



FAQ

COVID-19

Foire aux questions



COVID-19

Foire aux questions

Sous réserve de précisions/instructions ministérielles, cette foire aux questions présente quelques orientations concernant la situation des agents publics et leur statut pendant cette période de lutte contre la pandémie du COVID-19

Les mises à jour sont surlignées en jaune.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

SOMMAIRE

Sommaire.....	2
Concernant le travail à distance	5
Comment organiser le retour progressif sur site ?	5
Que faire lorsque la nature des missions exercées ne permet pas le recours au télétravail ?	6
Comment mettre en place le télétravail ?	6
Quelles sont les modalités d'organisation du télétravail occasionnel ?	7
Comment manager à distance en situation exceptionnelle ?	7
Concernant la vaccination.....	8
La vaccination peut-elle être exigée par l'employeur ?	8
L'agent peut-il être autorisé à s'absenter pour se rendre dans un centre de vaccination ?	8
Concernant le travail en présentiel.....	9
Quelles mesures mettre en place pour le travail en présentiel ?	9
Le port du masque est-il obligatoire ?	10
L'employeur public est-il supposé équiper en masque les agents ?	10



Quelles dispositions doivent-être prises pour faciliter la reprise d'activité des agents en situation de handicap ?.....	11
L'employeur peut-il mettre en place un contrôle obligatoire de température et/ou imposer des tests ?.....	11
Quelles mesures prendre si un agent du service est contaminé ?.....	12
Comment un secouriste doit-il intervenir en vue de prodiguer les premiers soins à un collègue blessé ou malade durant cette période de pandémie ?	13
Peut-on obliger les agents qui « ont peur » à venir travailler en présentiel ?.....	13
Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?.....	14
Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service ou d'un recours abusif au droit de retrait ?	14
Comment garantir la sécurité des agents pendant la pause méridienne ?	15
Le forfait mobilité durable est-il applicable aux agents territoriaux ?	15
Concernant l'impact psychique de la crise.....	16
Concernant les absences.....	17
Qu'en est-il de la situation des agents « cas-contact à risque » ?.....	18
Qu'en est-il de la situation des agents symptomatiques ?	19
Que faire lorsqu'un agent souffre d'une pathologie à risque ?	20
Quelles dispositions sont prévues pour les agents qui gardent leurs enfants à leur domicile ?	22
Que faire lorsqu'un agent vit avec une personne qui souffre d'une pathologie à risque?.....	23
Qu'en est-il des agents qui sont malades ?.....	23
Quelle est la rémunération des agents absents ?.....	24
Dans quels cas faut-il appliquer la journée de carence ?	24
Quelle est la situation des agents en autorisation spéciale d'absence ?.....	25
Quel temps de travail prendre en compte pour les agents annualisés en autorisation spéciale d'absence ?	25
L'employeur public peut-il être indemnisé pour cet absentéisme ?	25
La Covid-19 peut-elle être reconnue en tant que maladie professionnelle ?.....	26
Concernant la gestion des congés annuels et RTT	27
Est-ce que la situation d'agents en ASA génère des jours RTT ?.....	27
Comment calculer le nombre de jours de RTT à défalquer pour les agents en ASA ?	27
Quelles sont les règles applicables au CET au titre de l'année 2020 ?.....	28
Concernant les stagiaires.....	29
Qu'en est-il des agents n'ayant pas pu suivre la formation avant titularisation ?.....	29



La période de stage devra-t-elle être prolongée de la durée de l'autorisation d'absence
accordée pendant le confinement ? 30

Concernant les instances de consultation 31

Une collectivité d'au moins 50 agents peut-elle organiser une réunion à distance de ses
instances de dialogue social ? 31

Le CHSCT doit-il être consulté dans le cadre de la mise en place du protocole sanitaire ? 31

CONCERNANT LE TRAVAIL À DISTANCE

[Comment organiser le retour progressif sur site ?](#)

[Que faire lorsque la nature des missions exercées ne permet pas le recours au télétravail ?](#)

[Comment mettre en place le télétravail ?](#)

[Quelles sont les modalités d'organisation du télétravail occasionnel ?](#)

[Comment manager à distance en situation exceptionnelle ?](#)

COMMENT ORGANISER LE RETOUR PROGRESSIF SUR SITE ?

mise à jour 01/06/2021

L'amélioration de la situation sanitaire a permis d'envisager un assouplissement progressif de certaines mesures mises en place et notamment des modalités d'exercice des fonctions en télétravail et de l'organisation des réunions en présentiel.

Dans une circulaire de 26 mai 2021, la ministre de la transformation et de la fonction publiques détaille les conditions de cet assouplissement progressif.

Par une note d'information en date du 1^{er} juin 2021, la Direction Générale des Collectivités Locales étend ces modalités à l'ensemble de la fonction publique.

Concernant le télétravail :

- Dès à présent : possibilité de revenir un jour sur site sans en faire la demande expresse ;
- À compter du 9 juin : passage de 5 à 3 jours de télétravail par semaine ;
- À compter du 1^{er} juillet, si la situation sanitaire le permet : passage à 2 jours de télétravail par semaine ;
- À compter du 1^{er} septembre, si la situation sanitaire le permet : retour au régime de droit commun.

Concernant le travail sur site, les règles sanitaires renforcées doivent être strictement appliquées, en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des "gestes barrières".

S'agissant des réunions en présentiel, qui depuis le 5 février devaient être évitées autant que possible et limitées à 6 personnes si elles s'avéraient indispensables, sont de nouveau autorisées à compter du 9 juin, avec une jauge recommandée d'une personne pour 4m² dans un premier temps et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées.

