

Note d'information

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

Recommandations en vigueur au 24 novembre 2021

Face à la crise sanitaire engendrée par l'épidémie de Covid-19, des mesures exceptionnelles ont été adoptées par le Parlement et le Gouvernement depuis le mois de mars 2020.

L'évolution de l'épidémie et le contexte sanitaire encore incertain ont conduit à l'adoption de nouvelles mesures qui figurent dans la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant dispositions de vigilance sanitaire et le décret n° 2021-1471 du 10 novembre 2021 (qui modifie le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021).

Cette loi prolonge, jusqu'au **31 juillet 2022**, le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire mis en place par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 qui devait prendre fin au 15 novembre 2021.

Parmi les nouveautés à signaler :

- La prolongation du passe sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 et le renforcement des sanctions en cas de fraude ;
- La modification du champ d'application de l'obligation de vaccination : les personnels des établissements d'accueil de la petite enfance ne sont ainsi plus soumis à l'obligation vaccinale qui reste néanmoins applicable, dans ces établissements, aux professionnels et aux personnes dont l'activité comprend l'exercice effectif d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou à leur titre.

Les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions sont commentées dans des documents (notes d'information et modèles d'actes) mis en ligne sur le site Internet du Centre de Gestion ([voir le site internet](#)).

Par ailleurs, le décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021 prolonge, jusqu'au **31 décembre 2021 inclus**, les mesures exceptionnelles instituées dans le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 relatif aux arrêts de travail dérogatoires et au complément employeur complétant l'indemnisation de ces arrêts de travail mis en place pour faire face à la crise sanitaire.

Compte tenu de l'impact de ces dispositions 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 **24 novembre 2021**.

Face à l'évolution de la situation sanitaire, ces préconisations 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 le contexte sanitaire actuel, 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° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié (notamment par le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021), 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 des restrictions liées à l'entrée en vigueur du passe sanitaire.

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 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.

Il a donc été renforcé dans le cadre des mesures visant à freiner la propagation du virus, au sein de la fonction publique notamment.

L'évolution de la situation sanitaire au cours du printemps 2021 a permis d'engager une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique en vue d'un assouplissement progressif de certaines mesures mises en place dans les services.

Les conditions de mise en œuvre de cet assouplissement progressif ont été précisées par :

- La circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques du 26 mai 2021 ;
- La note d'information du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 1^{er} juin 2021.

Conformément à la FAQ de la DGAFP du 18 novembre 2021, le **1^{er} septembre 2021** marque le point de départ du régime de droit commun sur le télétravail avec mise en œuvre de l'accord-cadre signé, le 13 juillet 2021, par la ministre de la transformation et de la fonction publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, les employeurs hospitaliers et territoriaux.

Pour ces derniers, l'accord-cadre du 13 juillet 2021 prévoit que les employeurs publics de proximité doivent engager, s'ils ne l'ont pas déjà fait, des négociations, **avant le 31 décembre 2021**, en vue de la conclusion d'un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans leurs administrations (en dehors du contexte de la crise sanitaire) déclinant les modalités de l'accord-cadre.

Afin de permettre aux collectivités de s'organiser pour mettre en œuvre les modalités de gestion du télétravail de droit commun et aux agents de formuler leurs demandes, la DGCL (FAQ du 1^{er} septembre 2021) recommande une période transitoire d'un mois à compter du **1^{er} septembre 2021**.

Cette période doit permettre d'échanger avec les agents, d'étaler le traitement des demandes de télétravail et d'échelonner les retours en présentiel.

L'ensemble de ces préconisations s'applique sous réserve du maintien de l'amélioration de la situation sanitaire.

D'une manière générale, une vigilance renforcée doit être exercée par les chefs de service à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral afin, notamment, de prévenir les risques psycho-sociaux.

La DGAFP et la Direction interministérielle de la transformation publique ont réalisé des fiches pratiques destinées à faciliter l'accompagnement du retour en présentiel et la reconstitution des collectifs de travail ([voir site Internet du CDG 33](#)).

