

Foire aux questions

Dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2020

(Cette foire aux questions sera actualisée en fonction des demandes formulées par les collectivités et de l'évolution de la situation et des textes applicables. Elle complète la première foire aux questions qui continuera d'être actualisée après le 1^{er} septembre 2020).

I. LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL ET LA POSITION DES AGENTS A COMPTER DU 1^{er} SEPTEMBRE 2020

- Suite à la parution du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, et du protocole national du 31 août 2020 pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie Covid-19, **des précisions sont apportées sur la situation des personnes vulnérables avec une liste plus limitative.**

Dans une circulaire en date du 1^{er} septembre 2020 rendue applicable aux agents des collectivités territoriales par une note d'information de la DGCL du 2 septembre 2020, le Premier ministre a publié de nouvelles instructions à destination des administrations de l'Etat qui ont pour objet de protéger la santé et la sécurité de leurs agents, tout en garantissant la continuité du service public,

➡ [Circulaire n°6208/sq du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19.](#)

Le 9 septembre 2020, la DGAFP a publié une foire aux questions (FAQ) relative à la mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre. Il est notamment préconisé qu'une attention particulière doit être donnée aux agents présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Parmi ces derniers, une distinction doit être faite en fonction de leur facteur de vulnérabilité : les agents présentant une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 et les agents présentant un des facteurs de vulnérabilité mentionnés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020 ne bénéficient pas des mêmes dispositions.

- Suite au communiqué de presse du ministre de la santé du 9 septembre 2020, la foire aux questions de la DGAFP a été actualisée, le 12 septembre 2020, afin d'apporter des précisions sur la situation des agents contraints de garder leurs enfants suite à la fermeture de leur collège, école ou crèche.

➡ Voir la [FAQ de la DGAFP mise à jour le 12 septembre 2020, relative à la mise en œuvre de la circulaire du 1^{er} septembre 2020](#)

- Afin de connaître la position administrative des agents à compter du 1^{er} septembre 2020, en fonction de chaque situation, il convient de cliquer sur le lien suivant : « [Informations relatives aux agents et aux employeurs : dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2020](#) »

II. LA GESTION DES DROITS A CONGE DE MALADIE

1) Le congé de maladie ordinaire

Les employeurs qui n'auraient pas délibéré sur le maintien du régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire peuvent le faire. En effet, il est rappelé que le maintien des primes découle de l'existence ou non d'une délibération de l'organe délibérant à cet effet.

2) La reconnaissance en maladie professionnelle du Covid-19

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 du 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.

III- LE MAINTIEN DU TELETRAVAIL

La circulaire du 1^{er} septembre 2020 rappelle qu'il convient de continuer à favoriser le télétravail, dans une limite de nombre de jours qui peut être modulée au regard, d'une part, de la situation épidémiologique territoriale et, d'autre part, des nécessités de service.

Toutefois, la DGAFP précise également, dans sa FAQ, que le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit, dans son article 3, que la « *quotité des fonctions pouvant*

être exercées sous la forme du télétravail **ne peut être supérieure à trois jours par semaine**.
Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.
».

Par conséquent, un agent sollicitant **plus de trois jours par semaine** pourra le faire uniquement s'il **s'inscrit dans le cadre dérogatoire** prévu par l'article 4 du décret précité, à savoir :

- si son « état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail » ;
- s'il s'inscrit dans le cadre d'une « autorisation temporaire de télétravail [...] demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».

IV. DIALOGUE SOCIAL

1) Le rôle du comité 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 1er 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 1er septembre 2020 doivent ainsi faire l'objet d'une consultation.

2) La mise en place d'un référent Covid

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.

Pour toute autre question, veuillez adresser un mail à coronavirus@cdg73.fr.