Enfin, une vigilance renforcée doit être exercée par l'encadrement à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral, afin notamment de prévenir les risques psychosociaux.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUE FAIRE LORSQUE LA NATURE DES MISSIONS EXERCÉES NE PERMET PAS LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL ?

mise à jour 11/03/2021

Les agents ont vocation à poursuivre leur activité en télétravail ou en présentiel. Lorsque le télétravail n'est pas possible, une attention particulière devra être portée sur la définition de modalités d'organisation adaptées aux nécessités de service comme l'aménagement d'horaires ou la présence par alternance des agents en cas de bureaux partagés.

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.

Lorsque les mesures exceptionnelles prises au niveau national imposent la fermeture d'un service public local (bibliothèque, musée, conservatoire), l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade.

A défaut, et faute d'alternative, un placement en autorisation spéciale d'absence partielle ou totale selon les cas, pourra être envisagé.

VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Dans la situation actuelle, le télétravail occasionnel peut ainsi être mise en œuvre selon les modalités prévues par le décret n°2016-151 avec certains aménagements liés à la particularité de la situation.

En principe la mise en place du télétravail nécessite de suivre une procédure (avis du comité technique, délibération, ...). La mise en œuvre de cette procédure ne semble pas indispensable pour la mise en œuvre du télétravail compte tenu des circonstances exceptionnelles découlant de l'épidémie.

S'agissant de l'autorisation individuelle, le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation. La demande et l'autorisation peuvent être transmises par courriel. L'autorisation n'est pas normée par le décret et ne doit pas nécessairement prendre la forme d'un arrêté individuel ou d'une convention. Il est possible d'utiliser une attestation. Dans le cadre des circonstances actuelles, un suivi a posteriori des agents placés en télétravail suffit mais, même allégée, cette formalité peut s'avérer nécessaire pour les services dotés d'un outil de gestion des temps (régularisation de la situation des agents dans l'outil).

VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

[Télétravail et travail en présentiel](#) : un guide pour accompagner les équipes dans leur réflexion sur le fonctionnement en mode mixte

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL ?

Il est utile de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail, et ce d'autant plus que la durée de la situation actuelle n'est pas connue.

En principe, le télétravail suppose la production par les agents d'une attestation de conformité des installations électriques. Cela relève actuellement de la formalité impossible mais quelques conseils peuvent être délivrés, avec l'aide des services techniques, quant aux précautions techniques à prendre (pas de prises en cascade...).

Il peut également être utilement rappelé aux agents que les règles du droit public relatives à la responsabilité de l'administration du fait des agents ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail et que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

Enfin, il convient de préciser que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent télétravailler dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membre de leur foyer.

Il n'est pas utile de demander une attestation d'assurance de leur domicile aux agents en télétravail. Le décret n°2016-151 ne fixe en effet aucune exigence en matière d'assurance du domicile d'exercice de l'activité en télétravail et ne prévoit de subdélégations en ce sens à ses actes de déclinaisons. Le recours à une assurance par l'agent qui demande le télétravail, sous réserve des obligations d'assurance obligatoire prescrites par loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, relève de sa liberté contractuelle (note de la direction des affaires juridiques du 21 janvier 2019).

 **VOS MODÈLES, VOS OUTILS**
[Le point sur le télétravail](#)

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

COMMENT MANAGER À DISTANCE EN SITUATION EXCEPTIONNELLE ?

La Région Grand Est a conçu un guide à destination de ses encadrants.

Le guide insiste notamment sur l'importance de la communication entre managers et collaborateurs, la gestion des priorités, et des méthodes de travail à repenser, à l'heure où le quotidien de chacun est bousculé.

 **VOS MODÈLES, VOS OUTILS**
[Guide du management à distance en situation exceptionnelle](#)

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

CONCERNANT LA VACCINATION

La vaccination peut-elle être exigée par l'employeur ?

L'agent peut-il être autorisé à s'absenter pour se rendre dans un centre de vaccination ?

LA VACCINATION PEUT-ELLE ÊTRE EXIGÉE PAR L'EMPLOYEUR ?

mise à jour 01/06/2021

La vaccination contre la Covid-19 n'a pas de caractère obligatoire.

Dès lors, un employeur ne peut pas exiger d'un agent qu'il soit couvert la vaccination.

Il ne peut pas non plus être destinataire d'informations sur le statut vaccinal de l'agent, ni sur son acceptation ou son refus de la vaccination.

Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par l'agent. À fortiori, aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le l'agent de son poste au seul motif qu'il n'est pas vacciné.

L'AGENT PEUT-IL ÊTRE AUTORISÉ À S'ABSENTER POUR SE RENDRE DANS UN CENTRE DE VACCINATION ?

mise à jour 01/06/2021

Les employeurs sont invités à utiliser toutes les facilités horaires permettant aux agents d'accéder aux services de vaccination. Ils adoptent toutes les mesures nécessaires destinées à accompagner la vaccination des agents et ses éventuelles conséquences.

CONCERNANT LE TRAVAIL EN PRÉSENTIEL

[Quelles mesures mettre en place pour le travail en présentiel ?](#)

[Le port du masque est-il obligatoire ?](#)

[L'employeur public est-il supposé équiper en masque les agents ?](#)

[Quelles dispositions doivent-elles être prises pour faciliter la reprise d'activité des agents en situation de handicap ?](#)

[L'employeur peut-il mettre en place un contrôle obligatoire de température et/ou imposer des tests ?](#)

[Quelles mesures prendre si un agent du service est contaminé ?](#)

[Comment un secouriste doit-il intervenir en vue de prodiguer les premiers soins à un collègue blessé ou malade durant cette période de pandémie ?](#)

[Peut-on obliger les agents qui « ont peur » à venir travailler en présentiel ?](#)

[Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?](#)

[Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service ou d'un recours abusif au droit de retrait ?](#)

[Comment garantir la sécurité des agents pendant la pause méridienne ?](#)

[Le forfait mobilité durable est-il applicable aux agents territoriaux ?](#)

QUELLES MESURES METTRE EN PLACE POUR LE TRAVAIL EN PRÉSENTIEL ?

mise à jour 01/06/2021

Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler en présentiel, afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports.