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 **10 septembre 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 du 1^{er} et 7 juin 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 ouverts au public (**l'accès à un service administratif n'est pas soumis à la présentation du passe sanitaire**) : 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 (**pour l'accès aux services publics concernés par le passe sanitaire, se reporter au document mis en ligne sur le site Internet du Centre de Gestion**) ;

- Les réunions en présentiel qui, depuis le 5 février 2021, devaient être évitées autant que possible et limitées à 6 personnes quand elles s'avéraient indispensables, sont de nouveau autorisées depuis le **30 juin 2021** avec une jauge recommandée d'1 personne pour 4 m² dans un premier temps et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées (distanciation, port du masque) ;
- Aération régulière des pièces ;
- Les moments de convivialité réunissant notamment les agents en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation. Il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs ;
- Respect d'une distance entre deux personnes de 2 mètres dans les cas où le port du masque est impossible (décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié) ;
- Restauration administrative : **non soumise à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire** mais encadrée par un protocole sanitaire renforcé conforme au protocole national applicable aux entreprises mis à jour le 10 septembre (voir le site du CDG : www.cdg33.fr).

Le protocole applicable en matière de restauration prévoit notamment :

- Une réorganisation des espaces (disparition de la jauge fixée à 50% de l'effectif autorisé) ;
- L'adaptation systématique des plages horaires afin de limiter au maximum le nombre de personnes présentes sur le lieu au même moment ;
- De poursuivre la mise en place, dans la mesure du possible, de panier-repas lorsque l'agent peut déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé pour tenir compte des règles sanitaires ;
- Il n'est plus nécessaire de respecter le nombre maximal de 6 personnes par table ni la distance minimale de 2 mètres entre les tables occupées. Chaque convive doit disposer d'une place assise.

II / LA VACCINATION

Depuis le 25 février dernier, les médecins du travail du secteur privé (ainsi que les médecins de prévention et personnels infirmiers [*sous conditions*] 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).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 (article 12) la vaccination devient obligatoire pour certaines catégories de professionnels des secteurs sanitaire et médico-social (pour plus de précisions se reporter au [site internet du CDG](#)).

Conformément à la note d'information de la DGCL en date du 11 août 2021, il est rappelé aux employeurs territoriaux que les agents publics peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour :

- Se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre le Covid-19 (prévue à l'article 17 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021) ;
- Accompagner un mineur ou un majeur protégé dont ils ont la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre le Covid-19.

Ils peuvent également bénéficier (voir en ce sens la FAQ de la DGCL en date du 13 août 2021) d'une ASA en cas d'effets secondaires importants liés à la vaccination (pour le jour et le lendemain de la vaccination) sur présentation d'une attestation sur l'honneur indiquant qu'ils ne sont pas en mesure de travailler (les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé).

Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés.

III / LA SITUATION DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX VULNÉRABLES

A. La situation jusqu'au 27 septembre 2021

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020, sont considérés comme « personnes vulnérables » les agents présentant l'une des pathologies ou se trouvant dans l'une des situations suivantes :

Être âgé de 65 ans et plus

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

Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications

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)

Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée

Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)

Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²)

Être 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 ;

Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins

Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie

Être au troisième trimestre de la grossesse

Être 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

Conformément à la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020 la prise en charge des agents publics « personnes vulnérables » peut être engagée à la demande de ceux-ci, sur la base d'un certificat délivré par leur médecin traitant (sauf pour les agents âgés de 65 ans et plus).

Sur la base de ce 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 le permettent ;

- 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 ...) ;
- 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 rend 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.

B. La situation à compter du 27 septembre 2021

L'évolution de la campagne de vaccination permettant d'offrir des perspectives durables de sortie de crise, les conditions de prise en charge des agents publics « personnes vulnérables » évoluent avec l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (modalités d'application précisées par la circulaire de la DGAFP du 9 septembre 2021 et la note d'information de la DGCL du 9 septembre 2021).

