

Cliquez sur la question pour accéder à la réponse

Table des matières

1. Quelle est la situation des agents qui doivent assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans ?	2
2. Quelles sont les pathologies retenues pour déterminer si les agents sont considérés comme personnes vulnérables ?.....	2
3. Dans quelle "position" sont placés les agents (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) vulnérables ?.....	3
4. Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ? .	3
5. Existe-il une prise en charge financière pour les collectivités ?	4
6. Un agent se revendique cas contact, comment procéder ?.....	4
7. Comment doit-on gérer l'absence d'un agent atteint du Covid-19 ?.....	5
8. Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ont-elles un impact sur les congés annuels ? Sur les RTT ?	5
9. Quelle est la situation des agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise sanitaire ?	5
10. Quelles sont les modalités lorsqu'un agent présente des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 ?.....	5
11. Qu'est-ce que l'obligation de présentation du passe sanitaire et l'obligation vaccinale ?.....	6
12. Quelles sont les conséquences de la suspension pour un agent qui ne respecte pas l'obligation de présentation du passe sanitaire ?.....	6
13. Quelles sont les conséquences de la suspension pour un agent qui ne respecte pas l'obligation vaccinale ? .	6
14. Quelles mesures peuvent être prises afin de faciliter la vaccination des agents et de leurs enfants de plus de 12 ans ?.....	7

1. Quelle est la situation des agents qui doivent assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans ?

L'agent fournit 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. Il fournit également 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.

L'agent est placé en télétravail lorsque c'est possible.

Lorsque le télétravail n'est pas possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

Dans ce cadre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est réactivé pour les agents contractuels et les fonctionnaires affiliés au régime général (moins de 28h)

Il appartient à la collectivité de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire (ASA), puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJ. Les IJ sont alors récupérées soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

2. Quelles sont les pathologies retenues pour déterminer si les agents sont considérés comme personnes vulnérables ?

Le décret 2020-1365 dispose qu'un agent est vulnérable lorsqu'il est atteint d'une des 12 pathologies suivantes :

1. Etre âgé de 65 ans et plus ;
2. 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 ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. 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) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
8. 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 ;
9. Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
10. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
11. Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
12. 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 ;

3. Dans quelle "position" sont placés les agents (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) vulnérables ?

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant. Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie remplir le critère d'âge mentionné au a) du 1 de la [présente circulaire](#). Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail. Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique :

a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;

b) Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;

c) L'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;

d) L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;

e) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;

f) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;

g) La mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA). En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

4. Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?

Les agents publics partageant leur domicile avec une personne sans distinction entre personne vulnérable ou personne présentant des facteurs de vulnérabilité, le télétravail est à privilégier. Dans le cas où ce n'est pas possible, des conditions d'emploi aménagées doivent être mises en place par l'employeur. Ces mesures sont définies dans la circulaire du 1^{er} septembre 2020. (Cf : question 3)

Lorsque 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.

Ces agents ne peuvent pas être placés en ASA

5. Existe-il une prise en charge financière pour les collectivités ?

Une prise en charge est mise en place au titre des indemnités journalières pour les agents déclarés cas contact, pour les agents contraints de garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans et pour les agents dits vulnérables qui sont placés en ASA (cas de l'impossibilité de télétravail) :

- Pour les agents contractuels
- Pour les fonctionnaires du régime général (moins de 28h)

Il appartient donc à la collectivité de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJ. Les IJ sont alors récupérées soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

6. Un agent se revendique cas contact, comment procéder ?

Un agent « cas contact » est un agent qui a été en contact avec une personne testée positive. Il est contacté par les équipes de l'assurance maladie.

Une personne cas contact doit rester isolée jusqu'au résultat de son test de dépistage.

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie, l'agent identifié « cas contact à risque de contamination » est placé en télétravail ou à défaut, en ASA.

Dans ce cas, l'agent doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

L'agent disposant d'un schéma vaccinal complet n'a plus l'obligation de s'isoler mais doit respecter certaines règles sanitaires :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG)
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
 - o Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
 - o Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées
 - o Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.
- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;
- Réaliser un second test de dépistage (RT-PCR, TAG) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme)

7. Comment doit-on gérer l'absence d'un agent atteint du Covid-19 ?

Le décret 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés est paru au JO le 9 janvier 2021.

