Références :

Note d'information du 2 septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19.

Circulaire NOR : PRMX2023217C du 02/09/2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité et la sécurité des salariés en entreprises face à l'épidemene de Covid 19 (mis à jour le 1er septembre).

FAQ DGAFP DGCL ***mise à jour le 2 novembre 2020***

« Dans le contexte sanitaire lié au covid-19, l'autorité territoriale devra veiller à mettre en œuvre l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents (distanciation, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique…). A ce titre, les fiches de prévention « métiers », du ministère du travail, face au risque épidémique pourront aider les collectivités (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/). » Des précisions complémentaires seront apportées par les autorités de l'Etat pour la mise en place des plans de reprise d'activités.

Depuis le 29 octobre 2020

La circulaire du 29 octobre précise dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire : généralisation du télétravail pour l'ensemble des activités qui le permettent et aménagement des conditions de fonctionnement des administrations pour protéger la santé des agents et des usagers tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.

Depuis le 1er septembre 2020

- ✓ **Port du masque de protection dans les locaux**. 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 élaboré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle en date du 31 août 2020.

  Obligation du port du masque de protection (a minima, masque « grand public ») dans les conditions définies par ce protocole sanitaire, dans les espaces clos et partagés et les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne.

Il appartient à la collectivité ou l'établissement public d'informer les agents de cette obligation et de vérifier son respect, de leur fournir des masques de protection et d'en préciser les modalités d'usage afin que cette protection soit effective.

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

✓ **Organisation du travail et télétravail**

(Les agents doivent respecter les règles relatives au port du masque, les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de **façon impérative)**

Le fonctionnement des services doit permettre de remplir pleinement leurs missions.

La circulaire du 29 octobre précise dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire : généralisation du télétravail pour l'ensemble des activités qui le permettent et aménagement des conditions de fonctionnement des administrations pour protéger la santé des agents et des usagers tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.

Pour les agents en présentiel, les conditions de travail doivent être aménagées afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports : voir Faq DGAFP du 02 novembre 2020

✓ **Les agents à risque**

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée **qu'à la demande de ceux-ci** et **sur la base d'un certificat** délivré par un médecin traitant. Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie remplir le critère d'âge mentionné au a) (voir les critères page suivante)

- Solutions apportées :

1) Télétravail pour l'intégralité du temps de travail
2) Lorsque que le recours au télétravail n'est pas possible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique
3) Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, placement en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA). En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité

des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

La Circulaire DGAFP du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables précise concernant **les critères** :

Les critères de vulnérabilité sont définis par l'article 1er du décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 :

a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 anti cancéreuse, 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.

- **Agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable**

.

Le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

En cas de travail par nature présentiel ou de reprise du travail présentielle décidée par l'autorité territoriale au regard des besoins du service, il convient de mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées telles que définies dans la circulaire du 1er septembre 2020.

- ✓ **Garde d'enfant identifié comme cas contact ou en cas de fermeture de classe :**

Les fonctionnaires devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans en raison :

- de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou de la section, 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 et un justificatif de l'établissement d'accueil attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

*Ou**

- de l'identification de leurs enfants par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées

  - <u>Solutions apportées :</u>

    1) Télétravail

    2) En cas d'impossibilité de télétravail :

       <u>Pour les fonctionnaires CNRACL,</u> lorsque que le recours au télétravail n'est pas possible, et, sur présentation d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque, en autorisation spéciale d'absence (ASA).

       Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde

d'enfants habituelle. Cette mesure ne peut bénéficier qu'à un des parents à la fois. L'agent public remettra à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés.

Pour les fonctionnaires TNC à moins de 28 heures et agents contractuels de droit public, ils bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Dans ce cadre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est réactivé. 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.

3) Concernant la garde d'un enfant malade :

En cas de maladie, l'agent pourra demander le bénéfice des ASA habituelles ou le cas échéant, en cas d'épuisement des possibilités d'ASA, demander à prendre des congés ou RTT, en fonction des nécessités de service.

Dans le cas d'un enfant malade pour COVID-19, se reporter le cas échéant au cas 4 (ci-dessous) des agents ayant été en contact avec une personne positive.

4) Concernant les personnes ayant été en contact avec une personne positive :

La DGAFP précise que la politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et, si le test est positif, à les isoler. Le test ne relève en aucun cas de l'employeur
La DGCL précise que la définition d'une personne cas contact est celle correspondant aux différentes situations décrites sur le site ameli.fr auquel vous devez vous référer. L'assurance maladie (équipes en charge du traçage des contacts) est chargée d'informer, par tout moyen (contact téléphonique, mail ou sms), les personnes considérées comme personne contact à risque. Qu'elles présentent ou non des symptômes de la maladie, les personnes cas contact doivent rester isolées jusqu'aux résultats de leur test de dépistage. Par conséquent, elles ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail.

Il convient de rappeler que les personnes qui ont 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 ».

- **Si arrêt de travail pour maladie :** placement en CMO
- **Si l'agent public est identifié comme cas contact *par l'assurance maladie* et doit être placé en isolement :**
  - Télétravail si possible
  - ASA à défaut
- **Si un médecin n'a pas jugé nécessaire la délivrance d'un certificat :**
  - Télétravail
  - Travail en présentiel dans le respect des mesures barrières

L'agent public doit remettre un 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'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

[Rappel] Arrêt de travail des agents placés en CMO : depuis le lendemain de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire soit le 11 juillet 2020, le délai de carence s'applique de nouveau de plein droit dans les conditions définies à l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Voir également :

DGAFP : Coronavirus – Covid-19 Questions/réponses pour les employeurs et agents publics(mise à jour au 2 nov. 2020)

DGCL : FAQ relative à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid 19 (mise à jour au 5 nov. 2020)

https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19