Ce nouveau dispositif se substitue, à compter du **27 septembre 2021**, à celui prévu par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 (abrogé par le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021).

Il identifie 2 catégories de personnes vulnérables avec 2 modalités de prise en charge :

1) Les agents vulnérables sévèrement immuno-déprimés

Sont considérés comme personnes vulnérables sévèrement immuno-déprimées, les agents se trouvant dans l'une des situations suivantes (point II de l'article 1^{er} du décret n° 2021-1162 susvisé) :

- Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- Être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- Être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate, mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rutuxima : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- Être dialysé chronique ;
- Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.

La prise en charge de ces agents s'effectue à leur demande et sur présentation d'un certificat médical attestant qu'ils se trouvent dans l'une des situations ci-dessus évoquées.

Conformément à la note d'information de la DGCL du 9 septembre 2021, l'employeur doit, à réception du certificat médical, placer l'intéressé :

- Soit en télétravail si les fonctions le lui permettent ;
- Soit en ASA lorsque les missions ne peuvent être télétravaillées.

2) Les agents vulnérables non sévèrement immuno-déprimés

Sont considérés comme personnes vulnérables non sévèrement immuno-déprimées les agents se trouvant dans l'une des situations suivantes (point I de l'article 1^{er} du décret n° 2021-1162 susvisé) :

Être âgé de 65 ans et plus

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

Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications

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)

Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée

Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)

Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²)

Être 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 ;

Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins

Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie

Être au troisième trimestre de la grossesse

Être 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

Être atteint de trisomie 21

Pour ces agents non sévèrement immuno-déprimés, la prise en charge s'effectue également à leur demande et sur présentation d'un certificat médical qui devra attester :

- Qu'ils se trouvent dans l'une des situations ci-dessus évoquées ;
- Qu'ils sont affectés sur un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales.

C'est à cette condition qu'ils pourront bénéficier du placement en ASA dans l'hypothèse où leurs fonctions ne leur permettent pas de télétravailler (critères cumulatifs).

L'employeur qui estime que la demande de placement en ASA n'est pas fondée au motif que le poste de travail sur lequel l'agent est affecté n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales, saisit le médecin de prévention qui doit :

- Se prononcer sur l'exposition à de fortes densités virales du poste ;
- Vérifier la mise en œuvre des mesures de protection renforcées.

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

Peuvent également être placés en ASA, au cas par cas, les agents pour lesquels l'exercice des missions en télétravail n'est pas possible et qui justifient, sur présentation d'un certificat médical :

- Appartenir à la catégorie des personnes non sévèrement immuno-déprimées au sens du 1° du I de l'article 1er du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 ;
- Et faire l'objet d'une contre-indication à la vaccination.

Pour les agents publics non sévèrement immuno-déprimés qui regagnent leur poste de travail, il appartient à l'autorité territoriale de déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné dans le strict respect des mesures de protection suivante :

- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

A défaut de mise en place de ces mesures de protection renforcées, l'agent en informe son employeur et peut saisir le médecin de prévention qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail en présentiel.

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

NB : Situation des proches de personnes vulnérables

Conformément aux FAQ de la DGCL et de la DGAFP du 1^{er} septembre et du 18 novembre 2021, 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 / A 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 31 décembre 2021 inclus** (à la suite de l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021).

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 31 décembre 2021** (à la suite de la publication de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021).

B. Agent considéré comme cas contact

1) La définition du cas contact

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.

Les services de l'Assurance maladie (équipes en charge du traçage des contacts) sont chargés d'informer les personnes considérées comme « cas contact » via un SMS provenant de la CPAM (numéro : 38663) avec un lien renvoyant vers les démarches à effectuer.

