

Note d'information

PRISE EN COMPTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'EVOLUTION DE L'EPIDEMIE DE COVID-19

Recommandations en vigueur au 15 septembre 2020

Textes de référence :

- Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé ;
- Décret n° 2020-1098 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ;
- Circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 ;
- Note d'information du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 2 septembre 2020 ;
- FAQ de la DGAFP du 12 septembre 2020 ;
- Protocole national du 31 août 2020 pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

La loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organise la sortie de l'état d'urgence sanitaire et instaure un régime juridique transitoire allant du 11 juillet au 30 octobre 2020 qui met fin à plusieurs dispositifs exceptionnels qui régissaient notamment les conditions de travail des salariés et agents publics.

L'évolution de l'épidémie en France conduit, aujourd'hui, le Gouvernement à devoir fixer de nouvelles règles afin de limiter la propagation du Covid-19.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur au **1^{er} septembre 2020**.

Afin de vous aider dans leur mise en œuvre pratique, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale vous propose les recommandations suivantes fondées sur les dispositions en vigueur à cette date.

Compte tenu de l'évolution de la situation, ces informations sont sujettes à modifications au fur et à mesure de l'adoption des mesures gouvernementales.

Il est donc impératif de consulter régulièrement le site du Centre de Gestion : www.cdg33.fr

I / ORGANISATION DES SERVICES

A. Le port du masque obligatoire

Le cadre général applicable en matière d'obligation de protection de la santé et de la sécurité au travail a fait l'objet d'une actualisation dans le cadre du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 élaboré, en concertation avec les partenaires sociaux, par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle en date du **31 août 2020**.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 (et à la note d'information du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 2 septembre 2020), ce protocole national a vocation à s'appliquer à l'ensemble des administrations (dont les collectivités territoriales et leurs établissements publics).

Il impose aux employeurs publics de :

- Rendre obligatoire, dans les conditions définies par le protocole sanitaire, le port du masque (a minima « masque grand public ») dans les espaces clos et partagés et les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne ;
- Veiller à en informer les agents placés sous leur responsabilité en leur précisant les modalités d'usage afin que cette protection soit effective (durée du port du masque, manipulation, ...) ;
- Vérifier le respect de cette obligation ;
- Fournir des masques à leurs agents conformes aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 (ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires). Conformément aux recommandations du Premier ministre, ces masques doivent, autant que possible, permettre la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes.

Une dérogation à l'obligation du port du masque est prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant. Ces personnes doivent veiller à mettre en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus.

Conformément à la FAQ de la DGAFP, le refus du port du masque opposé par un agent peut donner lieu à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire dans le respect du principe de proportionnalité.

B. Organisation du travail et télétravail

Conformément à la circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} septembre 2020, le télétravail demeure une pratique qu'il convient de continuer à favoriser en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus du Covid-19 et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux ainsi que l'affluence dans les transports en commun.

Le recours au télétravail est notamment recommandé dans les zones dites de circulation active du virus dites « Zones rouges » comme c'est le cas pour le département de la Gironde (décret n° 2020-1096 du 28 août 2020).

Les employeurs doivent porter une attention soutenue à l'organisation et au développement du télétravail dans une limite, en nombre de jours télétravaillés, qui pourra être modulée en fonction de la situation épidémiologique locale et devra être conciliée avec les nécessités de service.

Le déploiement du télétravail doit s'effectuer dans les conditions définies par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020) :

- La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine.

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 7 septembre 2020 et à l'article 4 du décret n° 2016-151 susvisé, il est possible de déroger à ces conditions :

- Pour une durée de 6 mois maximum, à la demande de l'agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie et après avis du service de médecine préventive (dérogation renouvelable après avis du médecin de prévention) ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

II / LA SITUATION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX VULNERABLES

Les personnes ayant été identifiées par le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) comme étant à risque de développer des formes graves de Covid-19 ont été protégées depuis le début de la crise sanitaire avec une possibilité d'arrêt de travail dérogatoire ou d'activité partielle (inapplicable dans le secteur public) sur la base d'un certificat d'isolement délivré par leur médecin (en cas d'impossibilité de recourir au télétravail).