L'employeur organise un lissage des horaires de départ et d'arrivée, les réunions en audio ou visioconférence doivent être privilégiées et les réunions en présentiel rester l'exception et lorsqu'elles s'avèrent indispensables limitées à six participants au maximum.

À compter du 9 juin, les réunions sont de nouveau autorisées avec une jauge recommandée d'une personne pour 4m² et dans le strict respect des règles sanitaires.

Les déplacements professionnels doivent quant à eux être limités au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services.

L'employeur devra permettre à ces agents de respecter les gestes barrières et les règles de distanciation. Pour cela, il veillera à :

- afficher les consignes "gestes barrières" à destination des agents et, le cas échéant, du public (téléchargez tous les supports de communication sur le site de Santé Publique France) ;
- mettre à disposition un point d'eau et du savon ou à défaut une solution hydroalcoolique ;
- mettre en place des écrans ou à défaut un marquage permettant le respect des distances de sécurité entre le public et les agents ;
- mettre à disposition des personnels des équipements de protection individuelle ;
- apporter une vigilance toute particulière au nettoyage des locaux et surfaces.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Fiche pratique P53](#) Mesures de prévention à mettre en place

[Protocole national](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

LE PORT DU MASQUE EST-IL OBLIGATOIRE ?

Le port du masque 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.

En outre, lorsque le port du masque est impossible, une distanciation de deux mètres doit être respectée.

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.

L'obligation de port permanent du 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

VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

L'EMPLOYEUR PUBLIC EST-IL SUPPOSÉ ÉQUIPER EN MASQUE LES AGENTS ?

mise à jour 14/09/2020

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).

Les masques doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :

- masques chirurgicaux à usage unique, respectant la norme EN 14683 ;
- masques en tissu industriels de catégorie 1, présentant une filtration d'au moins 90 %, testés par un laboratoire et respectant les normes de l'Afnor (la mention de la catégorie figure sur l'emballage ou la notice) ;
- masques FFP2.

VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES DISPOSITIONS DOIVENT-ÊTRE PRISES POUR FACILITER LA REPRISE D'ACTIVITÉ DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ?

mise à jour 14/09/2020

Si l'état d'urgence sanitaire implique des mesures d'adaptation des postes et des modalités de travail plus exigeantes, l'insertion et le maintien en emploi de tous les agents publics doivent être favorisée.

À cet effet, l'employeur public doit s'assurer que les consignes sanitaires soient accessibles à tous et que les règles instaurées de distanciation physique permettent aux agents publics en situation de handicap d'accéder à l'emploi ou d'exercer leur métier, en télétravail ou sur leur lieu de travail habituel.

Pour répondre aux besoins des personnes sourdes ou malentendantes qui lisent sur les lèvres, des personnes en situation de handicap cognitif ou intellectuel, les collectifs de travail dans lesquels ces agents évoluent peuvent être dotés de masques inclusifs. Les masques inclusifs sont des versions transparentes qui se développent.

Ces masques sont dotés d'une bande en plastique transparent au niveau de la bouche, ce qui permet de lire sur les lèvres et de mieux percevoir les expressions du visage. Ils sont réutilisables et lavables. Pour le moment, trois modèles de masques transparents sont homologués. Il s'agit des modèles : Inclusifs®, Sourire® et Beethoven®.

Dans certaines situations, le surcoût de ces masques peut être pris en charge par le FIPHFP.

 **VOS MODÈLES, VOS OUTILS**
[Communiqué de presse](#) sur la prise en charge des masques inclusifs
[FIPHFP Masques inclusifs](#), précisions sur les modalités de prise en charge

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

L'EMPLOYEUR PEUT-IL METTRE EN PLACE UN CONTRÔLE OBLIGATOIRE DE TEMPÉRATURE ET/OU IMPOSER DES TESTS ?

mise à jour 11/03/2021

Le contrôle systématique de la température des agents est exclu, mais les employeurs peuvent par exemple, dans le cadre du protocole de prise en charge des personnes symptomatiques, établir et mettre à disposition des fiches permettant de reconnaître et de gérer la survenue de symptôme.

En l'état actuel, un employeur ne peut pas imposer un test de détection de la covid-19. Il convient de relever que les nouvelles modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination », et de ceux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2, sont de nature à inciter l'agent à se soumettre spontanément à ce test, les résultats de celui-ci induisant notamment sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie)

 **VOS MODÈLES, VOS OUTILS**
[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES MESURES PRENDRE SI UN AGENT DU SERVICE EST CONTAMINÉ ?

mise à jour 15/05/2020

Les personnes symptomatiques ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail. Toutefois si les symptômes devaient apparaître alors que la personne se trouve sur son poste de travail, l'employeur doit prendre les mesures suivantes ;

Prendre en charge l'agent :

- isoler rapidement l'agent dans une pièce dédiée, lui fournir un masque chirurgical
- en l'absence de signe de gravité, l'inviter à rentrer chez lui (en évitant les transports en commun) et à contacter son médecin traitant
- en cas de signes de gravité, composer le 15

Après la prise en charge de l'agent :

