

Mise à jour au 15 janvier 2021

## Foire aux questions

### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2020).

#### I. LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL ET LA POSITION DES AGENTS A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2020

##### TRES SIGNALE

##### 1) Suppression du jour de carence pour les arrêts maladies liés à la Covid-19

Le décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 apporte des modifications quant à l'application du jour de carence au titre des congés de maladie : désormais, le jour de carence est supprimé pour les arrêts maladie liés à la Covid-19, **sous réserve que l'agent soit testé positivement et qu'il fournisse à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie.**

Le jour de carence demeure toutefois applicable à l'ensemble des autres arrêts de travail, non liés à l'épidémie de Covid-19.

Les agents placés en ASA (isolement, personnes vulnérables, garde d'enfants) ne sont quant à eux pas concernés par le jour de carence, puisqu'ils ne sont pas placés en position de congé maladie.

Ce dispositif dérogatoire s'applique à compter du 10 janvier 2021, et jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

## 2) Ouverture d'un nouveau téléservice par l'Assurance Maladie

Un nouveau téléservice est ouvert sur le site [declare.ameli](https://declare.ameli.fr), depuis le 10 janvier 2021, afin de permettre aux personnes malades ayant **des symptômes évocateurs de la Covid-19, et celles ayant été en contact rapproché avec une personne atteinte de la Covid-19**, d'obtenir un arrêt de travail dérogatoire de 4 jours maximum, sans délai de carence, dès lors que les personnes concernées ne peuvent télétravailler.

### a. La procédure de déclaration

Ce téléservice est ouvert à toutes les catégories d'agents, y compris les fonctionnaires affiliés au régime spécial de la CNRACL, afin de permettre un isolement rapide et justifier leur absence dans ce cadre.

Afin de bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire, les agents devront, dans un premier temps, déclarer leur situation sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr), confirmer ne pas pouvoir télétravailler et s'engager à **réaliser un test (RT-PCR ou test antigénique) dans les deux jours suivant le jour de leur déclaration.**

Les agents pourront ensuite télécharger directement un justificatif (récépissé de leur demande d'isolement), afin de l'envoyer à leur employeur pour justifier de leur absence.

**L'arrêt de travail sera définitivement validé une fois la date de résultat du test de dépistage enregistrée sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) :** en effet, dès les résultats du test, l'agent doit se reconnecter au téléservice [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) afin d'indiquer la date de réception de ce résultat et le lieu de dépistage.

### b. Les résultats du test et leurs conséquences

**Que le test soit positif ou négatif**, des indemnités journalières (exclusivement pour les agents relevant du régime général) sont versées pour la période allant de la date de la première déclaration sur le téléservice à la date de résultat du test déclarée, cette durée ne pouvant, dans tous les cas, excéder quatre jours.

Une fois les résultats du test communiqués sur le site, un document récapitulatif sera téléchargeable directement par l'agent (équivalent au volet destiné à l'employeur d'un arrêt de travail), et devra être remis à l'employeur.

- **le résultat est négatif :** l'Assurance Maladie met fin à l'arrêt de travail qui a été demandé sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). L'indemnisation prendra fin à partir du soir de la date déclarée comme étant celle de l'obtention du résultat du test sur le téléservice, et l'agent pourra reprendre son activité professionnelle dès le lendemain.

**Statutairement, l'agent qui n'est pas atteint de la Covid-19 sera placé en autorisation spéciale d'absence, à compter du jour de sa déclaration sur [declare.ameli](https://declare.ameli.fr) jusqu'à la date du résultat négatif de son test.**

- **le résultat est positif**, l'agent sera appelé dans le cadre du contact tracing géré par l'Assurance Maladie. Le conseiller prescrira une prolongation d'arrêt de travail afin de garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes. Cette prolongation de l'arrêt de travail sera à adresser par l'agent à son employeur.