Dans le contexte de sortie de l'état d'urgence sanitaire et de reprise progressive de l'activité économique, le HCSP a, dans un avis du 30 juin 2020, préconisé la reprise d'activité des personnes vulnérables, dans des conditions sanitaires renforcées, tout en privilégiant le recours au télétravail.

Conformément à ces préconisations scientifiques, le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 met fin au dispositif d'activité partielle (inapplicable dans la fonction publique) pour les personnes vulnérables et celles partageant le domicile d'une personne vulnérable à compter du **1^{er} septembre 2020** et réduit, par ailleurs, la liste des pathologies ouvrant droit au dispositif de l'activité partielle prévu par l'article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020.

L'activité partielle et les arrêts de travail dérogatoires restent maintenus, sur prescription médicale, pour les personnes atteintes de certaines pathologies qui présentent un risque particulièrement élevé de formes graves de Covid-19.

Dans un souci de cohérence entre le secteur privé et public, la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 prévoit les recommandations suivantes :

A. Les agents présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-198 du 29 août 2020

► Les pathologies concernées

- 1° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- 2° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, 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.
- 3° Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires
- 4° Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère

► La conduite à tenir

- Recours au télétravail privilégié
- En cas d'impossibilité de télétravail → placement en ASA sur la base d'un certificat d'isolement établi par un médecin

Ces mesures sont accordées de droit aux agents concernés sous réserve de fournir à leur employeur un certificat de leur médecin traitant indiquant la catégorie dont ils relèvent (FAQ de la DGAFP en date du 7 septembre 2020).

► Cas des personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable au sens de l'article 2 du décret n° 2020-1098

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 7 septembre 2020, pour les personnes partageant le domicile d'une personne qualifiée de vulnérable au sens de l'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 le télétravail reste une solution à privilégier lorsque les missions sont compatibles.

En cas d'incompatibilité des missions avec le télétravail ou de retour en présentiel à la demande du chef de service selon les nécessités du service, il est recommandé d'appliquer les préconisations d'aménagement des conditions d'emploi de l'agent figurant dans la circulaire du 1^{er} septembre 2020 à savoir :

- Mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque = 4 heures) ;
- Vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène des mains ;
- Aménagement du poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, ...).

B. Les agents ne présentant pas l'une des pathologies mentionnés à l'article 2 du décret n° 2020-198 du 29 août 2020

► Les agents concernés

Il s'agit des agents présentant l'une des 11 pathologies qui étaient identifiées jusqu'à présent par le HCSP, comme des personnes à risque de développer des formes graves de Covid-19.

Rappel de la liste des 11 pathologies concernées avant le 1^{er} septembre 2020 :

- Patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Personnes diabétiques non équilibrés ou présentant des complications ;
- Personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Personnes présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Malades atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses ; chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 < 200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liées à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Malades de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m² mais aussi IMC > 30 Kg/m²) ;
- Personnes présentant un syndrome déranocytaire majeur en raison d'un risque accru de surinfection bactérienne ou de syndrome thoracique aigu ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Femmes enceintes à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse ;
- Personnes de plus de 65 ans ;
- Par extension, les personnes partageant le domicile de personnes relevant des critères ci-dessus rappelés.

► La conduite à tenir

Pour ces agents, les recommandations de la circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} septembre 2020 sont les suivantes :

- Télétravail à privilégier
- En cas d'impossibilité de télétravail ou de décision du chef de service demandant le retour en présentiel sur le lieu de travail → conditions d'emploi aménagées sous forme de :

→ Mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque = 4 heures) ;

→ Vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène des mains

→ Aménagement du poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, ...)

Ces mesures sont accordées de droit aux agents concernés sous réserve de fournir à leur employeur un certificat de leur médecin traitant indiquant la catégorie dont ils relèvent (FAQ de la DGAFP en date du 7 septembre 2020).

