

Note d'information

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

Recommandations en vigueur au 18 janvier 2021

Textes de référence :

- Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire ;
- Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 (article 217) ;
- Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ;
- Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 ;
- Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19 ;
- Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés ;
- Circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 ;
- Notes d'information du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 2 septembre, du 16 octobre, du 12 novembre 2020 et du 12 janvier 2021 ;
- Circulaires du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 29 octobre, 3 et 10 novembre 2020 et du 12 janvier 2021 ;
- FAQ de la DGAFP du 16 décembre 2020 ;
- FAQ de la DGCL du 5 novembre 2020 ;
- Protocole national du 6 janvier 2021 pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

L'évolution de l'épidémie en France sur les dernières semaines a conduit le Gouvernement à fixer de nouvelles règles pour limiter la propagation du Covid-19.

Le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 rétablit ainsi, à compter du **17 octobre 2020**, l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire de la République pour une durée allant jusqu'au **16 février 2021 inclus** (suite à l'adoption de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020).

Par ailleurs, après une nouvelle période de confinement, un couvre-feu national est instauré depuis le 15 décembre 2020 afin de réduire à leur plus strict minimum les contacts et déplacements sur l'ensemble du territoire.

Suite aux annonces du Gouvernement du 14 janvier 2021, ce couvre-feu est avancé à 18 heures (jusqu'à 6 heures du matin) sur l'ensemble du territoire dès le **16 janvier 2021** et ce pour au moins 15 jours (décret n° 2021-31 du 15 janvier 2021).

Ces différentes mesures ayant un impact sur l'organisation des services publics et la gestion des agents publics territoriaux, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale vous propose, pour vous aider dans leur mise en œuvre pratique, les recommandations suivantes fondées sur les dispositions en vigueur au **18 janvier 2021**.

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

Dans un contexte de dégradation de la situation sanitaire et d'instauration d'une mesure de couvre-feu sur l'ensemble du territoire à compter du 15 décembre 2020, les collectivités territoriales doivent s'organiser et adapter leurs règles de fonctionnement afin de concilier la continuité des services publics locaux et la protection de la santé et de la sécurité de leurs agents et de leurs usagers.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié, les services publics continuent de fonctionner et peuvent accueillir du public dans des conditions de nature à permettre le respect des mesures d'hygiène et des règles de distanciation sociale sous réserve de certaines interdictions fixées par la réglementation.

Il appartient donc à chaque collectivité de définir un Plan de Continuité de l'Activité (PCA) dans le respect des recommandations suivantes fixées par le Gouvernement :

A. Organisation et renforcement du télétravail

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020, le télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection au Covid-19 en limitant l'affluence dans les transports en commun et la présence dans les bureaux et les espaces partagés.

Depuis le mois de septembre, les collectivités territoriales ont été fortement incitées à développer le recours au télétravail dans le respect des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, notamment dans les zones dites de circulation active du virus (Gironde par exemple) ainsi que dans les zones soumises à couvre-feu.

Nouvelles recommandations : en vigueur au 30 octobre 2020

Face à la dégradation de la situation sanitaire, le télétravail constitue dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Ainsi, selon les termes de la circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publique en date du 29 octobre 2020 (et la FAQ de la DGAFP du 2 novembre 2020), les agents dont les missions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement, à compter du **30 octobre 2020**, être placés en télétravail 5 jours par semaine.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Ce renforcement du télétravail doit s'effectuer :

- Dans le respect du dialogue social pour la mise en place des modalités d'organisation du télétravail ;

- En accompagnant les agents télétravailleurs afin, notamment, de maintenir le lien au sein du collectif de travail et prévenir les situations d'isolement (guide du télétravail de la DGAFP disponible sur le site du CDG : www.cdg33.fr).

B. Environnement professionnel : aménagement des conditions de fonctionnement des services publics

Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler totalement ou partiellement en présentiel (en particulier lorsque les nécessités de service l'exigent) afin de protéger leur santé et celle des usagers.

