MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des Collectivités locales

Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale

de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

- Version mise à jour au 11 août 2021 -

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national.

I – Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire

1) Le champ de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire dans la FPT

- **En quoi consiste l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?**

L'obligation de présentation d'un passe sanitaire consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- La preuve d'un test négatif de moins de 72 heures ou d'un autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé et de moins de 72 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

A compter du 9 août 2021, le passe sanitaire est obligatoire pour le public fréquentant les activités de loisirs, les bars et restaurants, les foires, séminaires et salons professionnels, les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et, sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé sociaux et médico-sociaux.

A compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021, les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, intervenant dans les établissements et services soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**, sauf intervention d'urgence devront également présenter un passe valide.

- **Quels sont les professionnels habilités à superviser un autotest ?**

Il s'agit des professionnels visés à l'article 1er du décret n° 2020-1387 du 14 novembre 2020 fixant la liste des professionnels de santé habilités à renseigner les systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions. Sont visés :

- Médecins ;
- Biologistes médicaux ;
- Pharmaciens ;
- Infirmiers ;
- Chirurgiens-dentistes ;
- Sages-femmes ;
- Masseurs-kinésithérapeutes.

- **L'obligation de présentation d'un passe sanitaire s'applique-elle aux apprentis mineurs ?**

Les apprentis de moins de 18 ans seront soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire dans les mêmes conditions que les autres agents territoriaux uniquement **à compter du 30 septembre 2021.**

- **Les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication à la vaccination sont-ils soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire ?**

La preuve de la contre-indication à la vaccination vaut pour eux présentation d'un passe valide. A cet effet, le document attestant d'une contre-indication médicale est remis par un médecin à la personne concernée. Un travail est en cours pour que la transmission de cette attestation à l'organisme d'assurance maladie auquel la personne est rattachée puisse générer la délivrance d'un QR Code.
Les cas de contre-indication médicale à la vaccination sont prévus en annexe 2 du décret du 1er juin modifié.
Le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

- **Dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation d'un passe sanitaire, les personnels devront-ils porter le masque?**

Le port du masque n'est plus obligatoire pour les personnes accédant aux établissements, lieux, services et événements soumis à la présentation d'un passe sanitaire. Toutefois, en vertu du V de l'article 47-1 du décret du 1er juin 2021 modifié, cette obligation peut être maintenue soit par l'autorité territoriale soit par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient.

Dans l'attente de la mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire, le port du masque reste obligatoire pour les professionnels intervenant dans ces lieux jusqu'au 30 août 2021.

- **Quelles règles s'appliquent aux services administratifs recevant du public ?**

L'accès à un service administratif n'est pas soumis à la présentation d'un passe sanitaire.

Son accès s'effectue dans le respect des gestes barrières, le port du masque y est obligatoire.

- **Le passe s'applique-t-il aux écoles, établissements assurant la formation professionnelle des agents publics de service public, enseignement, formation continue, aux concours et examens de la fonction publique ?**

Non. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application du passe sanitaire tel que défini par la loi.

Les concours et examens de la fonction publique sont organisés dans le strict respect des mesures sanitaires.

- **Qui peut contrôler le passe et comment le secret médical est-il respecté ?**

Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des évènements dont l'accès est subordonné à la présentation du passe sanitaire sont autorisés à contrôler les justificatifs. Ils doivent habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte. Ils doivent également tenir un registre détaillant les personnes ainsi habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Les personnes habilitées contrôlent le passe du public à l'entrée en scannant le QR Code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif ».

Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention de l'une des trois preuves : schéma vaccinal complet, test négatif ou test attestant du rétablissement de la Covid-19.
Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois lors de la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux activités concernées. L'ensemble de ces éléments garantit ainsi le secret médical.