La loi n°2021-689 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire prévoit l'allongement de la **suspension du jour de carence jusqu'au 31 décembre 2021**, en cas de test positif à la Covid-19. Les agents publics sont alors placés en congé de maladie sans application du jour de carence sous réserve d'avoir transmis à leur employeur **l'arrêt de travail dérogatoire** établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'article 3 du décret n°2021-13 sur la base d'une déclaration en ligne que l'agent effectue lui-même via le site declare.ameli.fr ou declare.msa.fr.

8. Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ont-elles un impact sur les congés annuels ? Sur les RTT ?

Pour les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence n'ont aucun impact.

Pour les RTT, en revanche, les autorisations spéciales d'absence ne génèrent pas de RTT. Autrement dit, ces jours doivent être proratisés.

9. Quelle est la situation des agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise sanitaire ?

Il convient d'organiser l'activité des agents concernés en combinant tous les dispositifs de droit commun : redéploiement temporaire sur d'autres fonctions, télétravail, modulation du temps de travail, dépôt de congés (congés annuels, jours de réduction du temps de travail ou jours de CET quand cela est possible).

Le recours aux autorisations spéciales d'absences n'est envisageable que si l'activité est entièrement impactée, et une fois les aménagements de droits communs mis en place (exemple d'activité d'accueil du public dans des sites fermés), mais ne saurait couvrir l'ensemble de la semaine : une présence minimale sur site doit être maintenue dans le cadre du redéploiement sur d'autres fonctions, et il ne peut s'agir que d'un régime d'ASA partiel.

10. Quelles sont les modalités lorsqu'un agent présente des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 ?

L'agent territorial 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. Il doit ainsi faire une déclaration en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » et s'engager à effectuer un test de détection (RT-PCR ou détection antigénique) 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. A réception des résultats :

- Soit le test est négatif : l'agent peut reprendre le travail dès le lendemain si son état de santé le permet. S'il présente encore des symptômes, il consultera son médecin et adressera, à son employeur, un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.
- Soit le test est positif : l'agent est placé en maladie sans application du jour de carence

11. Qu'est-ce que l'obligation de présentation du passe sanitaire et l'obligation vaccinale ?

Ces deux obligations sont prévues par la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et par le décret n°2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Nous vous invitons à consulter la [note d'information du 11 août 2021](#) et la [FAQ de la DGCL du 01/09/2021](#)

12. Quelles sont les conséquences de la suspension pour un agent qui ne respecte pas l'obligation de présentation du passe sanitaire ?

L'agent suspendu demeure en position d'activité. Sauf en matière de rémunération (traitement, supplément familial de traitement, primes et indemnités), il continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie, des droits à avancement d'échelon et de grade.

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté.

Enfin, la période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique de l'absence de versement de rémunération et l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

13. Quelles sont les conséquences de la suspension pour un agent qui ne respecte pas l'obligation vaccinale ?

L'agent suspendu demeure en position d'activité. Sauf en matière de rémunération (traitement, supplément familial de traitement, primes et indemnités), il continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie. Il continue de bénéficier des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit, même si le règlement de mutuelle ou le contrat d'assurance prévoit que ses garanties cessent lorsqu'il est suspendu.

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté.

De plus, **la loi exclut également la prise en compte de ces périodes pour l'acquisition de droits au titre de l'ancienneté**, à la différence des personnes soumises au passe sanitaire qui conservent ces droits.

Enfin, la période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique de l'absence de versement de rémunération et l'absence de

prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

14. Quelles mesures peuvent être prises afin de faciliter la vaccination des agents et de leurs enfants de plus de 12 ans ?

Lorsque la vaccination est effectuée en dehors des services de médecine préventive (centre de vaccination notamment), les employeurs territoriaux accordent à leurs agents des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

De même, lorsque l'agent est amené à accompagner son enfant de plus de 12 ans ou d'un majeur protégé dont il a la charge à un rendez-vous vaccinal, ce dernier bénéficie, en application des dispositions précitées, d'une ASA pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Lorsque l'agent souffre d'effets secondaires à la suite de la vaccination, une ASA pourra lui être octroyée sous réserve de la production d'une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.