

SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS PUBLICS PENDANT LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID 19

MAJ du 16/11/2020

Textes de référence :

[décret 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire](#)

[décret 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid 19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

[FAQ DGCL du 1^{er} octobre 2020](#)

[protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19 \(actualisé au 29/10/2020\)](#)

[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](#)

Modalités de gestion applicables aux agents :

La poursuite de l'activité par les agents en télétravail ou en présentiel est la règle. Le placement en ASA, lorsque le télétravail n'est pas possible, n'a vocation à concerner que les agents relevant de l'une des situations suivantes : cas contact, agents vulnérables, garde d'enfants.

Agents publics cas contact

Selon la définition de l'Agence nationale de santé publique, est un contact à risque « en l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact (vitre, masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, masque grand public porté par le cas et le contact), toute personne :

- ✓ ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- ✓ ayant eu un contact direct avec un cas, en face-à-face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;
- ✓ ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
- ✓ ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face-à-face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ».

Il est rappelé que les cas contact de cas contact ne sont pas des cas contact.

Les cas contact sont avertis par le médecin traitant, la CPAM ou l'ARS, pour se faire tester.

En attente du test et des résultats, l'agent :

- ✓ est placé en télétravail lorsque c'est possible.
- ✓ à défaut, est placé en ASA sur présentation d'un arrêt de travail dérogatoire délivré par l'Assurance maladie ou d'un document de l'ARS ou de la CPAM attestant que l'agent est considéré comme un cas contact.

Pour les agents contractuels et les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures), identifiés comme cas contact et placés en ASA, un dispositif d'allègement de la charge financière des employeurs publics, par le versement d'IJSS, est mis en place. Il incombe à l'employeur de faire une télédéclaration (<https://declare.ameli.fr/cas-contact/conditions>) de 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.

Si l'agent est testé positif :

Il fournit un arrêt de travail classique établi par le médecin traitant (ou Assurance Maladie) : jour de carence, prise en compte des arrêts de travail dans le calcul des droits à congé de maladie ordinaire de droit commun. (La DGCL préconise le maintien du RIFSEEP – [FAQ DGCL du 01/10/2020](#))

Si l'agent est testé négatif :

Pour toutes les situations de cas contact, le Conseil scientifique recommande un isolement de 7 jours, selon les modalités suivantes :

- ✓ 7 jours après le début des symptômes pour les cas confirmés, sans attendre les résultats du test
- ✓ 7 jours après un prélèvement positif pour les cas asymptomatiques
- ✓ 7 jours après un contact avec un cas confirmé pour les cas contacts, suivi d'un test réalisé au 7ème jour d'isolement (qui sera poursuivi si le résultat est positif)

Les personnes vulnérables :

Les agents considérés comme personnes vulnérables sont placés :

- ✓ En télétravail
- ✓ Lorsque cela n'est pas possible, en ASA sur la base d'un certificat médical rédigé par un médecin traitant et précisant dans quelle catégorie de pathologie se trouve l'agent. (Les agents placés en ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Quant au régime indemnitaire, la DGCL recommande de le maintenir (Cf. [FAQ de la DGCL](#)))

Sont à nouveau considérés comme personnes vulnérables les agents présentant l'une des pathologies suivantes (les articles 2, 3 et 4 du décret du 29 août 2020 fixant notamment la liste des salariés vulnérables étant suspendus par l'ordonnance du Conseil d'Etat en date du 15 octobre 2020, il convient de se référer au [décret 2020-1365 du 10 novembre 2020](#) qui précise les nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2. Cf Note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020.

Les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle en application des deux premiers alinéas du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 sont ceux répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

1° Etre dans l'une des situations suivantes :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 kgm²) ;
- h) Etre 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 ;
- 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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

2° Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical 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'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) 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 ;
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection ci-dessus, le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Les agents publics partageant le domicile d'une personne vulnérable

Les agents publics partageant le domicile d'une personne présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus ou présentant l'un des facteurs de vulnérabilité doivent être placés en télétravail lorsque cela est possible.

A défaut il convient d'organiser le travail en présentiel en suivant les recommandations du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés pour faire face à l'épidémie de covid du 31 août 2020 (mis à jour le 29 octobre 2020).

Si, malgré la mise en place de mesures spécifiques par l'employeur, des agents estiment que leur situation ne permet pas un travail en présentiel, ils doivent justifier leur absence : congés, RTT ou jours de CET ou CMO selon les règles de droit commun (jour de carence, calcul du ½ traitement)

Les agents publics devant assurer la garde de leurs enfants

Les agents publics territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ou lorsque leurs enfants sont identifiés comme étant cas contact, sont placés à compter du **1er septembre 2020**, soit :

- ✓ en télétravail ;
- ✓ en ASA, en l'absence de possibilité de télétravail et, sous réserve que les enfants concernés ne soient pas âgés de plus de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés).