- Prévenir le médecin de prévention (medecine@cdg25.org – 03 81 99 36 33). Il pourra donner des consignes complémentaires à appliquer et vous accompagner dans la détermination des cas contacts (cf. infra)
- Fermer les locaux dans lesquels l'agent a travaillé, pendant au moins 3 heures, puis assurer le nettoyage de l'environnement de travail de l'agent contaminé de la manière suivante :
 - équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse, de gants de ménage, de bottes ou chaussures de travail fermées ; strict respect des mesures barrières (lavage des mains) ;
 - renforcement du ménage, avec les produits et procédures habituels. Une attention particulière est portée sur toutes les surfaces particulièrement exposées aux risques telles que les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, le mobilier mais aussi les équipements informatiques (téléphones, claviers d'ordinateurs...) ;
 - entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (pas d'aspirateur, qui met en suspension les poussières et les virus) ;
 - les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.
- Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie).
Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en quarantaine.
Les acteurs du contact-tracing pourront s'appuyer sur le recensement effectué par l'employeur pour faciliter l'identification des contacts.
- Le médecin de prévention peut apporter son aide et des conseils aux collectivités
- Le médecin de prévention ne peut pas faire d'arrêt maladie, ni de déclaration sur AMELI



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Protocole national](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

[Covid-19 : l'Assurance Maladie en première ligne auprès des personnes contact](#)

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

COMMENT UN SECOURISTE DOIT-IL INTERVENIR EN VUE DE PRODIGUER LES PREMIERS SOINS À UN COLLÈGUE BLESSÉ OU MALADE DURANT CETTE PÉRIODE DE PANDÉMIE ?

mise à jour 15/05/2020

Dans le contexte actuel de pandémie et de manière provisoire, les mesures de prévention consistent à limiter, si possible, les contacts entre la victime et le secouriste et à renforcer les mesures d'hygiène (le cas échéant, mise à disposition de gel hydroalcoolique) et les gestes barrières.

En complément, des équipements de protection seront mis à disposition des secouristes (gants à usage unique, et, si l'entreprise en dispose, masques de protection) et l'autorité territoriale devra s'assurer que ces derniers ont été formés à leur utilisation.

Ainsi, face à une victime et dans ce contexte épidémique :

- le sauveteur secouriste du travail (SST) respectera les consignes de secours applicables dans l'entreprise ;
- le SST portera les gants et si possible un masque chirurgical mis à disposition par son employeur. En cas de détresse vitale, les gestes de secours ne devront pas être retardés par la mise en place des gants et du masque ;
- si la victime consciente présente un malaise avec sensation de fièvre ou/et des signes respiratoires (toux...), et si la collectivité en dispose, le SST lui demandera de s'équiper d'un masque ;
- lors de la recherche des signes de respiration, le SST regarde si le ventre et/ou la poitrine de la victime se soulèvent. Il ne place pas sa joue et son oreille près de la bouche et du nez de la victime(*) ;
- face à un adulte en arrêt cardiorespiratoire, le SST pratique uniquement les compressions thoraciques(*), l'alerte des secours et l'utilisation du DAE étant inchangées ;
- face à un enfant ou un nourrisson en arrêt cardiorespiratoire, le SST pratique les compressions thoraciques et le bouche-à-bouche(*). Ce dernier peut ne pas être réalisé en cas de traumatisme facial, de vomissements ou de répulsion de la part du SST. L'alerte des secours et l'utilisation du DAE sont inchangées ;
- dans tous les cas, le SST et les témoins devront veiller à bien se laver les mains après l'intervention (et également après le retrait des gants).

(*) conformément aux recommandations de l'ILCOR (International liaison committee on resuscitation) d'avril 2020

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

PEUT-ON OBLIGER LES AGENTS QUI « ONT PEUR » À VENIR TRAVAILLER EN PRÉSENTIEL ?

Tout employeur public est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses agents. C'est dans ce cadre qu'est élaboré, après une nouvelle évaluation des risques, le plan de continuité de l'activité. Dès lors que les mesures requises sont prises pour les protéger, il doit être possible de contraindre ces agents à venir travailler. Par contrainte, il faut entendre qu'ils peuvent être sanctionnés (service non fait) s'ils ne se présentent pas. Évidemment, dans ce cas de figure, l'employeur doit être irréprochable sur les mesures de protection.

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES SONT LES RÈGLES GÉNÉRALES RELATIVES À L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT ?

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui s'estime être confronté, dans l'exercice de ses fonctions, à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire.

Le droit de retrait doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public.

Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par des arrêtés interministériels de limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs pompiers, militaires – de par leur statut).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie. Pour ces professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

 [VOS MODÈLES, VOS OUTILS](#)
[Note de la DGAEP "Covid-19 : droit de retrait"](#)

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES MESURES POSSIBLES EN CAS DE REFUS DE L'AGENT DE PRENDRE SON SERVICE OU D'UN RECOURS ABUSIF AU DROIT DE RETRAIT ?

mise à jour 31/03/2020

Le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait l'expose à des mesures de sanction de la part de son autorité hiérarchique (retenue sur traitement, sanctions disciplinaires, abandon de poste) voire, dans certains cas, à être réquisitionné. Pour leur part, les employeurs publics doivent s'assurer de la mise en œuvre des mesures de protection nécessaires à l'égard de ces agents mobilisés.

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

COMMENT GARANTIR LA SÉCURITÉ DES AGENTS PENDANT LA PAUSE MÉRIDIANNE ?

mise à jour 11/03/2021

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », actualisé en le 23 mars 2021, et consultable sous le lien :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/230321_doc_cnam_fiches_covid_restaurantsv23032021.pdf

Le protocole national prévoit notamment :

- la réorganisation des espaces ;
- l'adaptation systématique des plages horaires permettant de limiter au maximum le nombre de personnes présentes au même moment ;
- de privilégier la prise de panier repas lorsque l'agent peut déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé dans les respects des règles sanitaires ;
- que l'agent, s'il déjeune dans le restaurant administratif, doit le faire seul, en laissant une place vide en face de lui et en respectant strictement la règle de distanciation des 2 mètres de distanciation entre chaque personne ;
- le respect d'une jauge maximale dans la salle de restaurant d'une personne pour 8m² ;
- l'adaptation des plans de circulation ;
- le port du masque lors des déplacements dans le restaurant ;
- l'aération des espaces clos ;
- la désinfection renforcée ;
- la mise à disposition de gel hydroalcoolique.

