

Note d'information

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

Recommandations en vigueur au 7 mai 2021

L'évolution de l'épidémie de Covid-19 en France au cours des dernières semaines a conduit le Gouvernement, suite aux annonces du Président de la République le 31 mars 2021, à renforcer les mesures en vigueur dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (en vigueur jusqu'au 1^{er} juin 2021).

Ces mesures renforcées sont entrées en vigueur (décret n° 2021-384 du 2 avril 2021) sur l'ensemble du territoire métropolitain depuis le **3 avril 2021** et pour une durée de **4 semaines**.

Depuis le 3 mai 2021 un déconfinement progressif en 4 étapes est entré en vigueur selon les modalités suivantes :

- **1^{ère} étape : 3 mai 2021** → fin des attestations de journée et des restrictions de déplacement ;
- **2^{ème} étape : 19 mai 2021** → couvre-feu repoussé à 21 heures et réouverture des commerces, terrasses, musées, salles de cinéma et théâtres avec des jauges limitées ;
- **3^{ème} étape : 9 juin 2021** → couvre-feu à 23 heures et réouverture des cafés et restaurants en intérieur et des salles de sport. Assouplissement du télétravail en concertation avec les partenaires sociaux ;
- **4^{ème} étape : 30 juin 2021** → fin du couvre-feu.

Ces mesures nationales pourront être tempérées par des mesures de « frein d'urgence » dans les territoires où le virus circule de manière trop active.

Compte tenu de leur 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 **7 mai 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 déconfinement progressif entre le 3 mai et le 30 juin 2021, 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.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIZON - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019 - 33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30 - Télécopie : 05 56 11 94 44

cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr

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 aux circulaires du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 et du 5 février 2021, 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.

Recommandations : en vigueur au 6 mai 2021

Face au contexte sanitaire, le télétravail doit être généralisé dès que cela est possible et les administrations se doivent d'être exemplaires.

Ainsi, selon les termes des FAQ de la DGAFP et de la DGCL des 13 et 21 avril 2021 :

*Le télétravail est la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance (les employeurs sont encouragés à placer leurs agents en télétravail 5 jours par semaine).

*Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site 1 jour par semaine.

*Les employeurs sont invités à augmenter significativement le nombre de jours de télétravail pour les agents dont les fonctions le permettent.

*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 l'ensemble des agents, qu'ils exercent leurs missions sur place ou à distance.

Les administrations doivent notamment veiller à assurer une large diffusion des outils d'accompagnement élaborés par la DGAFP, en particulier le « Kit télétravail » (disponible sur le site du CDG : www.cdg33.fr) ainsi que des dispositifs de soutien et d'écoute (lignes téléphoniques dédiées).

Une vigilance particulière doit être exercée afin de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux, en particulier ceux liés à l'isolement.

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 **8 avril 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 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 fixées par le décret n° 2021-76 du 27 janvier 2021 et aux recommandations du HCSP en date du 14 janvier 2021 (par exemple, pour les masques en tissus, relever de la catégorie 1). 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 aux FAQ de la DGAFP et de la DGCL des 13 et 21 avril 2021, 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 (l'agent pouvant faire l'objet d'une mesure de suspension).

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 présentiel doivent être évitées autant que possible et, quand elles s'avèrent indispensables, limitées à 6 participants au maximum ;
- 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 ;
- Respect d'une distance entre deux personnes de 2 mètres dans les cas où le port du masque est impossible (suite à l'entrée en vigueur du décret n° 2021-76 du 27 janvier 2021) ;
- Restauration administrative dans le respect d'un protocole sanitaire renforcé conforme au protocole national applicable aux entreprises mis à jour le 8 avril 2021 (voir le site du CDG : www.cdg33.fr).

Le protocole applicable en matière de restauration prévoit notamment :

- Une réorganisation des espaces (2 mètres de distanciation entre chaque personne, place vide face à l'agent) ;

- L'adaptation systématique des plages horaires afin de limiter au maximum le nombre de personnes présentes sur le lieu au même moment ;
- De privilégier la prise de panier-repas lorsque l'agent peut déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé pour tenir compte des règles sanitaires.

C. Les déplacements professionnels

En application des dispositions du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 (article 4) modifié par le décret n° 2021-541 du 1^{er} mai 2021 les déplacements entre 19 heures et 6 heures du matin sont autorisés pour des motifs professionnels (y compris pour les épreuves d'examen ou de concours) sous réserve de produire une attestation de déplacement délivrée par l'autorité territoriale ([voir les modèles d'attestations](#)).

Pour les agents 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 des 13 et 21 avril 2021).

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 VACCINATION

Depuis le 25 février dernier, les médecins du travail du secteur privé (et les médecins de prévention intervenant auprès des agents territoriaux) peuvent, sur le fondement du protocole établi par la Direction Générale du Travail, procéder en entreprise à la vaccination des salariés éligibles.

Les employeurs territoriaux peuvent, de la même façon, contribuer à la stratégie nationale de vaccination pour leurs personnels éligibles dans les conditions prévues par ce protocole et la note d'information de la DGCL en date du 9 mars 2021 (disponible sur le site Internet du CDG : www.cdg33.fr).

Cette vaccination repose sur le principe du volontariat ce qui implique l'obtention du consentement éclairé de l'agent par le médecin de prévention et la garantie de la confidentialité de la vaccination ou de son refus.