1) 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 **6 janvier 2021**.

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 (bureaux, salles de réunion, open-space, véhicules professionnels partagés) et les espaces de circulation (couloirs, ascenseurs, halls d'accueil), 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 à leurs agents des masques 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.

2) Aménagement des conditions de travail

Les employeurs sont invités à aménager les conditions de travail des agents amenés à travailler en tout ou partie en présentiel afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports :

- Lissage des horaires de départ et d'arrivée ;
- Aménagement des conditions d'accueil du public pour les services publics ouverts au public : système de prise de rendez-vous, indication du nombre maximum de personnes dans l'espace en question (recommandations du protocole national pour les entreprises : 4 m² par personne), séparation des flux d'entrée et de sortie ;

- Les réunions en audio ou visioconférence constituent la règle et les réunions en présentiel l'exception. Cette recommandation est impérative pour les réunions rassemblant plus de 6 personnes ;
- Aération régulière des pièces ;
- Interdiction des moments conviviaux dans les locaux administratifs ;
- Limitation des déplacements professionnels au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services ;
- Restauration administrative dans le respect d'un protocole sanitaire renforcé conforme au protocole national applicable aux entreprises (voir site internet du CDG : www.cdg33.fr).

C. Les déplacements professionnels

En application des dispositions du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 (article 4) modifié par le décret n° 2021-31 du 15 janvier 2021 tout déplacement hors de son lieu de résidence est interdit entre 18 heures et 6 heures du matin à l'exception, notamment des déplacements à destination ou en provenance :

- Du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés ;
- Des établissements ou services d'accueil de mineurs, d'enseignement ou de formation pour adultes mentionnés aux articles 32 à 35 du décret n° 2020-1310 susvisé (CNFPT par exemple) ;
- Du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours.

Les agents publics dont les fonctions ne peuvent être différées doivent être munis d'une attestation de déplacement délivrée par leur employeur (voir modèle téléchargeable sur le site du CDG 33 : www.cdg33.fr) pour les déplacements entre 18 heures et 6 heures du matin, période de couvre-feu.

Pour ceux disposant d'une carte professionnelle, ce document tient lieu de justificatif de déplacement et dispense l'employeur de l'obligation de délivrer une attestation de déplacement (voir FAQ de la DGAFP en date du 16 décembre 2020).

Si la carte professionnelle ne précise pas le lieu de travail de l'agent, il est recommandé d'avoir sur soi un document précisant ce lieu d'exercice des missions.

Il est rappelé que l'absence de justificatif expose l'agent à une amende de 135 euros.

II / LA SITUATION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX VULNÉRABLES

A. La situation jusqu'au 15 octobre 2020

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 a mis 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.

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

Catégorie d'agents	Conduite à tenir
Agents présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-198 du 29 août 2020	<p>Placement en télétravail</p> <p>ASA (sur la base d'un certificat d'isolement établi par le médecin traitant) en cas d'impossibilité de télétravail</p>
Agents ne relevant pas de l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-198 du 29 août 2020 mais présentant l'une des 11 pathologies identifiées par le HCSP	<p>Télétravail à privilégier</p> <p>Possibilité de reprise en présentiel (à la demande du chef de service en fonction des nécessités de service) et obligation, pour l'employeur, d'aménager les conditions d'emploi de l'intéressé (mise à disposition de masques, bureau individuel privilégié, ...)</p>
Pour les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable ou d'une personne présentant un très haut risque de forme grave de Covid-19	<p>Télétravail à privilégier dans la mesure du possible</p> <p>Possibilité de reprise en présentiel (à la demande du chef de service en fonction des nécessités de service) et obligation, pour l'employeur, d'aménager les conditions d'emploi de l'intéressé (mise à disposition de masques, bureau individuel privilégié, ...).</p>

B. La situation depuis le 15 octobre 2020

Par une ordonnance du 15 octobre 2020, le Conseil d'Etat, saisi dans le cadre d'une procédure de référé, a suspendu l'exécution des dispositions du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 établissant les critères de vulnérabilité au Covid-19 permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel.

