

Mise à jour au 13 novembre 2020

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

TRES SIGNALE

1) Agents vulnérables au Covid-19 : nouvelles dispositions applicables

Le Conseil d'Etat avait, en référé, par une décision en date du 15 octobre 2020 (CE, n°444425, 15 octobre 2020), **suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 restreignant les critères de vulnérabilité au covid-19.**

Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020, et précise les modalités de prise en charge de ces agents.

La liste comporte 12 catégories de pathologies à risque, dont les pathologies neurologiques graves.

Dans une note d'information du 12 novembre 2020, la DGCL précise que le placement en autorisation spéciale d'absence des agents atteints de l'une de ces 12 pathologies est désormais subordonné, à la fois, **à l'impossibilité de mettre en œuvre le télétravail, mais également des mesures de protection renforcées.**

➡ **[Voir note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-coV-2, accessible également sur le site internet du Cdg73, dans la rubrique « Nationale : communiqués et fiches d'informations »](#)**

2) Agents cohabitant avec une personne vulnérable : maintien de la réglementation applicable

L'ordonnance du juge des référés n'a pas modifié l'état du droit pour les agents vivant avec une personne vulnérable : ces derniers doivent poursuivre leur activité professionnelle et **ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.**

Le télétravail doit être privilégié, dans toute la mesure du possible. A défaut, l'agent doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées, 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...).

Afin de mettre en place ces aménagements, l'employeur peut se référer au **protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19**, mais également s'appuyer sur **le service de médecine préventive.**

Lorsque ni le télétravail, ni les conditions d'emplois aménagées ne peuvent être mis en place, l'employeur peut affecter temporairement l'agent concerné **dans un autre emploi de son grade.**

3) Cas contact

Afin de simplifier les démarches des personnes identifiées comme cas contact et qui ne peuvent télétravailler, **l'Assurance Maladie a ouvert, depuis le 3 octobre 2020, un nouveau téléservice** : ce service accessible sur le site declare.ameli.fr permet aux agents cas contact de demander un arrêt de travail en ligne.

Après avoir effectué leur demande sur declare.ameli.fr, les agents pourront bénéficier d'un **arrêt de travail dérogatoire de 7 jours débutant à la date à laquelle l'Assurance Maladie les a contacté pour les inviter à s'isoler et à réaliser un test**, après un contact à risque avec une personne testée positive au coronavirus.

Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, l'agent pourra demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires.

Statutairement, les agents seront placés en autorisation spéciale d'absence durant toute la durée de l'isolement. Les fonctionnaires affiliés au régime général (moins de 28 heures hebdomadaires) ainsi que les agents contractuels pourront prétendre au versement des indemnités journalières, selon la procédure de droit commun.

4) Fermeture partielle ou totale des services

Lorsque l'activité des agents est réduite, pendant la période de crise sanitaire, **il convient d'organiser l'activité des agents concernés en combinant l'ensemble des dispositifs de droit commun**, à savoir :

- redéploiement temporaire sur d'autres fonctions ;
- télétravail, ou modulation du temps de travail ;
- dépôt de congés (congés annuels, jours de RTT ou jours de CET lorsque cela est possible).

Le recours aux autorisations spéciales d'absences est envisageable que si l'activité est entièrement impactée et une fois les aménagements de droit commun mis en place, mais ne serait couvrir l'ensemble de la semaine.

Une présence minimale sur site doit être maintenue, dans le cadre du redéploiement sur d'autres fonctions, et **il ne peut s'agir que d'un régime d'ASA partielle**.

Toutefois, lorsque les mesures exceptionnelles prises au niveau national imposent la fermeture d'un service public local, l'employeur peut, faute d'alternative, placer les agents concernés en autorisation spéciale d'absence totale.

- Afin de connaître la position administrative des agents à compter du 1^{er} septembre 2020, en fonction de chaque situation, et compte-tenu des nouvelles informations susmentionnées, il convient de cliquer sur le lien suivant : [Fiche info coronavirus employeurs mise à jour du 13 novembre 2020](https://www.cdg73.com/wp-content/uploads/2020/11/Fiche-info-coronavirus-employeurs-13.11.2020.pdf)

<https://www.cdg73.com/wp-content/uploads/2020/11/Fiche-info-coronavirus-employeurs-13.11.2020.pdf>

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- RENFORCEMENT DU TELETRAVAIL

Par une note du 16 octobre 2020, 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.

Cette préconisation a été rappelée par la DGCL, dans sa foire aux questions du 5 novembre 2020.

En effet, face à l'aggravation très importante des cas de contamination, et au regard des mesures nationales, le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent, conformément à la circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publique du 29 octobre 2020.

Pour les 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 exercées 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 à distance.

➡ [Voir la FAQ de la DGCL du 5 novembre 2020 relative à la prise en compte dans le fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de COVID-19, accessible également sur le site internet du Cdg73, dans la rubrique « Nationale : communiqués et fiches d'informations » \(\[www.cdg73.fr\]\(http://www.cdg73.fr\)\)](#)

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 obligatoirement faire l'objet d'une consultation du CHSCT.

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.