d'état d'urgence sanitaire a suspendu le jour de carence pour tous les arrêts maladie débutant à compter de la date de publication de la loi, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Et ce, pour tous les assurés sociaux du régime général et du régime agricole, ainsi que pour les fonctionnaires, les militaires et tous ceux qui relèvent de régimes spéciaux de la Sécurité sociale (marins, SNCF, Banque de France, énergie électrique et gaz...).

Il semblerait que cela soit valable quel que soit l'arrêt maladie (pour cause de Covid-19, pour arrêt non causé par le Covid-19, pour garde d'enfants...).

De plus, la CGT revendique la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle ou comme accident du travail, notamment pour le personnel soignant. Le gouvernement semble être revenu sur un premier refus mais pour l'instant aucun texte n'est sorti à ce sujet.

B. SI JE SUIS CONTRACTUEL OU VACATAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents non titulaires (contractuels et vacataires) sont affiliés à la Sécurité sociale et perçoivent des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé, mais ils disposent également d'un système de maintien de salaire par l'employeur public.

Les démarches

En principe, le contractuel doit transmettre dans les quarante-huit heures les volets 2 et 3 de l'arrêt de travail à son employeur (administration, collectivité locale, hôpital) et garder le volet 1.

Au-delà de quarante-huit heures et sauf cas particuliers (hospitalisation), la rémunération de l'agent public est réduite de 50 %. Mais dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, la condition d'envoi dans les quarante-huit heures a été levée.

Montant, calcul et plafond 2020 de l'IJSS maladie des contractuels de la fonction publique

En tant que contractuel de la fonction publique vous avez droit au versement l'indemnité journalière de base (Sécurité sociale régime général effectivement 50 % du salaire environ) mais en complément vous avez le droit, en fonction de votre ancienneté dans l'administration, au maintien de votre traitement ou demi-traitement. Après quatre mois d'ancienneté, trente jours à plein traitement et trente jours à demi-traitement. Après deux ans d'ancienneté, soixante jours à plein traitement et soixante jours à demi-traitement. Après trois ans d'ancienneté, quatre-vingt-dix jours à plein traitement et quatre-vingt-dix jours à demi-traitement.

Jours de carence

Pour les agents contractuels justifiant de moins de quatre ans d'ancienneté dans le service, le délai de carence est normalement porté à trois jours (indemnisation à compter du quatrième jour d'arrêt). **Mais la loi d'état d'urgence sanitaire a suspendu les jours de carence pour tous les arrêts maladie débutant à compter de la date de publication de la loi, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.** Et ce, pour tous les assurés sociaux du régime général et du régime agricole, ainsi que pour les fonctionnaires, les militaires et tous ceux qui relèvent de régimes spéciaux de la Sécurité sociale (marins, SNCF, banque de France, énergie électrique et gaz...). Il semblerait que cela soit valable quel que soit l'arrêt maladie (pour cause de Covid-19, pour arrêt non causé par le Covid-19, pour garde d'enfants...).

II. POUR LES PERSONNES VULNÉRABLES

Les personnes qui présentent un risque de développer une forme sévère de coronavirus doivent impérativement rester à leur domicile. Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles peuvent bénéficier d'**un arrêt de travail ou d'une autorisation spéciale d'absence (ASA)**. Il en va de même pour les personnes vivant avec une personne vulnérable.

Pour la CGT, il est évident que l'ASA est préférable, dans la mesure où le demi-traitement en congé maladie au bout de trois mois risque rapidement d'impacter la rémunération de l'agent.

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

- s'ils sont en affection de longue durée ou pour les femmes enceintes dans leur 3^e trimestre de grossesse : sur le télé-service « declare.ameli.fr » afin d'y déposer une déclaration ;
- dans les autres cas (personnes vulnérables hors affection longue durée ou vivant avec une personnes vulnérable), en s'adressant à leur médecin traitant 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. Ils doivent ensuite être placés en ASA.

Attention, la liste des critères de vulnérabilité a été modifiée.

Est désormais considérée comme vulnérable une personne répondant à l'un des critères suivants :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculocérébrales), 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 : (bronchopneumopathie 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 $> 30 \text{ kg/m}^2$) ;
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 $\text{CD4} < 200/\text{mm}^3$,
 - 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.

Attention, ce dispositif ne s'applique pas aux personnels soignants des établissements de santé dont la situation doit 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..

II. POUR LES PARENTS CONTRAINTS DE GARDER LEURS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS EN RAISON DE LA NON-RÉOUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE OU DE LA CLASSE

Le gouvernement a annoncé la réouverture progressive des établissements scolaires avec mise en place d'un protocole sanitaire strict, dans la réalité encore un très grand nombre d'établissements restent fermés entièrement ou partiellement.

Dans ce cas, si le télétravail n'est pas possible, les agents (fonctionnaires et contractuels) doivent continuer d'être placés en ASA, tout en devant justifier de la fermeture de l'école ou de la classe.

À compter du 1^{er} juin 2020, les agents doivent transmettre l'attestation indiquant que l'enfant ne peut être scolarisé (classe fermée ou école fermée). Cette attestation est fournie par l'établissement scolaire ou par la mairie.

Ainsi, en cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence (ASA), sans délai de carence : le salaire est donc maintenu normalement. L'agent conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels. En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale

d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

En fonction de votre situation spécifique et de la Fonction publique à laquelle vous appartenez (État, territoriale, hospitalière), nous vous invitons également à vous rapprocher de votre fédération, de votre syndicat et de leur site internet.

Note élaborée à partir des fiches juridiques des Fédérations CGT des Services public, Santé Action sociale et UFSE, que nous remercions. **Fiche mise à jour le 2 juin 2020**