Ce décret servant de cadre de référence pour déterminer la conduite à tenir à l'égard des agents publics (circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020), l'ordonnance du juge des référés implique également la suspension des mêmes critères de vulnérabilité au Covid-19 permettant aux agents publics d'être placés en ASA lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail.

Par un décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020, le Gouvernement fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 fondée sur les avis du HCSP des 6 et 29 octobre 2020.

La conduite à tenir à l'égard des agents publics qualifiés de « personnes vulnérables » au sens des dispositions du décret n° 2020-1365 susvisé est fixée par la circulaire de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques du 10 novembre 2020 (et la note d'information du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 12 novembre 2020).

1) Critères permettant d'identifier les personnes vulnérables

Les critères de vulnérabilité sont définis par l'article 1^{er} du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 (extrait du JO) :

1° Etre dans l'une des situations suivantes :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- h) 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 ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

2) Les modalités d'organisation du travail et de prise en charge des agents publics « personnes vulnérables »

La prise en charge des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par le médecin traitant.

Ce justificatif n'est pas requis pour les agents âgés de 65 ans et plus.

Sur la base du certificat médical la conduite à tenir est la suivante :

- Soit placement de l'agent en télétravail pour l'intégralité de son temps de travail si ses fonctions sont compatibles ;
- Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'autorité territoriale de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le HCSP et la circulaire du 10 novembre 2020 (isolement du poste de travail, strict respect des gestes barrières, mise à disposition de masques à usage médical si l'agent utilise pour se rendre sur son lieu de travail des moyens de transport l'exposant au risque d'infection au Covid-19, ...) ;
- Dans l'hypothèse où l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en ASA.

En cas de désaccord entre l'autorité territoriale et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent.

Dans l'attente de l'avis du médecin de prévention, l'agent est placé en ASA.

NB : Situation des proches de personnes vulnérables

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 2 novembre 2020, l'ordonnance du 15 octobre 2020 n'a pas modifié l'état de la réglementation concernant les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable.

Pour ces derniers, les recommandations sont les suivantes :

*Mise en télétravail toutes les fois où cela est possible ;

*Lorsque les missions ne sont qu'accessoirement télétravaillables ou non télétravaillables : aménagement des conditions d'emploi sous forme d'un renforcement des mesures barrières renforcées et d'un aménagement du poste de travail (bureau individuel, horaires aménagés, mise en place de protection, ...).

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 présentant des symptômes ou ayant été en contact avec les personnes infectées.

Dans son allocution du 7 janvier 2021, le Premier Ministre a annoncé un renforcement de cette stratégie du « Tester, tracer, isoler » avec la création d'une nouvelle procédure permettant aux personnes présentant des symptômes du Covid-19 ou ayant été en contact avec une personne porteuse du virus, d'obtenir un arrêt de travail immédiat sans consultation médicale (procédure d'auto-isolement).

Les employeurs et agents publics doivent veiller à la stricte application de ces nouvelles dispositions (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021) afin de casser les chaînes de transmission du virus et donc de contamination.

Il est, par ailleurs, rappelé que les personnes qui ont côtoyé des personnes identifiées comme cas contact ne sont pas considérées comme des cas contact.

A. Procédure d'auto-isolement pour les personnes présentant des symptômes évocateurs du Covid-19

Les agents publics qui présentent des symptômes de l'infection au Covid-19 sont invités à s'isoler sans délai afin de casser les chaînes de transmission du virus.

S'ils sont dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris en télétravail, ils peuvent bénéficier d'une Autorisation Spéciale d'Absence sur la base d'un justificatif (récépissé) généré après déclaration en ligne sur la plateforme de l'Assurance maladie (« declare.ameli.fr ») en attendant les résultats de leur test.