La définition des « cas contact » a évolué à la suite de l'avis du HCSP du 15 juin 2021 et distingue désormais 3 types de personne contact :

- **A risque élevé** : toute personne n'ayant pas reçu un schéma complet de vaccination ou depuis moins de 7 jours (Pfizer, Moderna et AstraZeneca) ou moins de 4 semaines (Jansen) ou atteinte d'une immunodépression grave c'est-à-dire présentant une affection la rendant éligible à une 3^{ème} dose de vaccination et ayant eu un contact direct avec la personne positive en face-à-face à moins de 2 mètres ou ayant donné ou reçu des actes d'hygiène ou de soins à la personne positive ou ayant partagé, sous conditions, un espace intérieur ;
- **A risque modéré** : toute personne sans immunodépression grave ayant reçu un schéma complet de vaccination depuis au moins 7 jours ((Pfizer, Moderna et AstraZeneca) ou au moins 4 semaines (Jansen) et ayant eu un contact direct avec la personne positive en face-à-face à moins de 2 mètres ou ayant donné ou reçu des actes d'hygiène ou de soins à la personne positive ou ayant partagé, sous conditions, un espace intérieur ;
- **A risque négligeable** : toute personne ayant un antécédent d'affection par le Covid-19 confirmé par un test de dépistage datant de moins de 2 mois et toutes les autres situations de contact non décrites ci-dessus.

Compte tenu de cette évolution, les mesures à suivre en matière d'isolement ont été modifiées et prennent en compte le statut vaccinal et immunitaire des personnes.

Seules les personnes « cas contact » à risque élevé sont tenus de respecter une mesure d'isolement.

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.

2) La conduite à tenir pour les cas contact disposant d'un schéma vaccinal complet et non immunodéprimés

Conformément à la note de la Direction Générale de la Santé (n° 2021-71) 27 juillet 2021 et aux FAQ de la DGCL et de la DGAFP du 1^{er} septembre et du 13 octobre 2021 :

- Pas d'obligation d'isolement ;
- Réalisation immédiate d'un test de dépistage (PCR ou antigénique) ;
- Information des personnes avec qui l'agent a été en contact 48 h avant le dernier contact à risque avec le malade du Covid-19 en leur recommandant de limiter les contacts sociaux et familiaux ;
- Respect des gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade (par exemple, porter un masque si l'on vit avec le malade, éviter les contacts avec des personnes à risque de forme grave) ;
- Auto-surveillance de la température et de l'apparition éventuelle des symptômes (avec test de dépistage immédiat en cas d'apparition de symptômes) ;

- Réalisation d'un 2^{ème} test de dépistage (PCR, antigénique) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas ou 17 jours après la date de début des symptômes du malade si le malade est une personne avec laquelle on vit.

Dans l'hypothèse où le test est positif → l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire de droit commun sans jour de carence (dispositif prolongé jusqu'au **31 décembre 2021 inclus**).

3) La conduite à tenir pour les cas contact ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet ou immunodéprimés

Conformément à la note de la Direction Générale de la Santé (n° 2021-71 du 27 juillet 2021) :

- Mesure d'isolement jusqu'au 7^{ème} jour après le dernier contact avec la personne malade ;
- Réalisation immédiate d'un test de dépistage (PCR, antigénique) ;
- Télétravail pendant toute la durée de l'isolement si les fonctions sont compatibles : à défaut l'agent bénéficie d'un placement en ASA sur présentation d'un arrêt de travail dérogatoire délivré par l'Assurance maladie (suite à la déclaration de l'agent via la plateforme declare.ameli.fr) ou du document fourni par l'Agence Régionale de Santé ou la CPAM attestant que l'agent est considéré comme cas contact.

L'arrêt de travail dérogatoire (et l'ASA qui en découle) doit être de 7 jours minimum et démarre à compter de la date de l'appel ou du courriel de l'Assurance maladie. Si l'agent s'est isolé avant la date de l'appel ou du courriel, l'arrêt peut être rétroactif dans la limite de 4 jours.

Si les résultats du test ne sont pas connus à la date de la fin de l'arrêt, il peut être prolongé dans la limite de 7 jours supplémentaires.

L'employeur bénéficie de la prise en charge au titre des indemnités journalières, pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale (agents contractuels et fonctionnaires IRCANTEC).

Pour cela il doit effectuer la télédéclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire et transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalière (avec ou sans subrogation selon le cas).