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative et de panier repas, le dispositif permettant au personnel territorial assurant la continuité du fonctionnement du service public de bénéficier, sur autorisation du chef de service et sous réserve de pouvoir justifier du paiement, à la prise en charge ou en remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, peut être mobilisé suite à l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire le 17 octobre 2020.

VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE EST-IL APPLICABLE AUX AGENTS TERRITORIAUX ?

mise à jour 15/05/2020

Afin de favoriser les alternatives en matière de transports, le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 prévoit que les agents de la Fonction publique d'Etat peuvent bénéficier du remboursement des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous forme d'un « forfait mobilités durables ».

Le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale pris en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agents de la fonction publique territoriale. Ce forfait s'élèvera à 200 € pour 100 jours réalisés en vélo ou en covoiturage dans une année civile, sur la base d'une attestation sur l'honneur pour le vélo ou d'un justificatif via les plateformes de covoiturage. Une délibération est nécessaire.

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

CONCERNANT L'IMPACT PSYCHIQUE DE LA CRISE

L'épidémie de Covid-19 constitue une crise sanitaire majeure, sur le plan de la santé physique, mais aussi mentale. On parle beaucoup des conséquences psychiques au niveau personnel, familial et social : angoisse d'être contaminé ou de voir contaminer ses proches, décès de proches dans un contexte où le deuil ne peut se faire « normalement », isolement, restriction des loisirs et de la vie sociale, etc.

Au-delà, la crise sanitaire a aussi un impact psychique sur le plan de la santé au travail. En effet, l'épidémie et ses conséquences ont entraîné de profondes et brutales modifications du travail et de l'organisation du travail. Ces changements impliquent la présence de risques psychosociaux particuliers pour les agents, qu'il s'agisse des agents qui poursuivent leur activité dans le cadre d'un plan de continuité, ou de ceux qui ont été placés en situation de télétravail.

La prévention des risques psychosociaux relevant de la responsabilité de l'employeur, il est important de pouvoir anticiper l'impact de la situation actuelle sur ce volet, pendant la période de confinement mais aussi dans l'objectif de préparer l'après.

Pour vous aider, nous proposons ici de donner quelques exemples des 6 facteurs de risques psychosociaux au regard du contexte de la crise du Covid-19.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Le point sur](#) la crise sanitaire et les risques psychosociaux

Revenir au [sommaire général](#)

CONCERNANT LES ABSENCES

[Qu'en est-il de la situation des agents « cas-contact à risque » ?](#)

[Qu'en est-il de la situation des agents symptomatiques ?](#)

[Que faire lorsqu'un agent souffre d'une pathologie à risque ?](#)

[Quelles dispositions sont prévues pour les agents qui gardent leurs enfants à leur domicile ?](#)

[Que faire lorsqu'un agent vit avec une personne qui souffre d'une pathologie à risque ?](#)

[Qu'en est-il des agents qui sont malades ?](#)

[Quelle est la rémunération des agents absents ?](#)

[Dans quels cas faut-il appliquer la journée de carence ?](#)

[Quelle est la situation des agents en autorisation spéciale d'absence ?](#)

[Quel temps de travail prendre en compte pour les agents annualisés en autorisation spéciale d'absence ?](#)

[L'employeur public peut-il être indemnisé pour cet absentéisme ?](#)

[La Covid-19 peut-elle être reconnue en tant que maladie professionnelle ?](#)

QU'EN EST-IL DE LA SITUATION DES AGENTS « CAS-CONTACT À RISQUE » ?

mise à jour 11/01/2021)

Selon le ministère des Solidarités et de la santé, est qualifié de personnes contact à risque de développer la covid-19, en l'absence de mesure de protection efficace (port d'un masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, ou de masques grand public de catégorie I portés 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'un mètre, quelle que soit la durée (exemple : 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 est resté en face à face avec un cas durant plusieurs périodes de toux ou d'éternuement
- étant élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université).

Il convient enfin de rappeler que les personnes qui ont côtoyé des personnes identifiées comme cas contact de sont pas considérés comme des cas contact.

L'agent identifié comme cas contact par les équipes du « contact tracing » de l'assurance maladie doit réaliser une déclaration en ligne sur <https://declare.ameli.fr/cas-contact/conditions>. Suite à la déclaration en ligne, l'agent reçoit un courrier, justifiant de sa période d'isolement auprès de son employeur.

Pendant la durée nécessaire de l'isolement (au moins 7 jours), la personne identifiée comme « personne contact à risque » exerce en télétravail à défaut elle est placée en autorisation spéciale d'absence lorsque ses missions ne peuvent être exercées en télétravail. Des règles particulières peuvent toutefois être prévues, conformément à la circulaire du premier ministre du 1er septembre 2020 et au protocole national en entreprise pour assurer la santé et la sécurité des salariés pour tenir compte des besoins du service public concerné.

Les employeurs publics doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

[Fiche](#) "J'ai été en contact avec une personne malade du Covid19"

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QU'EN EST-IL DE LA SITUATION DES AGENTS SYMPTOMATIQUES ?

mise à jour 11/03/2021

L'agent qui présente des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 est invité à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection.

Dans ce cadre, il doit procéder à une déclaration en ligne sur le téléservice declare.ameli.fr mise en place par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV-2 dans un délai de deux jours.