Cette procédure a vocation à s'appliquer aux arrêts débutant à compter du **10 janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 inclus**.

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 et aux recommandations de la circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 12 janvier 2021, la conduite à tenir est la suivante :

- L'agent remplit le formulaire en ligne sur la plateforme (<https://declare.ameli.fr/>) et s'engage à effectuer un test de détection du Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (test PCR ou test antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de la mesure d'isolement ;
- Pendant cette période (et jusqu'aux résultats du test) il est placé en Autorisation Spéciale d'Absence par l'autorité territoriale à qui il transmet le récépissé généré par la déclaration effectuée via le téléservice « declare.ameli.fr ». Cette mesure d'isolement peut donc être établie avant la réalisation du test. Une durée maximale de 4 jours est fixée pour couvrir la période de réalisation du test ;
- L'agent effectue un test et enregistre, en se reconnectant sur le téléservice, la date de réception du résultat du test et le lieu de dépistage.

La conduite à tenir dépend alors des résultats du test :

Test négatif	Test positif
<p>Fin de la mesure d'isolement et de l'ASA à partir du soir de la date de déclarée comme étant celle de l'obtention du résultat du test sur le téléservice</p> <p>Reprise de l'activité professionnelle dès le lendemain</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'agent est contacté par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance Maladie ○ Il est placé en congé de maladie ordinaire par l'autorité territoriale à compter du jour correspondant à la date indiquée dans l'arrêt transmis à l'agent par les services de l'Assurance maladie (suite au contact téléphonique) ○ Ce congé ne donne pas lieu à l'application de la journée de carence, conformément aux dispositions du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 (maintien de la rémunération) ○ La durée du congé de maladie dépend des circonstances propres à chaque patient (nécessité de garantir un isolement de 7 jours minimum à partir de l'apparition des premiers symptômes)

Dans l'hypothèse où l'agent n'a pas effectué de test après s'être déclaré symptomatique, l'Autorisation Spéciale d'Absence doit être requalifiée en absence injustifiée.

La suspension du jour de carence pour les agents placés en congé de maladie ordinaire directement en lien avec le Covid-19 s'applique à compter du **10 janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 inclus**.

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

La définition d'une personne considérée comme cas contact est celle correspondant aux différentes situations décrites sur le site www.ameli.fr auquel il est conseillé de se référer.

Est ainsi considéré comme un contact rapproché à risque un contact sans mesure de protection efficace (masque chirurgical, masque FFP2 ou masque grand public porté par la personne ou les autres personnes, hygiaphone) à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (conversation, repas, flirt, embrassades par exemple) et dans un lieu clos.

Les services de l'Assurance maladie (équipes en charge du traçage des contacts) sont chargés d'informer par tout moyen, (téléphone, SMS, courriel) les personnes considérées comme personne contact à risque.

Ces équipes sont composées de personnels médicaux et administratifs dédiés aux relations avec les assurés. Elles sont soumises au secret médical.

Qu'elle présente ou non des symptômes de la maladie, la personne identifiée par l'Assurance maladie comme cas-contact doit impérativement rester isolée jusqu'au résultat de son test de dépistage : **elle ne peut donc se rendre sur son lieu de travail.**

NB : il convient de rappeler que :

*Les personnes ayant côtoyé des personnes identifiées comme « cas contact » ne sont pas considérées comme des « cas contact » selon la doctrine sanitaire en vertu de laquelle « les cas contacts de cas contacts ne sont pas des cas contacts » ;

*Seule l'identification par l'Assurance maladie via le dispositif de tracing fait foi auprès de l'employeur.

1) La position administrative de l'agent « cas contact »

Les mesures à suivre sont préconisées par les équipes en charge du traçage des contacts et sont conformes aux recommandations figurant dans les fiches pratiques élaborées 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 équipes en charge du traçage des contacts l'agent identifié comme cas contact par l'Assurance maladie doit, pendant toute la durée de son isolement (comprenant la période d'attente du résultat du test) être placé :

- Soit en télétravail si ses missions sont compatibles ;
- Soit en Autorisation Spéciale d'Absence s'il ne peut bénéficier du télétravail. Dans cette hypothèse, il lui appartient de fournir à l'autorité territoriale un justificatif émanant de l'Assurance maladie.