Comme le prévoit la loi, les agents publics qui exercent leurs fonctions dans un lieu où le passe est obligatoire peuvent, uniquement à leur initiative, présenter à leur employeur un justificatif montrant que leur schéma vaccinal est complet. Dans ce cas, l'employeur peut le conserver jusqu'à ce que le passe ne soit plus obligatoire pour l'agent et leur délivrer le cas échéant un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

2) Les effets du non-respect de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur la situation de l'agent

- **Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire peut-il poser des congés ?**

Oui. L'agent peut poser des jours de congés ou des jours de d'aménagement et de réduction du temps de travail avec l'accord de son employeur et dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

- **Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?**

Sans présentation du passe sanitaire et à défaut de mobiliser des jours de congé, l'agent est suspendu le jour même par son employeur.

La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements de la suspension de l'article 30 du statut général. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

- **Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?**

La suspension est notifiée à l'agent le jour même par tout moyen. La notification peut notamment s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

- **Quelle est la durée de la suspension ?**

La suspension est effective tant que l'agent ne justifie pas d'un passe sanitaire valide. Elle prend fin dans tous les cas au 15 novembre prochain, échéance prévue par la loi du 5 août 2021.

- **Quelles sont les conséquences de la suspension sur la rémunération de l'agent ?**

La suspension entraîne l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Elle s'applique au traitement indiciaire brut, à ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familiale de traitement) ainsi qu'aux primes et indemnités de toute nature.

- **Pourquoi un entretien est-il prévu si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés ?**

Si la situation de non-présentation du passe se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur convoque l'agent à un entretien.

Cet entretien doit être l'occasion pour l'employeur :
- d'inciter l'agent à se conformer à ses obligations ;
- de lui rappeler les modalités de vaccination ;

- d'examiner les possibilités d'affecter l'agent sur un autre emploi relevant de son grade et non-soumis à l'obligation de passe sanitaire au regard des besoins de service ou d'envisager le cas échéant le recours au télétravail si les missions le permettent.

- **En cas de suspension, l'employeur est-il tenu de proposer une autre affectation ?**

La possibilité d'une autre affectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement. Elle s'effectue, le cas échéant, dans le respect de l'organisation et des besoins du service.

En tout état de cause, la réaffectation de l'agent ne peut s'opérer que dans un emploi correspondant au grade de l'agent, ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel.

- **Quelle est ma situation administrative et quels sont mes droits durant la suspension ?**

Le fonctionnaire suspendu pour défaut de présentation du passe demeure en position d'activité. Sauf en matière de rémunération, il continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie, des droits à avancement d'échelon et de grade. De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre l'emploi vacant.

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté.
Enfin, la période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique de l'absence de versement de rémunération et l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

La situation est la même pour les agents contractuels de droit public à l'exception des dispositions qui ne s'appliquent qu'à la carrière des fonctionnaires.

- **Que se passe-t-il pour l'agent suspendu en cas de présentation ultérieure du passe ?**

L'agent qui satisfait aux conditions de présentation des justificatifs, certificats ou résultats dont les dispositions de la loi lui imposent la présentation, est rétabli dans ses fonctions. Ce rétablissement ne donne toutefois pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

- **Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?**

La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat à durée déterminée d'un agent contractuel de droit public.

Lorsque le contrat arrive à son terme pendant cette période de suspension, le contrat prend fin au terme initialement prévu.

- **Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire d'un stagiaire ?**

Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

II – Modalités de mise en œuvre de la vaccination obligatoire contre la Covid-19

1) Le champ de l'obligation de vaccination des personnels territoriaux

- **Quels sont les agents territoriaux concernés par l'obligation de vaccination ?**

L'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire soumet la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle de certaines personnes au respect de l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

Sont ainsi visés :

1° Les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, exerçant leur activité dans les établissements et services dont la liste est fixée au 1° du I de l'article du 12 précité : sont notamment visés les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les services de soins infirmiers à domicile, les services d'aide et d'accompagnement à domicile, les centres de santé ou encore les services de médecine préventive.

2° quel que soit leur lieu d'affectation, les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, les professionnels exerçant les métiers de psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute. Sont notamment concernés les professionnels de santé exerçant dans les services de protection maternelle et infantile, dans les crèches et les pouponnières.

3° les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé mentionnés au 2°.

4° les sapeurs-pompiers exerçant dans les services d'incendie et de secours.