Elle s'adresse au public cible défini par la stratégie nationale de vaccination rappelée sur le site du Ministère de la Santé ([consultable ici](#)).

En aucun cas il ne doit s'agir pour les employeurs publics de mettre en place une campagne de vaccination contre le Covid-19 auprès des personnels qu'ils auraient eux-mêmes identifiés.

L'inscription pour la vaccination se fait à l'initiative de chaque agent.

Conformément à la FAQ de la DGAFP du 21 avril 2021, il convient de veiller au respect des dispositions suivantes :

Vaccination par le biais du service de médecine préventive de la collectivité	Vaccination en dehors du service de médecine préventive de la collectivité
<p>La confidentialité vis-à-vis de l'employeur doit être assurée aux fins de préserver le secret médical. Il appartient à chaque agent d'effectuer les démarches de se rapprocher du service de médecine en vue de sa vaccination.</p> <p>Pour justifier de son absence auprès de son employeur, l'agent informe du fait qu'il rencontre le médecin de prévention à sa demande sans avoir à en préciser le motif.</p>	<p>Les chefs de service sont invités à utiliser toutes les facilités horaires permettant aux agents d'accéder aux services de vaccination.</p> <p>D'une manière générale il convient d'adopter toutes les mesures nécessaires destinées à accompagner la vaccination des agents et ses éventuelles conséquences.</p>

Il ne doit pas récupérer le temps passé dans le cadre de cette vaccination (la vaccination s'opère sur le temps de travail).

III / 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	Placement en télétravail ASA (sur la base d'un certificat d'isolement établi par le médecin traitant) en cas d'impossibilité de télétravail
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	Télétravail à privilégier 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, ...)
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	Télétravail à privilégier dans la mesure du possible 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, ...).

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, la circulaire du 10 novembre 2020 et la FAQ de la DGCL du 18 février 2021 (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.

Prise en charge, au titre des indemnités journalières de sécurité sociale, des agents identifiés comme personnes vulnérables :

- Agents relevant du régime général de la sécurité sociale (agents contractuels de droit public et fonctionnaires dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures) : les employeurs ont la possibilité de demander à l'Assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables et placés, à ce titre, en ASA ;
- Agents relevant du régime spécial de la sécurité sociale (et de la CNRACL) : les employeurs ne peuvent plus avoir recours au dispositif dérogatoire mis en place dans le cadre de la 1^{ère} période de confinement et demander à l'Assurance maladie le remboursement des indemnités journalières.

NB : Situation des proches de personnes vulnérables

Conformément aux FAQ de la DGAFP et de la DGCL, 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, ...).

IV / LA GESTION DES PRINCIPALES SITUATIONS ADMINISTRATIVES

Rappel de terminologie :

- **Personne contact** = toute personne ayant été en contact avec une personne positive avant 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 modifié) 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 1^{er} juin 2021 inclus**.

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 modifié 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 modifié (maintien de la rémunération)○ La durée du congé de maladie dépend des circonstances propres à chaque patient (nécessité de garantir un isolement de 10 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 1^{er} juin 2021 inclus** (suite à la publication du décret n° 2021-385 du 2 avril 2021).

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 (les recommandations actuelles dans le cas de contact avec une personne malade dans le même foyer familial préconisant un isolement de 7 jours supplémentaires après les 10 jours d'isolement du malade avec un nouveau test).

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 modifié 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 1^{er} juin**).

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 modifié (déclaration en ligne via le téléservice mis en place par l'Assurance Maladie).

- 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. Les fermetures des établissements d'accueil des enfants

Des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) sont accordées aux agents publics dont les missions ne sont pas télétravaillables afin d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans en raison de la fermeture des établissements d'accueil.

Ces ASA ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois.

Le parent devant assurer la garde des enfants en situation de handicap bénéficie d'ASA quel que soit l'âge de l'enfant.

NB : le dispositif dérogatoire d'ASA au titre de la garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait du Covid-19 n'emporte aucune conséquence sur le contingent annuel d'ASA pour garde d'enfant de droit commun.

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 21 avril 2021, 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 partiel ;
- 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.

V / 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 modifiée (CITIS).

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

Une note d'information de la DGCL en date du 5 février 2021 précise, pour la fonction publique territoriale, les modalités de prise en compte des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au Covid-19.

Elle rappelle, notamment, que l'instruction des demandes s'effectue dans le cadre de la procédure de droit commun prévue par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifiée.

La saisine de la Commission de réforme n'intervient ainsi que dans les cas de pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions prévues par le tableau du code de la sécurité sociale ou de pathologies non inscrites dans le tableau.

Dans ces hypothèses, la note d'information du 5 février 2021 invite les Commissions de réforme, pour permettre une appréciation homogène de la réglementation quel que soit le statut du demandeur, à appliquer la doctrine du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP).

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 (et au décret n° 2021-104 du 2 février 2021), 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 28 janvier 2021, le report est possible y compris pour les agents dont le congé, prévu en 2020, constitue déjà un report de congé antérieur.



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)

Textes de référence (liste non exhaustive)

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° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence 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

Décrets n° 2020-1262 et n° 2020-1310 des 16 et 29 octobre 2020 modifiés 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 modifié 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 modifié 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

Circulaires du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 et du 5 février 2021

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, du 12 janvier, des 5 et 8 février et du 9 mars 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 et de la DGCL des 13 et 21 avril 2021

Protocole national du 8 avril 2021 pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19