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats de son test, le récépissé précisant que l'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois le test de dépistage réalisé.

A réception des résultats de son test que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent territorial doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le téléservice declare.ameli.fr.

- Si le résultat du test est négatif, l'intéressé peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité.
S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.
- Si le résultat du test est positif, l'intéressé est placé en congé de maladie sans application du jour de carence dans les conditions définies ci-dessus.

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUE FAIRE LORSQU'UN AGENT SOUFFRE D'UNE PATHOLOGIE À RISQUE ?

mise à jour 13/11/2020

Les critères permettant d'identifier les agents publics vulnérables sont précisés à l'article 1 du décret 2020-1365 du 10 novembre 2020.

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- 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 ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- Être 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.

Dans une note relative à la prise en charge des agents territoriaux vulnérables, datée du 12 novembre 2020, la DGCL précise que la prise en charge spécifique des agents vulnérables ne peut s'effectuer qu'à la demande de ceux-ci.

L'agent vulnérable peut donc présenter un certificat établi par son médecin traitant pour justifier qu'il relève d'un des critères de vulnérabilité. Ce certificat médical n'est toutefois pas requis si l'agent a plus de 65 ans.

Si les missions de l'agent le permettent, l'agent est placé en **télétravail pour l'intégralité de son temps de travail**.

Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent doit bénéficier de **mesures de protection renforcées** sur son lieu de travail.

L'employeur détermine les aménagements nécessaires dans le respect des mesures de protection suivantes :

- 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 ;
- 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

systematique 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 ;

- absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- nettoyage et 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 ;
- 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 ;
- 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 collectif.

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention.

Le médecin de prévention rend un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent.

Dans l'attente de cet avis, l'agent est placé en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

Lorsque ni le télétravail, ni l'aménagement du poste de l'agent ne sont possibles, l'employeur peut affecter temporairement l'agent sur des missions (de son grade) permettant la mise en place de conditions d'emploi adaptées. À défaut de réaffectation, l'agent est placé en ASA.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

[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

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES DISPOSITIONS SONT PRÉVUES POUR LES AGENTS QUI GARDENT LEURS ENFANTS À LEUR DOMICILE ?

mise à jour 06/04/2021

En premier lieu, l'employeur territorial est invité à proposer, notamment pour les agents ayant des enfants scolarisés à charge, qui n'ont pas encore posé leurs congés la prise de congés (annuels ou RTT le cas échéant) pendant la période de vacances scolaires nouvellement déterminée soit entre le samedi 10 avril 2021 et le lundi 26 avril 2021.

S'agissant de la position administrative des agents en activité :

Lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et pour les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans (limite d'âge ne s'appliquant pas pour les agents dont les enfants sont en situation de handicap) au regard de la fermeture temporaire des crèches et des établissements scolaires, il est recommandé aux employeurs territoriaux de les placer en autorisation spéciale d'absence (ASA). 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. 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). 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 8 directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Il appartient au chef de service d'examiner, après demande de l'agent, chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux résultant de la fermeture des lieux habituels d'accueil jusqu'au 26 avril. Dans ce cadre, 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.

À noter : Le dispositif dérogatoire de placement en ASA 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.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUE FAIRE LORSQU'UN AGENT VIT AVEC UNE PERSONNE QUI SOUFFRE D'UNE PATHOLOGIE À RISQUE?

mise à jour 14/09/2020

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 fixe, pour les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable, la fin des placements en autorisation spéciale d'absence au 31 août 2020.

Pour ces agents, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent. En cas de travail par nature présentiel ou de reprise du travail présentielle décidée par le chef de service au regard des besoins du service, il convient de mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail (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 ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.).



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QU'EN EST-IL DES AGENTS QUI SONT MALADES ?

mise à jour 06/04/2021

Tout agent présentant un certificat médical peut être absent dans les conditions de droit commun. L'agent territorial est placé en congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun.

Quelle que soit la pathologie (COVID-19 ou autre) la journée de carence :

- est supprimée à compter du 24 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet 2020 minuit ([article 8 de la loi n° 2020-290](#) du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19).
- est rétablie à compter du 11 juillet 2020.
- est supprimée à compter du 10 janvier 2021, uniquement pour les congés de maladie directement liés à la Covid-19 et ce jusqu'au 1^{er} juin. A compter du 10 janvier 2021, l'agent public ayant été testé positif à la Covid-19, par test PCR ou antigénique, est donc placé en congé de maladie sans application de la journée de carence. L'agent doit transmettre à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'Assurance Maladie suite à sa télédéclaration sur declare.ameli.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Le point sur](#) les dispositions à prendre en cas d'absence d'un agent public pour cause directe ou indirecte du coronavirus

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS ABSENTS ?

- **En télétravail** : rémunération à 100% (TIB + primes). L'agent n'étant pas placé en congé de maladie, aucune retenue au titre de la journée de carence ne peut lui être appliquée.
- **En autorisations d'absence** : rémunération à 100% (TIB + primes). L'agent n'étant pas placé en congé de maladie, aucune retenue au titre de la journée de carence ne peut lui être appliquée.
- **En autorisation d'absence liée à une pathologie à risque ou un isolement (cas contact)** : rémunération à 100% (TIB + primes). L'agent n'étant pas placé en congé de maladie, aucune retenue au titre de la journée de carence ne peut lui être appliquée.
- **En congé maladie lié au Covid-19** : Suivant la situation de l'agent au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, il percevra son plein traitement ou son demi-traitement. Par principe, le maintien du régime indemnitaire, en cas de congé de maladie ordinaire, doit être expressément prévu par une délibération de la collectivité ou de l'établissement public. Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les collectivités sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus. Ainsi une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020. la journée de carence :
 - est supprimée à compter du 24 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet 2020 minuit (article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19).
 - est rétablie à compter du 11 juillet 2020.
 - est supprimée à compter du 10 janvier 2021, uniquement pour les congés de maladie directement liés à la Covid-19 et ce jusqu'au 1er juin 2021 (décret n°2021-15 du 8 janvier 2021).