**Statutairement, les agents atteints de la Covid-19 seront placés, rétroactivement au jour leur déclaration sur le site declare.ameli, en congé de maladie ordinaire, sans application du jour de carence.**

Il est à noter que si l'agent malade consultait son médecin traitant après avoir été contacté par l'Assurance Maladie, celui-ci n'aurait donc pas à prescrire d'arrêt de travail couvrant la première période de 7 jours. Toutefois, s'il l'estimait nécessaire, ce dernier pourra, au regard de symptômes persistants, prolonger la durée de l'arrêt de travail délivré dans le cadre du contact tracing.

Par ailleurs, concernant les patients testés positifs à la Covid-19 qui n'auraient pas bénéficié d'un arrêt de travail initial via le nouveau dispositif, la plateforme de contact tracing leur délivrera un arrêt initial de 7 jours leur permettant de bénéficier des nouvelles dispositions applicables à compter du 10 janvier 2021.

## **TRES SIGNALE**

**Il convient désormais de distinguer les deux procédures suivantes :**

- **Les agents présentant des signes évocateurs de la Covid-19, ou ayant été en contact avec une personne atteinte de la Covid-19 mais qui n'ont pas encore été contactés par l'Assurance Maladie, doivent effectuer leur déclaration via le nouveau téléservice mis en place, et explicité ci-dessus ;**
- **Les « cas contacts » ayant été contactés par les services de l'Assurance Maladie doivent continuer à utiliser le téléservice déjà mis en place dédié à cette situation, et exposé ci-après : si leur test s'avère positif, ils entreront dans le nouveau dispositif, et bénéficieront d'un arrêt de travail dérogatoire, sans application du jour de carence, dès lors qu'ils ne peuvent pas télétravailler.**

**Par ailleurs, il est rappelé que les indemnités journalières seront versées aux employeurs publics uniquement pour les agents affiliés au régime général (fonctionnaire exerçant leur fonction à moins de 28 heures et agents contractuels de droit public)**

### **3) « Cas contact » identifiés par l'Assurance Maladie**

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](https://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](https://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) Agents vulnérables au Covid-19**

Le ministère de la transformation et de la fonction publiques est venu préciser le dispositif relatif aux agents dits « vulnérables » de la fonction publique d'Etat par une circulaire du 10 novembre 2020, relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

La note de la DGCL, publiée en date du 12 novembre 2020, prévoit l'application du dispositif à la fonction publique territoriale.

Celle-ci reprend et adapte donc les dispositions 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 rectificative pour 2020.

Les critères permettant l'identification des personnes vulnérables sont désormais définis par l'article 1<sup>er</sup> du décret susvisé, repris par la circulaire :

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 kgm<sup>2</sup>) ;
- 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/mm<sup>3</sup> ;
  - 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 hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

La DGCL précise clairement que **le placement en ASA requiert de ne pouvoir ni télétravailler, ni bénéficier des mesures de protection renforcées.**

La prise en charge des agents vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ces derniers, sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant.

Sur la base de ce certificat, **l'agent est placé en télétravail** pour l'intégralité de son temps de travail.

**Dans l'hypothèse où le recours au télétravail est impossible ; 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 préconisées par le HCSP :

- a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- b) Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical 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'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
- d) L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- e) 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 ;
- f) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- g) La mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protections mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements au regard de la situation médicale de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

**Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées. A défaut, l'agent est placé en ASA pour l'intégralité de son temps de travail.**

**Ce dispositif concerne l'ensemble des agents, quel que soit leur statut : pour les agents relevant de régime général (fonctionnaires exerçant leur fonction à moins de 28 heures et agent contractuels de droit public), ces derniers peuvent, via le site declare.ameli, effectuer une déclaration afin de bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire. Dans ce cas, l'employeur percevra les indemnités journalières, sous réserve que l'agent ne puisse ni télétravailler, ni bénéficier des mesures de protection renforcée.**

## **5) Agents cohabitant avec une personne vulnérable : maintien de la réglementation applicable**

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**.