L'obligation vaccinale ne s'applique, en revanche, pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes précédemment mentionnées aux 1°, 2° et 3° soumises à l'obligation vaccinale exercent ou travaillent.

De même, les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication médicale reconnue à la vaccination sont, pour leur part, exemptés de l'obligation de vaccination. Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination

peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. Pour ces agents ayant une contre-indication à la vaccination, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

- **Quels sont les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé soumis à l'obligation de vaccination ?**

La notion de « mêmes locaux » est précisée à l'article 49-2 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire. Elle vise les espaces dédiées à titre principal à l'exercice de l'activité de ces professionnels ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. Un professionnel exerçant une tâche ponctuelle dans les locaux où travaillent ces agents, ou exerçant dans le même service mais pas dans leur espace dédié n'est donc pas inclus dans l'obligation vaccinale.

- **Quelles sont les modalités de mise en œuvre de cette obligation vaccinale ?**

La mise en œuvre calendaire de l'obligation vaccinale est la suivante :

- A partir du 7 août et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le résultat d'un test virologique négatif issu d'un examen de dépistage RT-PCR, d'un test antigénique ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé, d'au plus 72 heures ;

- A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le justificatif d'une première dose et d'un test virologique négatif ;

- A compter du 16 octobre 2021 : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal.

Les justificatifs sont présentés par l'agent à son employeur, qui est chargé de veiller au respect de cette obligation. L'employeur peut conserver le justificatif de respect de l'obligation vaccinale.

Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin de prévention qui en informe sans délai l'employeur et détermine, le cas échéant, les aménagements de poste et les mesures de prévention complémentaires. En cas de contre-indication temporaire, le certificat produit comprend une date de validité.

- **Qu'est-ce qu'un statut vaccinal complet ?**

Les conditions dans lesquelles un statut vaccinal est considéré comme complet sont fixées par le 2° de l'article 2-2 du décret du 1er juin 2021 modifié susvisé. Elles sont

satisfaites par la production d'un justificatif attestant d'un schéma vaccinal complet de l'un des vaccins contre la Covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché, délivrée par la Commission européenne après évaluation de l'agence européenne du médicament ou dont la composition et le procédé de fabrication sont reconnus comme similaires à l'un de ces vaccins par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé :

- S'agissant du vaccin " COVID-19 Vaccine Janssen ", 28 jours après l'administration d'une dose ;

- S'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une deuxième dose, sauf en ce qui concerne les personnes ayant été infectées par la covid-19 et celles ayant été infectées par la covid-19 plus de 15 jours après une première dose de vaccin, pour lesquelles le délai de 7 jours court après l'administration d'une dose.

2) Les effets du non-respect de l'obligation vaccinale sur la situation de l'agent

- **Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de vaccination peut-il poser des congés ?**

Oui. L'agent peut poser des jours de congés ou des jours de d'aménagement et de réduction du temps de travail avec l'accord de son employeur et dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

- **Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?**

A défaut de mobiliser des jours de congés, l'agent est suspendu le jour même par son employeur.

La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements de la suspension de l'article 30 du statut général. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

- **Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de vaccination ?**

La suspension est notifiée à l'agent le jour même. La notification peut s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

Dans les collectivités soumises à l'expérimentation prévue par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018, le recours contentieux formé à l'encontre de la décision de suspension doit être précédé par d'une médiation préalable obligatoire.

- **Quelle conséquence de la suspension sur la rémunération ?**

La suspension entraîne l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Cela comprend le traitement indiciaire et ses accessoires (indemnité de résidence et

supplément familial de traitement) ainsi que les primes et indemnités de toute nature.

- **Quelle est la durée de la suspension ?**

La suspension dure tant que l'agent ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité. Le législateur a en effet créé une obligation vaccinale qui rend incompatible l'exercice de l'activité professionnelle par les personnes concernées tant qu'elles ne satisferont pas à cette obligation.

