



**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 5 novembre 2020 -

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national. Elles sont à jour des modifications intervenues dans le cadre du reconfinement décidé par le Gouvernement le 30 octobre 2020.

I - 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 (a minima, masque en tissu) doit satisfaire aux conditions définies par le protocole sanitaire issu de la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020. Il 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.

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 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 dans les conditions rappelées par la circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} septembre 2020 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.

II - Situation des agents présentant un risque de forme grave de la Covid-19, agents dits vulnérables :

- **Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?**

Dans une ordonnance du 15 octobre 2020, le juge des référés du Conseil d'Etat a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 établissant les critères de vulnérabilité à la covid-19 permettant aux salariés de bénéficier de l'activité partielle.

Par symétrie, l'ordonnance du Conseil d'Etat implique également la suspension de ces mêmes critères de vulnérabilité à la covid-19 permettant aux agents publics d'être placés en ASA lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail.

La liste des personnes vulnérables a vocation à évoluer de manière à prendre en compte cette décision, ainsi que les conséquences sur les modalités d'exercice de l'activité professionnelle. Des précisions seront apportées dans les prochains jours.

- **Quel justificatif doit produire l'agent présentant un risque de forme grave de la Covid-19 afin d'être placé en autorisation spéciale d'absence, ou agent vulnérable ?**

Les agents vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus et qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail, sont placés en autorisation spéciale d'absence sous réserve de la production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin traitant. Ce certificat précise l'appartenance à l'une des catégories prévues par voie réglementaire.

Depuis le 1^{er} 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 ?**

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, sous réserve qu'ils ne puissent pas recourir au télétravail.

Ils sont alors placés en ASA uniquement à ce titre et une 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.

III - Situation des proches de personnes vulnérables

L'ordonnance du juge des référés du Conseil d'Etat du 15 octobre 2020 n'a pas modifié l'état du droit pour les agents publics cohabitant avec une personne vulnérable.

- **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 1^{er} 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.

IV- 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 .

Des règles particulières peuvent toutefois être prévues, conformément à la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 et au protocole national en entreprise pour assurer la santé et la sécurité des salariés, pour tenir compte des besoins du service public concerné.

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.

- **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.

V - Régime des autorisations d'absence pour garde d'enfant applicable au 1^{er} septembre 2020

- **Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant de moins de 16 ans en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?**

Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail, les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) dans les conditions ci-après :

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.

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). 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.

- **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 autorisation spéciale d'absence au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'une classe ou 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.

VI - 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?**

Les agents testés positifs sont placés en congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun.

VII - Modalités de mise en place du télétravail

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

Par une note d'information en date du 16 octobre dernier, le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales a fortement incité les collectivités territoriales à recourir au télétravail dans les conditions de droit commun dès que cela était possible.

Face à l'aggravation très importante des cas de contamination et au regard des mesures prises au niveau national afin de faire face à l'épidémie de covid-19, le télétravail doit désormais être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent, ainsi que le prévoit une circulaire¹ de la ministre de la transformation et de la fonction publiques en date du 29 octobre 2020.

S'agissant des agents dont les fonctions peuvent être exercées à distance, les employeurs sont fortement invités à les placer en télétravail 5 jours par semaine.

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

- **Que faire lorsque la nature des missions exercées ne permet pas le recours au télétravail ?**

Les agents ont vocation à poursuivre leur activité en télétravail ou en présentiel. Lorsque le télétravail n'est pas possible, une attention particulière devra être portée sur la définition de modalités d'organisation adaptées aux nécessités de service comme l'aménagement d'horaires ou la présence par alternance des agents en cas de bureaux partagés.

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

Lorsque les mesures exceptionnelles prises au niveau national imposent la fermeture d'un service public local (bibliothèque, musée, conservatoire), l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade. A défaut, et faute d'alternative, un placement en autorisation spéciale d'absence partielle ou totale selon les cas, pourra être envisagé.

¹ Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire

VIII - Dialogue social

- **Quel est le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans la mise en œuvre des mesures découlant du protocole prévu par la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 ?**

L'article 48 du décret n° 85-603 du décret 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 prévoit que le CHSCT doit être consulté «*sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail*». Les mesures découlant du protocole sanitaire prévu par la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 doivent ainsi faire l'objet d'une consultation.

Plus globalement, les CHSCT sont consultés chaque année sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il peut être établie 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 CHSCT.

- **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.

IX - 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.

X - Questions diverses

- **Les arrêts de travail des agents atteints de la Covid-19 sont-ils soumis à retenue sur rémunération au titre de la journée de carence ?**

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.

- **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. Pour les agents publics, les modalités de gestion de ces demandes feront l'objet de précisions ultérieures.