## **6) 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<sup>er</sup> 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-15.01.2021](#)**

## II. LA GESTION DES DROITS DES AGENTS A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2020

### 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, annexé au code de la sécurité sociale, un nouveau tableau n°100 de maladie professionnelle « affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.**

Ainsi, pour ouvrir droit à cette reconnaissance, ces pathologies doivent avoir notamment nécessité une oxygénothérapie ou toute forme d'assistance respiratoire, ou entraîné le décès.

Le tableau comporte également la liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies, qui doivent avoir été accomplis en présentiel. Il peut s'agir notamment, à titre d'exemple dans la fonction publique territoriale, des travaux accomplis par les personnels des EHPAD.

Pour les affections non désignées dans le tableau précité et non contractées dans les conditions qu'il fixe, le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie peut confier l'instruction des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle liées à une contamination au SARS-CoV2 à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique.

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.

Par conséquent, le ministère de la transformation et de la fonction publique a publié une circulaire du 18 décembre 2020 relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique de l'Etat : cette circulaire précise notamment les modalités de prise en compte par les commissions de réforme des recommandations formulées au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique du régime général.

Bien que la circulaire susmentionnée soit applicable à la fonction publique d'Etat, les références des textes sur lesquels elle se fonde concernent les trois versants de la fonction publique. Dès lors, les recommandations de cette circulaire peuvent être utilement reprises pour la fonction publique territoriale.

➔ [Voir circulaire relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique de l'Etat, accessible également sur le site internet du Cdg73, dans la rubrique « Nationale : communiqués et fiches d'informations » \(\[www.cdg73.fr\]\(http://www.cdg73.fr\)\).](#)



### **3) Impact de la crise sanitaire sur les périodes de préparation au reclassement en cours**

En raison de la crise sanitaire, certains agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (PPR) ont été contraints de s'absenter et n'ont pas pu bénéficier pleinement de ce dispositif.

Si la durée maximale d'une PPR (un an) ne peut être prorogée, le DGCL indique, dans sa FAQ du 16 décembre 2020, que les employeurs peuvent néanmoins mettre fin à la PPR en cours et enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR dès lors qu'aucune disposition ne limite le nombre de PPR dont peut bénéficier l'agent.

Un échange doit être organisé entre l'agent et l'ensemble des acteurs associés à la mise en œuvre de la première PPR (autorité territoriale et instance de gestion compétente) pour mettre fin à la première PPR et prévoir les modalités de mise en œuvre de la nouvelle période. Cette décision collective pourra notamment se concrétiser par la signature d'un avenant à la convention.

La mise en œuvre de la nouvelle PPR doit s'effectuer dans les conditions prévues par les dispositions en la matière, l'avis du comité médical est donc requis : la durée de la nouvelle PPR sera de nouveau limitée à un an.

➔ [Voir la FAQ de la DGAPF à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, mise à jour au 16 décembre 2020, accessible également sur le site internet du Cdg73, dans la rubrique « Nationale : communiqués et fiches d'informations » \(\[www.cdg73.fr\]\(http://www.cdg73.fr\)\)](#)

### **4) Prolongation de la date de validité des tickets restaurant**

Comme indiqué par le ministre de l'économie, des finances et de la relance dans son allocution du 4 décembre 2020, la DGAP confirme, dans sa FAQ mise à jour le 16 décembre 2020, que la durée de validité des tickets restaurant de 2020, arrivant à échéance fin février 2021, est prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### **8) Report des congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire**

Le report des congés bonifiés est possible conformément à la circulaire du 16 août 1978 concernant l'application du décret n°78-309 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage des congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.

Du fait de la situation sanitaire, le trafic aérien à destination et en provenance des zones ultramarines a pu être supprimé ou fortement réduit.

Par conséquent, le report est possible y compris pour les agents dont le congé prévu en 2020 constitue déjà un report du congé antérieur.

### 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](mailto:coronavirus@cdg73.fr).