- **Quelle est ma situation administrative et quels sont mes droits durant la suspension ?**

Le fonctionnaire suspendu, car il ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité, demeure en « position d'activité ». Sauf en matière de rémunération, il continue donc de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie. La loi prévoit en outre qu'il continue de bénéficier des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit, même si le règlement de mutuelle ou le contrat d'assurance prévoit que ses garanties cessent lorsqu'il est suspendu. De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre son emploi vacant.

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis. De plus, la loi exclut également la prise en compte de ces périodes pour l'acquisition de droits au titre de l'ancienneté, à la différence des personnes soumises au passe sanitaire qui conservent ces droits.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté. La période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique l'absence de versement de rémunération et l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

La situation est la même pour les agents contractuels de droit public à l'exception des dispositions qui ne s'appliquent qu'à la carrière des fonctionnaires.

- **Que se passe-t-il pour l'agent suspendu qui se mettrait ultérieurement en conformité avec les obligations auxquelles l'exercice de son activité est subordonné ?**

L'agent qui remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité est rétabli dans ses fonctions. Ce rétablissement ne donne toutefois pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

- **Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?**

La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat à durée déterminée, qui arrive à échéance à son terme initial. Il ne peut donc être mis fin au contrat de manière anticipée.

- **Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire d'un fonctionnaire stagiaire ?**

Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

III –Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux

- **Le port du masque s'impose-t-il systématiquement ?**

L'obligation de port du masque (appartenant à l'une des catégories mentionnées en annexe 1 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire) s'impose dans les espaces clos et partagés (dont bureaux, salles de réunions, open-space) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux agents présents dans ce bureau individuel. En outre, lorsque le port du masque est impossible, une distanciation de deux mètres doit être respectée.

Une dérogation à l'obligation de port du masque est néanmoins prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le mentionnant.

En tout état de cause, la fourniture de masques, qui doivent être de catégorie 1 s'ils sont en tissu, relève de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité (durée maximale de port du masque : 4 heures).

- **Que faire si un agent ne respecte pas l'obligation de port permanent du masque ?**

L'obligation de port permanent du masque constitue un élément essentiel de préservation de la santé des agents au sein d'un collectif de travail.

En l'absence de respect de cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé, en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteinte au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail - par un

comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'agent concerné.

- **Pour les agents en présentiel, comment favoriser un environnement professionnel répondant aux recommandations sanitaires ?**

Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler en présentiel, afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports.

L'employeur peut organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée, les réunions en audio ou visioconférence doivent être privilégiées ; lorsqu'elles se tiennent en présentiel elles doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation. Une jauge d'une personne pour 4 m^2 est recommandée. Les déplacements professionnels doivent quant à eux être limités au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services.

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. Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.

- **Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?**

La restauration administrative n'est pas soumise à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire. Elle s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », actualisé en le 30 juin 2021, et consultable sous le lien :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v30-06.pdf

IV – Situation des agents présentant un risque de forme grave d'infection au virus de la Covid-19, agents dits vulnérables :

- **Qui sont les agents considérés comme vulnérables ?**

Les agents les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au Covid-19 sont ceux répondant aux critères de vulnérabilité définis au 1° de l'article 1er du 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 rectificatives pour 2020 à savoir :

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 hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

- **Un agent vulnérable peut-il être placé en télétravail ?**

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent vulnérable doit être placé en télétravail pour l'ensemble de son temps de travail.

- **Qu'en est-il dans le cas où les missions de l'agent vulnérable ne peuvent pas être exercées en télétravail ?**

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent vulnérable doit bénéficier, sur son lieu de travail, de mesures de protection renforcées.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail et que l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, l'intéressé est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

- **Quelles sont les mesures de protection renforcées que l'employeur territorial doit impérativement mettre en œuvre ?**

Il appartient à chaque employeur de déterminer, en lien avec le médecin de prévention, les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que précisées au 2° de l'article 1er du décret du 10 novembre 2020 précité à savoir :

a) 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 ;
b) 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 ;
c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
d) 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 ;
e) 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'éviter les heures d'affluence ;
f) 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.

- **Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'agent vulnérable et l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protections renforcées ?**

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent vulnérable 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 cet avis, l'agent doit être placé en ASA.

