MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des collectivités locales

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 1er 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 1er 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 1er 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 très haut risque de forme grave de la Covid-19

- **Qui sont les agents présentant un très haut risque de forme grave de la Covid-19 ?**

Les agents présentant un très haut risque de forme grave d'infection au virus de la Covid-19 sont ceux atteints de l'une des pathologies suivantes :

1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
2° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
- Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, 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 ;
3° Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
4° Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Ces pathologies sont mentionnées à l'article 2 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.

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

Les agents les plus vulnérables présentant un très haut 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 l'article 2 du décret du 29 août 2020 précité.

Depuis le 1er 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.

III – Situation des agents vulnérables ou proches de personnes vulnérables

- **Qui sont les personnes reconnues comme vulnérables ?**

L'avis du Haut conseil de santé publique en date du 19 juin 2020 précise les facteurs de vulnérabilité. Il convient donc de s'y référer pour identifier une personne vulnérable.

- **Sous quelles conditions un agent vulnérable peut-il reprendre son activité?**

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 en situation de vulnérabilité doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées telles que rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1er 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 vulnérables ?**

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 ?**

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.

- **Lorsque des conditions d'emplois aménagées sont mises en place, l'agent vulnérable peut-il refuser de reprendre son activité en présentiel ?**

Lorsque des conditions d'emploi aménagées sont proposées aux agents vulnérables, ces derniers doivent reprendre leurs fonctions en présentiel ou, en cas de refus, justifier de leur absence par la pose de congés (annuels, de jours de récupération du temps de travail, de jours du compte épargne-temps) ou la production d'un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.

- **Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ou une personne présentant un très haut risque de forme grave de la Covid-19 ?**

Pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ou avec une personne présentant un très haut risque de forme grave de la Covid-19 (au sens de l'article 2 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), le télétravail doit être privilégié dans la mesure du possible. A défaut, des conditions d'emploi aménagées telles que précédemment décrites, devront être mises en place par l'employeur.

IV- Situation des agents identifiés comme cas contact

- **Qu'est ce qu'une personne cas contact ?**

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 ».

- **Dans quelle position administrative doit-on placer un agent public « cas contact »?**

Les agents publics identifiés comme cas contact par l'assurance maladie sont placés en autorisation spéciale d'absence pendant toute la durée de leur isolement (comprenant la période d'attente du résultat du test) lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail.

Le placement en autorisation spéciale d'absence est néanmoins conditionné à la transmission par l'agent concerné d'un justificatif émanant de l'assurance maladie.

- **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 1er 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

- **Quels sont les agents placés en télétravail plus de 3 jours par semaine ?**

Actuellement, seuls les agents considérés comme vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable peuvent être autorisés, dans les conditions de droit commun, à exercer leurs mission en télétravail plus de 3 jours par semaine.

En effet, 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*».

Un agent sollicitant plus de trois jours par semaine devra nécessairement s'inscrire 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* »,
- ou 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* ».

- **La production d'un certificat d'isolement permet-il de placer un agent en télétravail plus de 3 jours par semaine ?**

Seuls les agents s'inscrivant dans le champ des dérogations définies à l'article du décret du 11 février 2016 précité peuvent être autorisés à être placés en télétravail plus de trois jours par semaine, nonobstant la production d'un certificat d'isolement établi par un médecin.

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 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.

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 établi 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.