Dans l'hypothèse où les agents (dont le télétravail est impossible) estiment, malgré les mesures sanitaires mises en place par l'autorité territoriale, ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, il leur appartient de justifier de leur absence auprès de leur administration en sollicitant, sous réserve des nécessités de service, le bénéfice de :

- Congés annuels ;
- RTT ;
- CET.

Les agents peuvent également solliciter le bénéfice d'un congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun (transmission du certificat médical dans le délai de 48 heures et application de la journée de carence).

► Cas des personnes partageant le domicile d'une personne présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 7 septembre 2020, pour les personnes partageant le domicile d'une personne présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020 (mais ne relevant pas des pathologies visées à l'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020) le télétravail reste une solution à privilégier lorsque les missions sont compatibles.

En cas d'incompatibilité des missions avec le télétravail ou de retour en présentiel à la demande du chef de service selon les nécessités du service, il est recommandé d'appliquer les préconisations d'aménagement des conditions d'emploi de l'agent figurant dans la circulaire du 1^{er} septembre 2020 à savoir :

- Mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque = 4 heures) ;
- Vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène des mains ;
- Aménagement du poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, ...).

III / LA GESTION DES PRINCIPALES SITUATIONS ADMINISTRATIVES

Rappel de terminologie :

- ▣ Personne contact = toute personne ayant été en contact avec une personne positive dans les 14 jours précédant l'apparition de symptômes
- ▣ Cas suspect = toute personne présentant des signes cliniques ou visibles de la maladie mais non testée
- ▣ Cas confirmé = toute personne symptomatique ou non avec un résultat biologique confirmant l'infection

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19, la stratégie mise en place par le Gouvernement consiste, en sus des mesures barrières, à procéder rapidement à la réalisation de tests de dépistage et à l'isolement des malades ainsi que des personnes ayant été en contact avec les personnes infectées.

Pour mémoire, les recommandations actuellement en vigueur considèrent comme sujets « à risque de contamination » les personnes qui, du fait des conditions de leur exposition, présentent un risque réel de contamination car :

- Elles ne disposaient pas de protection efficace pendant toute la durée du contact (plexiglass ou autre séparation physiques, masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas ou le contact) ;
- **Et** elles relèvent des situations suivantes :

1° Personnes ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (exemple : conversation repas, accolade, embrassades, ...). En revanche, les personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contact

2° Personnes ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins

3° Personnes ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule, ...) pendant au moins 15 minutes ou étant restées en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement

La conduite à tenir doit être adaptée à chaque situation.

D'une manière générale on distingue :

► Les mesures préventives liées à une suspicion de contamination et nécessitant la réalisation d'un test

Les assurés relevant du régime général de la sécurité sociale faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant, pour ce motif, dans l'impossibilité de continuer à travailler, font l'objet d'un arrêt de travail dérogatoire non soumis aux conditions d'ouverture de droit prévues par le code de la sécurité sociale (article 1^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020).

Cet arrêt de travail ne donne pas lieu à l'application des jours de carence et n'entre pas dans le décompte des périodes prévues aux 1° et 2° de l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Malgré l'absence de dispositions spécifiques pour les fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la sécurité sociale, il paraît difficile de leur appliquer un régime différent de celui prévu pour les assurés du régime général de la sécurité sociale (fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels de droit public).

► Les arrêts prescrits suite à la réalisation du test

En cas de test positif, la réglementation en vigueur prévoit la délivrance d'un arrêt maladie dans les conditions de droit commun (application des jours de carence quel que soit le régime de sécurité sociale concerné).

En cas de test négatif mais nécessitant néanmoins une mesure d'isolement (personne contact), le régime général de la sécurité sociale écarte l'application du délai de carence. Il n'y a donc pas lieu d'agir différemment pour les fonctionnaires territoriaux relevant du régime spécial de la sécurité sociale.

A. Agent symptomatique dans le service

Conformément au protocole national du 31 août 2020 élaboré par le Ministère de travail, de l'emploi et de l'insertion, il appartient à chaque employeur, en lien avec le service de santé au travail, de rédiger de manière préventive une procédure adaptée de prise en charge des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement et de leur permettre de réaliser un test de dépistage.

La conduite à tenir est la suivante :

1) Dans l'attente des résultats du test

En l'absence de signe de gravité, l'agent doit contacter son médecin traitant pour avis médical et organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun (en cas de signe de gravité, par exemple, détresse respiratoire, il convient d'appeler le SAMU pour organiser la prise en charge de l'agent).

Le médecin traitant prescrit la réalisation d'un test de dépistage et apprécie, en fonction des symptômes présentés par l'agent, la nécessité de délivrer ou non un arrêt maladie.

Dans l'attente des résultats de ce test, l'agent fait l'objet d'une **mesure d'éviction** dans les conditions prévues par le médecin traitant (arrêt de travail ou mesure d'éviction, d'isolement ou de maintien à domicile conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020) tant que le résultat n'est pas connu.

Si délivrance d'un arrêt de travail (en raison des symptômes)	Si télétravail impossible	Si télétravail possible
L'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun (délai de carence, calcul des droits à congé, ...)	L'agent est placé en ASA ad hoc sur la base du certificat établi par son médecin traitant (conformément à l'article 1 ^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020) = pas de jour de carence	L'agent est autorisé à télétravailler dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié Il fournit à l'employeur, autant que possible, un justificatif (par exemple convocation du laboratoire pour le test)

2) Les résultats du test

► Test négatif

En cas de test négatif l'agent est autorisé à revenir en présentiel sauf si les symptômes (≠ Covid-19) persistent et l'empêchent de pouvoir exercer momentanément ses fonctions.

Dans cette hypothèse il doit adresser, dans les conditions de droit commun (délai de 48 heures), le renouvellement de son arrêt de travail et reste en congé de maladie.

► Test positif

Si le cas Covid-19 est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs du dispositif de « tracing ».

Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé Publique France seront pris en charge et placés en isolement (pendant 7 jours) sauf dans les situations particulières (professionnels des établissements de santé ou médico-sociaux par exemple).

En cas de résultat positif au test, l'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun (délai de carence, calcul des droits à congé, ...).

B. Agent considéré comme cas contact d'une personne testée positive au Covid-19

Est considérée comme « cas contact » la personne informée par les services de l'Assurance maladie qu'elle a été en contact avec une personne testée positive au Covid-19.

1) Les mesures à prendre jusqu'au résultat du test

Les mesures à suivre sont prises par les acteurs du dispositif de « tracing » (CPAM, ARS, ...) et sont conformes aux recommandations figurant dans la fiche pratique élaborée par Santé Publique France ([lien vers le document](#)).

La conduite à tenir en matière de test dépend du lien avec la personne contaminée (vivant ou non au domicile) :

	Je n'ai pas de signes		J'ai des signes ou ils apparaissent pendant mon isolement
	Je vis sous le même toit que la personne malade	Je ne vis pas sous le même toit que la personne malade	
Quand faire le test ?	<ul style="list-style-type: none"> • Immédiatement dans un laboratoire indiqué par l'Assurance Maladie ou sur le site santé.fr. • Je m'isole immédiatement jusqu'au résultat du test. 	<ul style="list-style-type: none"> • 7 jours après mon dernier contact avec la personne malade. • Il est inutile le faire avant car s'il est réalisé trop tôt, il peut être négatif même si je suis infecté. • Je m'isole jusqu'au résultat du test. 	<ul style="list-style-type: none"> • Immédiatement dans un laboratoire indiqué par l'Assurance Maladie ou sur le site santé.fr. • Je reste en isolement.

Après avoir été contacté par les acteurs du dispositif de « tracing » et en fonction des préconisations faites à l'agent celui-ci doit pouvoir s'isoler en attendant les résultats de son propre test.