- **Quel justificatif doit produire l'agent présentant un risque de forme grave de la Covid-19 ou agent vulnérable ?**

Hormis le cas des agents âgés de 65 ans et plus, qui en sont dispensés, les agents vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus, doivent transmettre à leur employeur un certificat établi par un médecin. Ce certificat précise l'appartenance à l'une des catégories prévues par voie réglementaire.

Depuis le 1er septembre dernier, ces derniers ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration.

- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme vulnérables est-elle possible ?**

Deux cas sont à distinguer :

- Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime général (contractuels de droit public, fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires) peuvent demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, placés en ASA.

Cette prise en charge s'opère via le dispositif de droit commun de remboursement des IJSS soit directement en cas de subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

- Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime spécial CNRACL, ne peuvent plus avoir recours au dispositif dérogatoire mis en place dans le cadre de

la première période de confinement qui a pris fin le 11 mai 2020 et demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, et qui auraient été placés en ASA.

V – Situation des proches de personnes vulnérables

- **Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?**

Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.

- **Dans quelles conditions les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent-ils exercer leur activité professionnelle ?**

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent doit être placé en télétravail.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail ou lorsqu'une reprise du travail en présentiel est décidée par l'autorité territoriale au regard des nécessités de service, l'agent doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées telles que rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 à savoir :

- La mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- Une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- L'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée …).

- **Comment l'employeur doit-il fixer des conditions d'emploi aménagées pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?**

Afin de mettre en place ces conditions d'emploi aménagées, les employeurs territoriaux peuvent utilement se référer au protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries).

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de médecine préventive qui, en application de l'article 14 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

- **Lorsque des conditions d'emplois aménagées ne peuvent être mises en place, quelle autre solution peut être envisagée ?**

Le recours au télétravail est la solution à privilégier. Pour autant, lorsque la nature des missions y fait obstacle et que l'employeur territorial ne peut satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi aménagées, l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.

VI - Situation des agents identifiés comme cas « contact à risque »

- **Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?**

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test : https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux), la personne identifiée comme « cas contact à risque » est placée en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence.

L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

Les employeurs publics doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

L'agent disposant d'un schéma vaccinal complet n'a plus l'obligation de s'isoler mais doit respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48 h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
    - Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
    - Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
    - Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.
- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;
- Réaliser un second test de dépistage (RT-PCR, TAG) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme).

- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme cas contact est-elle possible ?**

L'employeur territorial bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS d'une part, pour les contractuels et d'autre part, pour les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) identifiés comme cas contact.

Dans ce cadre, il lui appartient de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

VII - Situation des agents au regard de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants

- **Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?**

Lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et pour les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans (limite d'âge ne s'appliquant pas pour les agents dont les enfants sont en situation de handicap) au regard de la fermeture temporaire des crèches et des établissements scolaires, il est recommandé aux employeurs territoriaux de les placer en autorisation spéciale 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'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant. Dans la même situation, les contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, *par dérogation*, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

- **Ces jours sont-ils à déduire du contingent total d'autorisations d'absence pour garde d'enfant (communément « garde d'enfants malades ») ?**

Le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun.

VIII - Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19

- **Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19 ?**

L'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire suspend le jour de carence applicable aux agents publics et à certains salariés en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Dès lors qu'un agent territorial est testé positif au SARS-CoV-2, que ce dernier ait été préalablement ou non cas contact, symptomatique ou asymptomatique, il est placé en congé de maladie par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie.

En application des dispositions de la loi du 31 mai 2021 précitée, le jour de carence prévu par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ne s'applique pas de sorte que l'intéressé bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie.

Pour sa part, l'agent territorial qui présente des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 est invité à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection.

Dans ce cadre, il doit procéder à une déclaration en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » mise en place par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV- 2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou détection antigénique) dans un délai de deux jours.

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats de son test, le récépissé précisant que l'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois le test de dépistage réalisé.

A réception des résultats de son test que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent territorial doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le téléservice « declare.ameli.fr ».
Si le résultat du test est négatif, l'intéressé peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité. S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.