Le placement en ASA est subordonné à la production :

- ✓ d'un justificatif de l'établissement en incapacité d'accueillir l'enfant ou d'un document de l'assurance maladie identifiant l'enfant comme cas contact à risque ;
- ✓ d'une attestation sur l'honneur de l'agent établissant que, pour les jours demandés, il est le seul des parents à en assurer la garde et ne dispose pas d'autre moyen de garde.

Ces ASA n'entraînent pas une réduction du contingent des « ASA garde d'enfants malades ».

Les **agents contractuels de droit public** et les **fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures)** bénéficient à compter de la même date, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale. Comme pendant la première période d'application de l'état d'urgence sanitaire, il incombe à l'employeur de faire une télé-déclaration de l'arrêt de travail dérogatoire (<https://declare.ameli.fr/>), 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.

À noter que cette indemnisation ne pourra bénéficier qu'à **un parent par foyer**, en cas **d'incapacité de télétravail des deux parents**, et sur **présentation d'un justificatif** attestant de la fermeture de la classe ou de la situation cas contact de l'enfant.

Les agents placés en ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Quant au **régime indemnitaire**, la DGCL recommande, dans sa FAQ du 21 septembre 2020, de le maintenir également.

Les agents publics estimant ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel

Les agents dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail et qui malgré les mesures prises par leur employeurs, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, doivent justifier leur absence du service par :

- ✓ La prise de congés annuels
- ✓ La prise de jours de récupération du temps de travail
- ✓ La prise de jours du compte épargne-temps

→ À défaut, tout agent absent du travail et qui justifiera d'un arrêt de travail délivré par son médecin traitant, doit être placé en congé de maladie.

Organisation du travail

Déplacements :

Le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19. Ce décret interdit tout déplacement de personne hors de son lieu de résidence, sauf exceptions citées dans le décret.

Pour pouvoir bénéficier de ces exceptions, les personnes doivent se munir d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré (attestation de déplacement dérogatoire). Pour les salariés (et agents publics), un justificatif de déplacement professionnel doit être établi conformément au modèle.

Tel qu'indiqué, ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :

- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire que l'agent se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestations-de-deplacement>

Télétravail

En vertu de la 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, **le télétravail est dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent**. Les dispositions de cette circulaire ont vocation à être déployées par les collectivités territoriales (précisions à venir de la DGCL).

- ✓ À compter de vendredi 30 octobre, les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent être placés en **télétravail cinq jours par semaine**.
- ✓ 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.

Il revient en conséquence aux employeurs territoriaux de définir des organisations de travail tenant pleinement compte de ces mesures, tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.

Aménagement des conditions de fonctionnement des administrations

Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents travaillant totalement ou partiellement en présentiel, lorsque les nécessités de service l'exigent, afin de protéger leur santé et celle des usagers. Il convient :

- ✓ D'adapter l'organisation du travail, notamment par l'aménagement des horaires de travail et d'ouverture (afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports).

- ✓ D'organiser dans les services ouverts au public, un système de prise de rendez-vous (dans la mesure du possible). Les espaces de travail et d'accueil doivent être aménagés pour permettre l'accueil du public dans le strict respect des règles sanitaires.

Environnement professionnel

Les moments conviviaux au sein des locaux professionnels, pouvant être sources de contamination, sont à proscrire.

Les réunions doivent être limitées à l'essentiel et les audios et visio-conférences sont à privilégier.

Les administrations sont appelées à appliquer les orientations du protocole nationale du 31 août 2020 (MAJ le 29 octobre 2020) élaboré par le ministère du travail pour les employeurs et les salariés du secteur privé : l'employeur doit vérifier le respect de l'obligation du port du masque (a minima port du masque « grand public » dans les espaces clos et partagés et dans les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Font partie des espaces clos : les bureaux, salles de réunions et open-space ; les véhicules professionnels partagés (port du masque obligatoire et mesures complémentaires d'hygiène des mains et de nettoyage/désinfection régulière du véhicule).

Dispositif de prise en charge des frais de repas

Le dispositif de prise en charge des frais de repas des agents publics assurant la continuité du fonctionnement des services publics et ne pouvant accéder à leurs solutions habituelles de restauration (décret n°2020-404 du 7 avril 2020), peut de nouveau être appliqué.