Cette ASA donne lieu, conformément à la FAQ de la DGCL en date du 1^{er} octobre 2020, à une prise en charge par la CPAM (indemnités journalières) pour les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires IRCANTEC (moins de 28 heures hebdomadaires).

Conformément au décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 l'arrêt de travail est établi par l'Assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice (<https://declare.ameli.fr/>) mis en place par la CNAM.

Cette prise en charge par la CPAM ne concerne pas les fonctionnaires CNRACL placés en ASA pendant leur isolement qui conservent leur rémunération habituelle à la charge de la collectivité.

Conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 2 novembre 2020 :

- L'agent doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie ;
- L'employeur doit veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

2) Les suites du test

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

- o Test positif

L'agent est placé en congé de maladie sans application de la journée de carence conformément aux dispositions du décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 (suspension du jour de carence applicable à compter du 10 janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 inclus).

Il lui appartient de transmettre à l'autorité territoriale l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'Assurance maladie en application de la procédure prévue à l'article 3 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 (déclaration en ligne via le téléservice mis en place par l'Assurance Maladie).

- o 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 elles partagent le même toit que la personne malade.

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

- Télétravail ;
- Retour en présentiel avec un respect strict des gestes barrières ;
- A défaut, ASA (en cas d'impossibilité de télétravail) sur la base du justificatif établi par l'Assurance maladie.

C. Cas de fermeture de classes, d'écoles ou de crèches

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 les 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 depuis le **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.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent annuel des autorisations d'absence pour garde d'enfants habituel.

Conformément à la FAQ de la DGAFP du 16 décembre 2020, les agents contractuels de droit public contraints de garder leurs enfants et ne pouvant télétravailler bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières.

En application du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 (article 1^{er}) l'arrêt de travail est établi par l'Assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place par la CNAM.

D. Situation des agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise sanitaire

Les différentes mesures de restrictions des contacts et des déplacements peuvent impacter l'activité de certains services publics.

Conformément à la FAQ de la DGAFP du 16 décembre 2020 il appartient à chaque employeur d'organiser l'activité des agents affectés dans les services publics concernés en combinant les dispositifs de droit commun :

- Affectation temporaire sur d'autres fonctions,
- Télétravail ;
- Modulation du temps de travail ;
- Droit à congés annuels, CET ou RTT quand cela est possible.

Le recours aux ASA n'est envisageable que dans le cas où l'activité est entièrement impactée et une fois les aménagements de droit commun mis en place mais ne saurait couvrir l'ensemble de la semaine.

Une présence minimale sur site doit être maintenue dans le cadre du déploiement sur d'autres fonctions. Il ne peut s'agir que d'un régime d'ASA partiel.

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. La Période de Préparation au Reclassement

Le contexte sanitaire depuis le mois de mars 2020 a profondément impacté la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) prévue à l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée en empêchant qu'elle se déroule dans des conditions normales (fermeture des établissements de formation, confinement national, généralisation du télétravail).

Les fonctionnaires concernés n'ont, ainsi, pas pu bénéficier pleinement de ce dispositif et ont limité les possibilités concrètes de reclassement (fautes d'avoir pu suivre des formations ou d'avoir pu bénéficier de périodes d'immersion ou d'observation).

En l'absence de disposition réglementaire autorisant, à titre exceptionnel, la prorogation des conventions de PPR afin de tenir compte des différentes périodes de confinement, la FAQ de la DGAFP en date du 16 décembre 2020 préconise de mettre fin à la période de PPR en cours et d'enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR (aucune disposition ne limitant le nombre de PPR).