Si le résultat du test est positif, l'intéressé est placé en congé de maladie sans application du jour de carence dans les conditions définies ci-dessus.

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

IX – Modalités d'organisation du travail

- **Les collectivités territoriales doivent-elles continuer à généraliser le recours au télétravail ?**

Ainsi que le rappelle la circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publique du 26 mai 2021, dont les préconisations ont vocation à être appliquées dans l'ensemble de la fonction publique, l'amélioration de la situation sanitaire permet d'envisager un assouplissement progressif des modalités d'exercice des fonctions en télétravail.

A ce titre, les employeurs territoriaux sont invités à mettre en place un régime transitoire dérogatoire de nature à assurer un retour progressif sur le lieu de travail articulé autour du calendrier du déconfinement progressif :

- Depuis le 1er juillet, les agents peuvent télétravailler deux jours par semaine ;

- A compter du 1er septembre, l'exercice des fonctions en télétravail s'effectuera, de nouveau, selon les modalités de droit commun telles que définies par le décret du 11 février 2016 modifiée avec application du nouvel accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021.

L'ensemble de ces préconisations s'applique sous réserve du maintien de l'amélioration de la situation sanitaire et ne remet pas en cause le régime juridique spécifique applicable aux agents vulnérables telles que précisées supra.

- **Comment doit s'organiser le retour en présentiel ?**

Le retour sur le lieu de travail doit s'accompagner d'un renforcement des règles sanitaires, en particulier, en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des « gestes barrière ».[1]

Les réunions en présentiel, qui depuis le 5 février devaient être évitées autant que possible et limitées à six participants si elles s'avéraient indispensables, peuvent de nouveau être organisées depuis le 9 juin dernier, avec une jauge recommandée d'une personne pour 4m² et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées – distanciation, gestes barrières, port du masque notamment.

Enfin, une vigilance renforcée doit être exercée par le personnel encadrant à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans

[1] https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_gestes_barriere.pdf

le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral, afin notamment de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.

X – La stratégie nationale de vaccination

- **Quelles mesures peuvent être prises afin de faciliter la vaccination des agents et de leurs enfants de plus de 12 ans ?**

- Lorsque la vaccination s'opère sur le temps de travail de l'agent auprès d'un service de médecine préventive, il appartient à ce dernier d'informer sa hiérarchie de son rendez-vous avec le service de médecine préventive sans en préciser le motif, ni devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (la vaccination dans ce cadre s'opère sur le temps de travail).

- Lorsque la vaccination est effectuée en dehors des services de médecine préventive (centre de vaccination notamment), les employeurs territoriaux accordent, en vertu de l'article 17 de la loi du 5 août 2021 précitée à leurs agents des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

De même, lorsque l'agent est amené à accompagner son enfant de plus de 12 ans ou d'un majeur protégé dont il a la charge à un rendez-vous vaccinal, ce dernier bénéficie, en application des dispositions précitées, d'une ASA pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Lorsque l'agent souffre d'effets secondaires à la suite de la vaccination, une ASA pourra lui être octroyée sous réserve de la production d'une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

- **Les médecins de prévention peuvent-ils procéder à la vaccination des agents territoriaux ?**

Les médecins de prévention peuvent procéder, depuis le 25 février dernier, à la vaccination des agents territoriaux éligibles dans les conditions définies par le protocole pour la vaccination par les médecins du travail (Cf. note d'information DGCL en date du 9 mars 2021 relative aux modalités de mise en œuvre de la stratégie de vaccination contre la Covid-19 dans les services de médecine préventive relevant de la fonction publique territoriale).

- **Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut-il vacciner ?**

Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut vacciner toute personne, à l'exception des personnes ayant des antécédents de réaction anaphylactique à un des composants de ces vaccins ou ayant présenté une réaction anaphylactique lors de la première injection.