La conduite à tenir est la suivante :

Si arrêt de travail (symptômes)	Si absence d'arrêt de travail (absence de symptômes)	
	Télétravail possible	Télétravail impossible
L'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun (délai de carence, calcul des droits à congé, ...)	<p>L'agent est mis en travail à distance dans l'attente des résultats de son test dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié</p> <p>Il fournit à l'employeur, autant que possible, un justificatif (par exemple convocation du laboratoire pour le test)</p>	L'agent est placé en ASA a hoc sur la base d'un justificatif établi par le médecin traitant (ou ARS, CPAM) au titre de l'article 1 ^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020

2) Les suites du test

A réception du résultat du test la conduite à tenir est la suivante :

► Sur le plan médical

Mon résultat est positif	<ul style="list-style-type: none">• Je suis infecté : je reste isolé pendant 7 jours après le début de la maladie si j'ai des symptômes ou après la date du test si je n'en ai pas. Mais, si au bout de ces 7 jours, j'ai encore de la fièvre, je dois rester isolé (une fois que je n'ai plus de fièvre, j'attends 2 jours avant de mettre fin à mon isolement).• Je vais être contacté par les équipes de l'Assurance Maladie pour identifier les personnes avec qui j'ai été en contact à risque (personnes sous le même toit, collègues partageant le même bureau, etc.).		
Mon résultat est négatif	<ul style="list-style-type: none">• Je m'isole tant que la personne est malade et pendant 7 jours après sa guérison.• Je dois refaire un test 7 jours après la guérison du malade.• s'il est à nouveau négatif et que je ne présente aucun signe de la maladie, je peux mettre fin à mon isolement.	<ul style="list-style-type: none">• Je ne suis probablement pas infecté : je peux mettre fin à mon isolement.	<ul style="list-style-type: none">• Je prends contact avec mon médecin et je respecte ses consignes.• Il pourra m'être demandé de poursuivre mon isolement.
	Après les 7 jours suivant la fin de mon isolement, je porte rigoureusement un masque et respecte strictement les mesures barrières.		

► Sur le plan administratif

- Test positif

L'agent est placé en congé de maladie dans les conditions de droit commun sur la base du certificat médical établi par son médecin traitant (application des délais de carence, calcul des droits à congé de maladie, délai de 48 heures pour envoyer le certificat médical, ...).

- Test négatif

Conformément aux recommandations actuelles, les personnes considérées comme « sujet contact à risque de contamination » peuvent être amenées à faire un 2^{ème} test dans les 7 jours après la guérison du malade dans le cas où l'intéressé partage le même toit que la personne malade.

Dans une telle hypothèse, l'agent peut bénéficier des dispositifs suivants :

- Télétravail dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- Retour en présentiel avec un respect strict des gestes barrières ;
- A défaut, ASA ad hoc sur la base du certificat d'isolement délivré par le médecin traitant.

C. Agent asymptomatique dont un proche (enfant, conjoint) présente des symptômes du Covid-19 et attend les résultats de son test

Lorsque l'agent est (ou a été) en contact avec un proche présentant des symptômes du Covid-19 en attente de résultat de son test mais qu'il n'a pas encore été contacté par les acteurs du dispositif de « tracing », la conduite à tenir est la suivante :

- Inviter l'agent à se rapprocher de son médecin traitant pour savoir s'il existe un risque réel de contamination (par exemple, absence de protection comme le masque ou contact direct en face à face à moins d'1 mètre) ;

- En fonction de la réponse du médecin traitant, l'agent peut :

► **Hypothèse n° 1** : être autorisé à poursuivre son travail en présentiel dans le strict respect des gestes barrières dans l'attente des résultats du test.

► **Hypothèse n° 2** : devoir s'isoler immédiatement compte tenu du risque de contamination.

Dans ce cas de figure :

Télétravail impossible	Télétravail possible
<p>L'agent peut être placé en ASA ad hoc sur présentation à l'autorité territoriale d'un certificat d'isolement établi par le médecin traitant (article 1^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020)</p> <p>→ Sans délai de carence</p>	<p>L'agent est autorisé à télétravailler dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié</p> <p>Il fournit à l'employeur, autant que possible, un justificatif (par exemple convocation du laboratoire pour le test)</p>

D. Cas de fermeture de classes ou d'écoles

Les agents publics devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou de la section ou dont leurs enfants sont identifiés par l'Assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées, sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible en ASA.