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Le point sur](#) les dispositions à prendre en cas d'absence d'un agent public pour cause directe ou indirecte du coronavirus

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

DANS QUELS CAS FAUT-IL APPLIQUER LA JOURNÉE DE CARENCE ?

mise à jour 01/06/2021

Il n'y a pas de journée de carence pour les agents en télétravail, en autorisation spéciale d'absence liée à la garde d'enfants, à une pathologie à risque, une grossesse ou un isolement (cas contact).

Pour les agents placés en en congé maladie lié au Covid-19 ou à une autre pathologie, la journée de carence est supprimée à compter du 24 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet 2020 minuit.

À compter du 11 juillet 2020, il convient d'appliquer à nouveau la journée de carence en cas de congé maladie.

À compter du 10 janvier 2021, le jour de carence ne s'applique pas aux congés de maladie directement liés à la Covid-19 et ce **jusqu'au 30 septembre 2021** (Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021). A compter du 10 janvier 2021, l'agent public ayant été testé positif à la Covid-19, par test PCR ou antigénique, est donc placé en congé de maladie sans application de la journée de carence. L'agent doit transmettre à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'Assurance Maladie suite à sa télédéclaration sur declare.ameli.

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLE EST LA SITUATION DES AGENTS EN AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE ?

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est un pouvoir du chef de service pour assurer le bon fonctionnement du service. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public.

L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions. L'ASA constitue donc une dérogation à l'article 20 de la loi n° 83-634 selon lequel : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels.

En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUEL TEMPS DE TRAVAIL PRENDRE EN COMPTE POUR LES AGENTS ANNUALISÉS EN AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE ?

mise à jour 16/04/2020

Pour les agents qui ont des amplitudes horaires différentes d'une période à l'autre de l'année (par exemple les agents des écoles qui génèrent des heures supplémentaires en période scolaire qu'ils récupèrent sur les vacances scolaires), le gouvernement préconise, dans le cadre des autorisations d'absence COVID-19 de retenir le temps de travail tel qu'il était prévu initialement. Ainsi, les heures habituellement prévues au planning sont considérées comme effectuées. Par conséquent, l'autorisation spéciale d'absence n'a pas d'impact sur le temps de travail de l'agent.

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

L'EMPLOYEUR PUBLIC PEUT-IL ÊTRE INDEMNISÉ POUR CET ABSENTÉISME ?

mise à jour 24/10/2020

Pour les agents malades, les arrêts seront pris en charge par l'assureur (ou la sécurité sociale pour les agents IRCANTEC) dans les conditions habituelles d'indemnisation des arrêts de maladie ordinaire et notamment de franchise.

Par ailleurs, pour faire face à la crise sanitaire et aux conséquences des mesures de confinement, la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) intervient pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale (fonctionnaires à temps non complet à moins de 28 heures par semaine et contractuels) lorsqu'ils sont placés

- en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans (du fait de la fermeture des établissements d'accueil). Ceux-ci ont droit à des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie. Pour en bénéficier, il est nécessaire d'effectuer une déclaration en utilisant [le service de déclaration en ligne des arrêts de travail](#) de l'Assurance maladie. Celle-ci doit être suivie d'une déclaration par l'employeur des données de paie de l'agent concerné. Cela permet à la Cnam de calculer les indemnités journalières auxquelles celui-ci a droit.

- présentant une pathologie les rendant particulièrement vulnérables face à l'épidémie de Covid-19. Ces personnes ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail, et ce même si leurs missions sont considérées comme essentielles dans le cadre du plan de continuité de l'activité. Si c'est possible, elles exercent leurs fonctions de chez elles en télétravail. Si leurs missions ne peuvent pas être réalisées sous cette forme, les agents peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. La Cnam verse alors dans ce cas des indemnités journalières. Toutefois, afin de simplifier les procédures, l'Assurance maladie propose, de réaliser la [démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne](#)

- en autorisation spéciale d'absence (ASA) car considérés comme cas contacts à risque. Ceux-ci ont droit à des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie. Pour en bénéficier, il est nécessaire d'effectuer une déclaration en utilisant [le service de déclaration en ligne des arrêts de travail](#) de l'Assurance maladie.

Le contrat d'assurance statutaire (SOFAXIS) ne peut pas intervenir pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence.

Par ailleurs, la notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévu pour le personnel public local.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

[Le point sur](#) les dispositions à prendre en cas d'absence d'un agent public pour cause directe ou indirecte du coronavirus

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

LA COVID-19 PEUT-ELLE ÊTRE RECONNUE EN TANT QUE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

mise à jour 11/03/2021

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.

S'agissant des fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la CNRACL, l'instruction des demandes s'effectue dans le cadre de la procédure classique de demande d'imputabilité au service d'accident et de maladie.

A ce titre, les demandes liées à des pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions de ce tableau et à des pathologies qui n'y sont pas inscrites devront être soumises à l'avis de la commission de réforme territorialement compétente.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

CONCERNANT LA GESTION DES CONGÉS ANNUELS ET RTT

[Est-ce que la situation d'agents en ASA génère des jours RTT ?](#)

[Comment calculer le nombre de jours de RTT à défalquer pour les agents en ASA ?](#)

[Quelles sont les règles applicables au CET au titre de l'année 2020 ?](#)

[Les congés bonifiés non pris durant la période d'état d'urgence sanitaire peuvent-ils être reportés ?](#)

EST-CE QUE LA SITUATION D'AGENTS EN ASA GÉNÈRE DES JOURS RTT ?