Il est recommandé d'organiser un échange entre l'agent concerné et l'ensemble des acteurs associés à la mise en œuvre de la première convention de PPR (Centre de Gestion notamment).

Si l'ensemble des parties concernées y est favorable, la fin de la première période de PPR peut être formalisée par la signature d'un avenant.

La mise en place d'une nouvelle période de PPR s'effectue alors dans les mêmes conditions et modalités que la première période.

L'avis du Comité médical doit ainsi être sollicité.

Cette nouvelle PPR sera, conformément aux dispositions du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifiée, limitée à 1 an.

C. Maladie professionnelle liée au Covid-19

Afin de reconnaître en maladies professionnelles, dans le régime général, les pathologies liées au Covid-19, le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 créé un nouveau tableau annexé au code de la sécurité sociale (tableau n° 100 « affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-Cov2 »).

Le tableau vise notamment, pour la fonction publique territoriale, le personnel de soins ou non (personnels administratifs, de laboratoire, de service d'entretien, de services sociaux, etc ...) affectés dans les établissements tels que les centres ou maisons de santé, les EHPAD, les services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, les maisons d'accueil spécialisé et structures d'hébergement pour enfants handicapés.

Les tableaux des maladies professionnelles prévues par le code de la sécurité sociale sont également applicables aux fonctionnaires CNRACL relevant du régime spécial de la sécurité sociale dans les conditions définies par l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié (CITIS).

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le **16 septembre 2020**.

Une circulaire en date du 18 décembre 2020 précise, pour la fonction publique d'Etat, les modalités de prise en compte, par les commissions de réforme, des recommandations formulées au comité technique régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique du régime général et prévoit un dispositif adapté de l'examen des demandes de reconnaissance de ces pathologies.

A ce jour, aucune circulaire n'a été publiée pour la fonction publique territoriale.

D. Activités dans les réserves militaire, de sécurité civile ou sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale

Conformément à l'article 16 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, les durées maximales d'activité dans les réserves militaire, de sécurité civile ou sanitaire ainsi que dans la réserve civile de la police nationale prévues à l'article 57-12° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont prolongées de la durée de l'état d'urgence sanitaire prévues par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 et prorogé dans les conditions prévues à l'article L. 3131-14 du code de la santé publique.

Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels de la fonction publique.

Pour mémoire ces durées sont les suivantes :

- Activité dans la réserve opérationnelle : jusqu'à 30 jours cumulés par année civile ;
- Réserve de sécurité civile : jusqu'à 15 jours cumulés par année civile ;
- Réserve sanitaire ou réserve civile de la police nationale : 45 jours.

E. Compte Personnel de Formation et DIF pour les agents précédemment salariés du secteur privé

Jusqu'à la parution de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les droits DIF des anciens salariés du secteur privé étaient perdus à la date du 1^{er} janvier 2021 s'ils n'étaient pas utilisés par leur bénéficiaire.

L'ordonnance du 21 août 2019 a abrogé cette limite d'utilisation des droits DIF et permis que les heures acquises au titre du DIF soient versées sur le compte CPF à condition que le titulaire procède à l'inscription de son montant de droit sur la plateforme dématérialisée avant le **31 décembre 2020**.

L'article 13 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 modifie ces dispositions et repousse l'échéance au **30 juin 2021**.

F. Durée de validité des tickets restaurant

Conformément aux annonces du ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance, la durée de validité des tickets restaurant de 2020 arrivant à échéance fin février 2021 est prolongée jusqu'au 1^{er} septembre 2021.

G. Report des congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire

Le report des congés bonifiés est possible en application de la circulaire du 16 août 1978.

Du fait de la situation sanitaire, le trafic aérien en provenance ou à destination des zones ultramarines a pu être supprimé ou fortement réduit.

De ce fait et conformément à la FAQ de la DGAFP en date du 16 décembre 2020, le report est possible y compris pour les agents dont le congé, prévu en 2020, constitue déjà un report de congé antérieur.



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)