



Note d'information sur les dispositifs de prise en compte de la situation sanitaire pour les agents de la Fonction publique

8 octobre 2020

Les textes de référence

- [Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020](#) pour les personnes vulnérables ;
- [La circulaire du 1er ministre](#) du 1^{er} septembre 2020 précisant **les nouvelles mesures sanitaires au 1^{er} septembre 2020** ; cette circulaire se décline par une note de la DGCL pour la FPT et une note de la DGOS pour la FPH ;
[Question/Réponses de la DGAFP](#) à l'attention des employeurs et des agents publics ;
- [Communiqués de presse d'Olivier VERAN](#) ministre de la santé, publié le 9 septembre s'agissant **de la garde d'enfant** ;
- [Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) modifié au 5 mai 2020 sur **le télétravail** ;

Comment savoir si je suis **un cas contact**, et quel comportement adopter ?

Il est probable que vous soyez un cas contact si vous avez été en relation avec une personne positive au Covid-19 pendant une durée **d'au moins 15 minutes** dans un **lieu fermé**. La première chose à faire, même si vous n'avez pas de symptôme, est **de vous isoler** et de voir un médecin qui pourra vous **prescrire** un test de dépistage.

Vous pouvez **aussi être contacté** directement par la CPAM qui vous donnera les démarches à suivre.

Quelle est **ma situation administrative** si je suis un cas contact et/ou en attente de résultat d'un test ?

Si votre médecin vous a placé **à titre préventif pour 7 jours** en isolement, vous bénéficiez d'une autorisation spéciale d'absence (**ASA**) si vous ne pouvez pas télétravailler. Dans votre cas, puisque vous n'êtes pas en arrêt maladie, **le jour de carence ne s'applique pas**, comme l'a publiquement précisé la ministre de la Fonction publique le 14 septembre.

Si je suis **testé positif** au Covid-19, quelle sera ma position administrative ?

Vous devez être placé en **congé maladie ordinaire** et à ce titre vous **subirez la perte** de salaire liée au jour de carence qui a été rétabli à la fin de la période d'état d'urgence malgré l'opposition de la CGT et de toutes les organisations syndicales. **La CGT**, y compris de manière unitaire, continue de

revendiquer la suspension immédiate du jour de carence (comme cela avait été obtenu pendant le confinement) puis son abrogation. Cette revendication a une nouvelle fois été réaffirmée par la délégation CGT le 2 octobre lors de la réunion du Conseil commun de la Fonction publique, en présence de la ministre.

Puis-je bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence si la crèche, la classe ou l'école de mon enfant est fermée ou s'il est considéré comme un cas « contact » ?

Après l'intervention de la CGT et de l'intersyndicale Fonction publique, le ministre de la Santé a publié un communiqué le 10 septembre s'agissant des conditions pour la garde d'enfant.

Vous pouvez bénéficier, uniquement si vous n'êtes pas éligible au télétravail, pour la période du 1^{er} au dernier jour de l'isolement ou jusqu'à la réouverture de l'école ou de la crèche :

- d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) si vous êtes fonctionnaire ;
- d'indemnités journalières (IJ) si vous êtes contractuel.le : l'administration s'est engagée pour les fonctionnaires de l'État, à compléter les IJ afin que les agents ne subissent pas de baisse de traitement, et à faire une « forte recommandation » aux autres employeurs.

Vous devrez fournir un justificatif attestant soit de la fermeture de l'établissement ou de la classe, soit de la situation de cas contact de votre enfant.

Ce dispositif ne s'applique que pour l'un des deux parents, à condition de fournir une attestation sur l'honneur indiquant que vous êtes le seul des deux parents à le demander et que votre conjoint n'est pas en télétravail.

Dans quelles conditions le port du masque est obligatoire dans les locaux administratifs et véhicules de fonction ?

Il est de la responsabilité de chaque employeur de rendre obligatoire le port du masque dans les espaces clos et partagés et dans les espaces de circulation, et de fournir les équipements nécessaires. La seule exception concerne les bureaux occupés par une seule personne.

De même, le masque est obligatoire dans un véhicule de fonction partagé, s'agissant d'un espace clos, et le véhicule doit être désinfecté après utilisation.

Suis-je toujours considérée comme personne vulnérable au Covid-19, et si oui est-ce que je peux être placée en autorisation spéciale d'absence ?

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 (article 2) a modifié à compter du 31 août, la liste des pathologies pour lesquelles un agent est considéré comme personne vulnérable.

Sur les 11 pathologies, il ne demeure que les 4 suivantes :

- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie);
- 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 âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Ainsi la circulaire du 1^{er} ministre du 1^{er} septembre 2020 précise la situation des agents publics les plus vulnérables présentant un risque de contamination élevé :

- Si vous avez une pathologie listée à l'article 2 du décret 2020-1098, **votre médecin doit vous fournir un certificat d'isolement** qui va vous permettre d'être placé en autorisation spéciale d'absence si vous ne pouvez pas télétravailler.
- Pour les autres agents vulnérables, **le télétravail est à privilégier** lorsque les missions s'y prêtent, si vous êtes concernés par les autres facteurs de vulnérabilité listés par l'avis du Haut Conseil à la santé publique du 19 juin :
 - les personnes âgées de 65 ans et plus (même si les personnes âgées de 50 ans à 65 ans doivent être surveillées de façon plus rapprochée) ;
 - les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV* ;
 - les diabétiques, non équilibrés ou présentant des complications ;
 - les personnes ayant 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) ;
 - les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm-2) ;
 - les malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
 - les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
 - les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse.

En cas d'impossibilité de télétravail, la reprise en présentiel est conditionnée par les aménagements de poste et de travail. Ces agents doivent bénéficier d'aménagements de conditions d'emploi, tels que la mise à disposition de masques chirurgicaux, l'aménagement du poste de travail, une vigilance particulière quant à l'hygiène des mains (gel à disposition par exemple). Si ces agents estiment ne pas pouvoir reprendre en présentiel, ils doivent justifier de leur absence, par la prise de congés, de RTT ou de CET. À défaut, ils devront se placer en congé de maladie, avec certificat du médecin traitant.

Un dispositif d'isolement est-il maintenu pour les agents vivant avec une personne vulnérable ?

Non, le décret n° 2020-1098 supprime la fin du placement en isolement pour les agents vivant avec une personne vulnérable. Les agents publics ne peuvent plus bénéficier du placement en ASA mais ils ont la possibilité de demander à télétravailler si leurs missions le permettent.

Combien de jours un agent peut demander à exercer en télétravail ?

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret du 5 mai 2020, précise dans son article 3 que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail **ne peut être supérieure à trois jours** par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Ce dispositif réglementé de télétravail est à bien distinguer de **l'expérience inédite de « travail à domicile »** massif mis en place de manière exceptionnelle pendant le confinement pour la protection des agents.

La circulaire de la ministre de la Fonction publique du 7 octobre 2020 incite les employeurs à la pratique du télétravail en particulier dans les zones d'alerte renforcée et maximale sur la base de « *deux à trois jours par semaine pour les agents dont les missions peuvent être exercées en télétravail* ».

Peut-il être **dérogé à ce dispositif de 3 jours maximum de télétravail par semaine ?**

Oui, l'article 4 du décret précise les conditions pour déroger à ce seuil :

- à la demande de l'agent et pour une durée de 6 mois renouvelable, **si l'état de santé**, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée **en raison d'une situation exceptionnelle** perturbant l'accès au service ou le travail sur site.