La période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT ([circulaire du 31 mars 2017](#) relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique au paragraphe 1.2).

L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Dès lors, les absences au titre des ASA sont susceptibles d'avoir un impact sur le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Note DGAFP 03/2020](#) Coronavirus – Covid-19 Congés

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

COMMENT CALCULER LE NOMBRE DE JOURS DE RTT À DÉFALQUER POUR LES AGENTS EN ASA ?

mise à jour 16/04/2020

Le quotient de réduction du nombre de jours de RTT est calculé à partir :

- du nombre de jours travaillés par an
- du nombre de jours de RTT attribué par an
- du nombre de jours d'absence

Le quotient de réduction du nombre de jours de RTT est égal au nombre de jours travaillés par an divisé par le nombre de jours de RTT. Lorsque l'agent atteint, au cours de l'année, en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence égal au quotient de réduction, une journée de RTT est déduite de son crédit annuel de jours de RTT.

Exemple pour un agent à 37h30 :

15 jours de RTT par an

226 jours travaillés par an (228 - 2 jours de congé de fractionnement)

Soit $226 / 15 = 15$ - Cet agent perdra un jour de RTT pour 15 jours d'ASA.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Note DGAFP 03/2020](#) Coronavirus – Covid-19 Congés

[Service-public.fr](#)

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES AU CET AU TITRE DE L'ANNÉE 2020 ?

mise à jour 11/03/2021

Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire a assoupli titre temporaire les règles de gestion du compte épargne-temps (CET) au titre de l'année 2020 :

- le plafond global de jours épargnés sur le CET passe ainsi à 70 jours au lieu de 60;
- les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés dans les conditions habituelles (pris sous forme de congés, indemnisés et/ou pris en compte pour le Régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

CONCERNANT LES STAGIAIRES

[Qu'en est-il des agents n'ayant pas pu suivre la formation avant titularisation ?](#)

[La période de stage devra-t-elle être prolongée de la durée de l'autorisation d'absence accordée pendant le confinement ?](#)

QU'EN EST-IL DES AGENTS N'AYANT PAS PU SUIVRE LA FORMATION AVANT TITULARISATION ?

mise à jour 14/09/2020

Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 permet la titularisation de certains fonctionnaires stagiaires (liste des cadres d'emplois en annexe du décret) qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, pendant la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020."

Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée avant le 30 juin 2021.

> Dispositions spécifiques pour les agents de la filière police :

"Par dérogation aux dispositions des décrets n° 2006-1391 et n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 susvisés et du décret du 21 avril 2011 susvisé imposant une période obligatoire de formation pendant le stage, les stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale régis par ces décrets ayant commencé leur formation initiale d'application avant le 17 mars 2020 et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020 bénéficient, sur décision du Centre national de la fonction publique territoriale, selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures suivantes :

1° La comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au Centre national de la fonction publique territoriale, au préfet et au procureur de la République ;

2° Une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure. Dans ce cas, ils interviennent au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du même code."

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

LA PÉRIODE DE STAGE DEVRA-T-ELLE ÊTRE PROLONGÉE DE LA DURÉE DE L'AUTORISATION D'ABSENCE ACCORDÉE PENDANT LE CONFINEMENT ?

mise à jour 06/04/2020

Le décret 92-1194 prévoit que « Le fonctionnaire territorial stagiaire a droit aux congés rémunérés prévus à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ainsi qu'à ceux prévus aux 1° (premier alinéa), 2°, 3°, 4°, 5° et 9° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci ».

Cette disposition ne concerne donc que les congés listés et non les autorisations spéciales d'absence. Une autorisation spéciale d'absence est donc prise en compte comme durée normale du stage. Cela s'entend car, en temps normal, une autorisation spéciale d'absence est limitée dans le temps (quelques jours pour mariage, enfant malade ...).

Donc à la lecture stricte du statut, l'autorisation d'absence, quelle que soit sa durée, n'impacte pas la durée du stage. S'il peut paraître justifié de considérer que la période d'autorisation d'absence pendant le confinement doit permettre de prolonger le stage, aucune disposition législative ou réglementaire ne le permet pour le moment.

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

CONCERNANT LES INSTANCES DE CONSULTATION

[Une collectivité d'au moins 50 agents peut-elle organiser une réunion à distance de ses instances de dialogue social ?](#)

[Le CHSCT doit-il être consulté dans le cadre de la mise en place du protocole sanitaire ?](#)

UNE COLLECTIVITÉ D'AU MOINS 50 AGENTS PEUT-ELLE ORGANISER UNE RÉUNION À DISTANCE DE SES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL ?

mise à jour 11/03/2020

Les réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peuvent se tenir à distance (visioconférence) dans les conditions définies à l'article 57 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

S'agissant des comités techniques (CT) et des commissions administratives paritaires (CAP), le Conseil d'État considère que l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial et son décret d'application n°2014-1627 du 26 décembre 2014 relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial constituent une base juridique suffisante pour la tenue de ces instances à distance.

Dès lors, toute instance de représentation des personnels peut être réunie à distance, soit :

- par conférence téléphonique,
- par conférence audiovisuelle
- par procédure écrite dématérialisée.

Il est toutefois recommandé de privilégier, dans la mesure du possible, le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)

LE CHSCT DOIT-IL ÊTRE CONSULTÉ DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU PROTOCOLE SANITAIRE ?

mise à jour 11/03/2021/

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.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Question-Réponse](#) relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

Revenir au [sommaire général](#) / au [sommaire de la partie](#)



50 avenue Wilson – CS 98416
25208 Montbéliard cedex
03 81 99 36 36
secretariat@cdg25.org

www.cdg25.org