XI - Dialogue social

- **Quel est le rôle des comités sociaux territoriaux dans la mise en œuvre des mesures de gestion de la crise sanitaire ?**

La formation spécialisée du comité social territorial constitue le cadre privilégié afin d'entretenir un dialogue social continu et régulier avec les organisations syndicales représentatives sur les mesures de gestion de la crise sanitaire (mesures découlant du protocole sanitaire prévu par la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020, modalités de contrôle de la vaccination obligatoire contre la Covid-19 et de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire,…).

L'article 69 du décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics prévoit, en effet, que la formation spécialisée du comité social territorial est notamment consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'organisation du travail.

Par ailleurs, les formations spécialisées sont consultées chaque année sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il peut être établi une liste des réalisations ou actions qu'il paraît souhaitable de mettre en œuvre. Ce programme de prévention est pris en cohérence avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). A cette fin, le DUERP est tenu à la disposition du comité social territorial.

- **Existe-il une obligation de nommer un référent Covid ? Auquel cas, quelles missions doit-il lui être confié ?**

Il n'existe aucune obligation légale de nommer un référent Covid. Néanmoins, l'employeur territorial peut, s'il le souhaite, en désigner un afin notamment de veiller au respect des mesures sanitaires (conseiller et accompagner les agents dans l'application de ces mesures), évaluer les besoins en équipements de protection collective et individuelle, être alerté en cas de suspicion de personne infectée.

XII - Régime indemnitaire

- **Les agents placés en ASA peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?**

Les agents territoriaux placés en ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. S'agissant de la part indemnitaire, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA.

- **Les agents placés en congé de maladie ordinaire peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?**

Il n'existe pas de règles statutaires spécifiques imposant aux collectivités territoriales de maintenir le régime indemnitaire d'un agent placé en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien découle de l'existence ou non, d'une délibération en ce sens.

Toutefois, les employeurs territoriaux sont invités, par délibération, à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire.

XIII - Questions diverses

- **La Covid-19 peut-elle être reconnue en maladie professionnelle ?**

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 créé deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.

Ce décret prévoit, en outre, la création d'un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique chargé d'examiner les demandes lorsque les affections ne figurent pas au tableau des maladies professionnelles et qu'elles n'ont pas été contractées dans les conditions définies par ces tableaux.

Ce dispositif spécifique d'examen des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle de la Covid-19 ne concerne toutefois que les assurés du régime général (contractuels de droit public et fonctionnaires territoriaux occupant des emplois à temps non complet de moins de 28 heures)

S'agissant des fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la CNRACL, 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 pris pour l'application de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

A ce titre, les demandes liées à des pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions de ce tableau et à des pathologies qui n'y sont pas inscrites devront être soumises à l'avis de la commission de réforme territorialement compétente.

Pour permettre une appréciation homogène, quel que soit le statut professionnel de la victime, du lien de causalité entre l'activité professionnelle et la contamination, les commissions de réforme territorialement compétentes pour examiner les demandes précitées sont invitées à appliquer la doctrine du CRRMP unique, qui s'appuie sur les

recommandations rédigées par un groupe d'experts afin, notamment, de définir les critères à retenir selon qu'il s'agit d'une demande de reconnaissance dans le cadre d'une maladie qui ne remplit pas toutes les conditions du tableau n 100 (alinéa 6 de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une maladie hors tableau (alinéa 7 de l'article L. 461-1 du même code).

La note d'information en date du 5 février 2021 précise les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 déposées par les agents territoriaux et formule des recommandations dans le cadre de l'instruction des demandes qui requièrent l'avis de la commission de réforme.

- **Les congés bonifiés non pris durant la période d'état d'urgence sanitaire peuvent-ils être reportés ?**

A l'instar de ce qui est prévu pour les agents de la fonction publique de l'Etat, et conformément aux possibilités de report déjà prévues, le report de congés bonifiés est possible, y compris si le congé en question faisait lui-même déjà l'objet d'un report.

- **Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique ou à un autotest supervisé ?**

En l'état actuel, un employeur ne peut pas imposer un test de détection de la Covid-19. Il convient de relever que les nouvelles modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination », et de ceux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2, sont de nature à inciter l'agent à se soumettre spontanément à ce test, les résultats de celui-ci induisant notamment sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie).