



AUTORISATION ABSENCE EXCEPTIONNELLE CONGÉS MALADIE ORDINAIRE

POSITION ADMINISTRATIVE	AUTORISATION ABSENCE EXCEPTIONNELLE	Garde d'enfant pour fermeture école <i>(1 autorisation par famille jusqu'à réouverture des établissements scolaires ou crèches)</i>	Pas de AAE	Si conjoint en télétravail		
			AAE	Si conjoint au travail		
			Pas de AAE	Si conjoint en activité partielle		
			AAE	Si conjoint en CMO		
			Pas de AAE	Selon certaines préfectures, ouverture des crèches et écoles		
		Agents asymptomatiques Covid-19 <i>(Isolement-Quatorzaine)</i>	14 jours AAE <i>(Note DAP du 15 mars 2020)</i>			
		Femmes enceintes et Agents signalés en ALD	Déclaration sur ameli.fr Volet n°3 à transmettre 21 jours AAE reconductibles			
		Personnes Vulnérables	Agents dont la pathologie est listée par le Haut Conseil de la Santé Publique	Attestation sur l'honneur mais il peut être demandé comme justificatif un certificat médical AMELI ou médecin traitant	Demander un arrêt de travail pour positionnement AAE et non un arrêt maladie car l'agent sera positionné en CMO <i>(note SG-SRH du ministère de la Justice du 17 avril 2020)</i>	
	CONGÉS MALADIE ORDINAIRE	Arrêt de travail pour maladie donc CMO pour les agents ayant consulté un médecin et étant symptomatiques ou testés positifs	Avant le 24 mars 2020 <i>(date de l'état d'urgence liée à la crise sanitaire)</i>	Journée de carence appliquée		A ce jour, les CMO - Covid-19 ne sont pas reconnus maladie professionnelle. Des discussions sont en cours.
			A compter du 24 mars et jusqu'au 24 mai <i>(date actuelle de fin de crise)</i>	Pas de Journée de carence		

⚠ Une harmonisation a été demandée pour la pose des AAE car d'une DISP à une autre, il semblerait qu'il y ait des disparités. Pour autant, la consigne est la suivante : la première AAE d'une période ne peut pas être positionnée sur un RH mais sur un jour normalement travaillé. Les RH prévus sur la période d'AAE doivent également être pris en compte en AAE.

⚠ L'AAE autorise l'agent à ne pas occuper temporairement son poste de travail, tout en étant considéré comme étant en activité. Il conserve donc ainsi tous ses droits (notamment rémunération, comptabilisation du temps de travail etc...). C'est donc un arrêt de travail et non pas un arrêt de travail pour raison médicale (CMO).

FO Pénitentiaire – le 22 Avril 2020