Cette autorisation est accordée sur présentation d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'Assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque.

Ce dispositif s'applique (voir FAQ de la DGAFP du 12 septembre 2020) à compter du **1^{er} septembre 2020**.

Il ne peut bénéficier qu'à un seul des parents à la fois.

L'agent doit remettre à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés.

IV / DISPOSITIONS DIVERSES

A. Les dispositions exceptionnelles en matière de titularisation

En raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 et de l'ajournement des formations pendant le confinement, certains fonctionnaires stagiaires n'ont pas pu réaliser tout ou partie de leur formation d'intégration avant la date prévue de leur titularisation.

Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 (entré en vigueur le 24 août 2020) prévoit, à titre temporaire, des règles dérogatoires de formation et de titularisation.

Ce dispositif s'applique aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale à l'exception des :

- Sapeurs-pompiers professionnels ;
- Cadres d'emplois de catégorie A +.

1) Dispositif général

Par dérogation, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un des cadres d'emplois concernés par le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Les agents concernés sont titularisés à la date initialement prévue (avec, le cas échéant, effet rétroactif) alors même que la formation d'intégration n'a pas été réalisée (en tout ou partie).

La formation d'intégration doit néanmoins être effectuée avant le **30 juin 2021**.

Les fonctionnaires stagiaires dont la titularisation doit intervenir à compter du 1^{er} janvier 2021 ne sont pas concernés par ce dispositif dérogatoire et devront donc effectuer leur formation d'intégration dans les conditions de droit commun.

2) Dispositif spécifique à la filière police municipale

Par dérogation ; les fonctionnaires stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale ayant commencé leur formation initiale d'application avant le 17 mars 2020 et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020 bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures suivantes :

- La comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au Préfet et au procureur de la République ;
- Une dispense d'une durée maximale de 15 jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue par l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure.

Dans ce cas, ils interviennent au cours de la 1^{ère} période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du code de la sécurité intérieure.

B. Le CET

Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et la continuité du service public après la période de confinement, le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 déroge, à titre temporaire, aux dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale.

Il fixe ainsi, au titre de l'année 2020, à 70 jours (au lieu de 60 jours habituellement) le nombre global de jours pouvant être déposés par les agents territoriaux sur leur CET.

Les jours ainsi épargnés en excédent peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés les années suivantes selon les modalités habituelles.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le **15 juin 2020**.



Cadres d'emplois concernés par le dispositif dérogatoire de titularisation

1° Dispositif général

Catégorie A

Attachés territoriaux
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine
Bibliothécaires territoriaux
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
Médecins territoriaux
Psychologues territoriaux
Sages-femmes territoriales
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux
Infirmiers territoriaux en soins généraux
Conseillers territoriaux socio-éducatifs
Puéricultrices territoriales
Ingénieurs territoriaux
Cadres territoriaux de santé paramédicaux
Assistants territoriaux socio-éducatifs
Educateurs territoriaux de jeunes enfants

Catégorie B

Techniciens territoriaux
Animateurs territoriaux
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
Assistants territoriaux d'enseignement artistique
Rédacteurs territoriaux
Techniciens paramédicaux territoriaux
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux

Catégorie C

Agents sociaux territoriaux
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
Auxiliaires de puériculture territoriaux
Auxiliaires de soins territoriaux
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives
Adjointes administratives territoriales
Adjointes techniques territoriales
Agents de maîtrise territoriaux
Adjointes territoriales du patrimoine
Adjointes territoriales d'animation
Adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement

2° Dispositif spécifique à la police municipale

Directeur de police municipale (catégorie A)
Chefs de service de police municipale (catégorie B)
Agents de police municipale (catégorie C)