Ce dispositif s'applique jusqu'au **31 décembre 2021 inclus** (décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021).

Dans le cas où le test est positif → l'agent considéré comme « cas contact » est placé en congé de maladie de droit commun sans jour de carence (dispositif prolongé jusqu'au **31 décembre 2021 inclus**).

C. Les agents testés positifs au Covid-19

Les agents testés positifs au Covid-19 reçoivent un SMS de la CPAM (numéro : 38663) avec un lien les invitant à préparer un entretien (identification des contacts et des coordonnées).

L'isolement des cas positifs doit, selon les recommandations actuellement en vigueur, durer 10 jours à compter :

- Soit de l'apparition des 1ers symptômes ;
- Soit du test positif en l'absence de symptômes.

En cas de température au 10^{ème} jour, il convient d'attendre 48 h supplémentaires après la disparition de la fièvre pour terminer l'isolement.

En l'absence de symptômes au terme de la période d'isolement, l'agent peut reprendre une activité.

Durant cette période d'isolement de 10 jours, l'agent testé positif est placé en congé de maladie ordinaire à compter de la date indiquée sur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'Assurance Maladie et sans application du jour de carence (dispositif prolongé jusqu'au **31 décembre 2021 inclus**).

D. Les fermetures des établissements d'accueil des enfants

Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail

Les agents contraints d'assurer la garde d'un enfant de moins de 16 ans (limite d'âge ne s'appliquant pas aux agents dont les enfants sont en situation de handicap) en raison de la fermeture temporaires des crèches et établissements scolaires sont placés, par l'autorité territoriale, en Autorisations Spéciales d'Absence (ASA).

Il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autres moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

Ce dispositif s'applique également aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures hebdomadaires) pour lesquels la collectivité doit effectuer une télé-déclaration auprès de la CPAM pour déclencher le versement des indemnités journalières.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail

Les FAQ de la DGAFP et de la DGCL du 1^{er} et 7 juin 2021 n'ayant pas été actualisées pour tenir compte de la réouverture des crèches et établissements scolaires depuis le 26 avril dernier, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la conduite à tenir pour les agents dont les missions peuvent être exercée en télétravail qui sont contraints de garder leur enfant à raison de la fermeture de la classe ou de l'établissement.

Sur le modèle des dispositions applicables jusqu'au 26 avril 2021, il est ainsi possible d'accorder une ASA à l'intéressé sur la base d'une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose d'aucun autre moyen de grade et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

Ces ASA dérogatoires ne peuvent toutefois être accordées que dans le cas où l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et élémentaire) ou d'un accueil en crèche.

NB : le dispositif 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.

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 texte a été modifié par le décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 afin de proroger le dispositif dérogatoire de titularisation en raison de la crise sanitaire.

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 modifié doit intervenir au plus tard le **31 octobre 2021**, 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, **avant le 31 octobre 2021**.

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 2022**.

2) Dispositif spécifique à la filière police municipale

Par dérogation, les fonctionnaires stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le **31 octobre 2021** 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 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. 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 a été prolongée jusqu'au 31 août 2021.

Par ailleurs, les dispositions du décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 adaptent les modalités d'utilisation des tickets restaurant (autorisation d'utilisation le dimanche et les jours fériés, augmentation du montant maximal d'utilisation de 19 € à 38 € par jour).

F. 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° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 (article 217)

Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 modifiée relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 modifiée relative à la gestion de la crise sanitaire

Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire

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° 2020-1131 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

Décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

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, du 9 mars, du 1^{er} juin, du 5 juillet, du 11 août et du 9 septembre 2021

Circulaires du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 29 octobre, 3 et 10 novembre 2020 et du 12 janvier, du 26 mai, des 5 et 13 juillet, du 10 août et du 9 septembre 2021

FAQ de la DGCL et de la DGAFP du 1^{er} septembre et du 18 novembre 2021

Protocole national du 10 septembre 2021 pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19

Accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 (décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et arrêté du 26 août 2021)