

Lingolsheim, le 16 novembre 2020

PÔLE JURIDIQUE

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel :

conseil.expertise@cdg67.fr

OBJET : Tableau de gestion des agents publics territoriaux dans le cadre de la reprise d'activités (Mise à jour au 16 novembre 2020)

Objet de la mise à jour :

L'actualité juridique de ces derniers jours est à nouveau très importante.

Premièrement, la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021 inclus.

Deuxièmement, une note d'information de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 a été diffusée en date du 12 novembre 2020.

Cette note reprend et adapte à la fonction publique territoriale les dispositions du 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 applicable aux salariés du secteur privé.

Il en résulte que, d'une part, une nouvelle liste des agents publics vulnérables doit désormais être prise en compte. Cette nouvelle liste que l'on retrouve à l'article 1^{er} du décret susvisé contient 12 critères « de vulnérabilité ». En fait, il s'agit des 11 critères fixés précédemment par le Haut conseil de la santé publique, ce à quoi est rajouté un 12^{ème}, à savoir « *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 hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.* ».

D'autre part, de nouvelles modalités de prise en charge de cette catégorie d'agents sont précisées à l'article 2 dudit décret. Ces nouvelles modalités, retenues dans le secteur privé, sont transposées dans la fonction publique territoriale. Ainsi pour reprendre précisément les termes de la note d'information :

« Le prise en charge spécifique des agents vulnérables ne peut s'effectuer qu'à la demande de ceux-ci et sur présentation à l'employeur territorial d'un certificat médical établi par un médecin. Ce certificat n'est toutefois pas requis dans la situation mentionnée au a) de la présente note d'information (agent âgé d'au moins 65 ans).

Sur la base de ce certificat et si les missions exercées le permettent, l'agent doit être placé en télétravail pour l'intégralité de son temps de travail.

Lorsque les missions ne peuvent pas être exercées en télétravail, l'agent doit bénéficier, sur son lieu de travail, de mesures de protection renforcées. Dans ce cadre, il appartient à chaque employeur territorial de déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le strict respect des mesures de protection telles que précisées au 2° de l'article 1^{er} du décret du 10 novembre 2020 précité¹.

(...) En cas de désaccord entre l'agent et l'employeur sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements du poste avec la vulnérabilité de l'agent. Dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA.

Lorsque les missions exercées ne peuvent être exercées en télétravail et que l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées. A défaut, l'agent concerné est placé en ASA pour l'intégralité de son temps de travail. »

Ces modalités sont retranscrites dans le tableau ci-dessous (voir situation n°3). Ainsi, **quelle que soit la pathologie**, l'agent territorial ne sera plus systématiquement placé en **ASA**, lorsque le télétravail n'est pas possible. Ce placement **est à envisager en tout dernier lieu**.

Troisièmement, le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020 modifiant le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice de prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, **prévoit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale** (agents IRCANTEC et agents contractuels de droit public) **le versement d'indemnités journalières (sans application du jour de carence)** en cas « *d'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance* », dans 3 situations, à savoir lorsque

- l'agent est une personne vulnérable au sens de la définition donnée ci-dessus ;
- l'agent est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- l'agent est un cas contact.

Ces nouvelles dispositions sont retranscrites dans le tableau ci-dessous (voir situation n°1, n°2, n°3).

Pour ce second confinement, et à la différence du premier au printemps dernier, l'activité des services publics **doit se poursuivre** tout en protégeant les agents publics.

¹ Voir annexe 3

Pour ce faire, il est demandé aux employeurs **de généraliser le télétravail**. En effet, le télétravail doit devenir la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Pour les autres activités qui ne peuvent pas être télétravaillées, les conditions de fonctionnement des administrations doivent être aménagées pour protéger la santé des agents et des usagers du service public. Afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports, les chefs de service doivent adapter l'organisation du travail en prévoyant notamment l'aménagement des horaires de travail et d'ouverture. Les autres aménagements, et notamment ceux figurant dans la circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} septembre, restent pleinement d'actualité.

Il est également rappelé **qu'il revient à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé au travail** de ses agents. C'est une **obligation de sécurité de résultat** si bien que sa responsabilité pourra être engagée dès lors que le juge constatera un manquement dans la prise en charge des agents telle que préconisée par les notes ministérielles.

Attention :

S'agissant des arrêts de maladie **ordinaire**, **aucun texte législatif n'a supprimé à ce jour le jour de carence** dans la fonction publique. Il est rappelé que ce jour de carence a été rétabli par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020.

Dans un courrier adressé à des syndicats en date du 10 novembre 2020, Madame Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, justifie, à ce jour, **le maintien du jour de carence**, notamment au regard du contexte différent « *de ce deuxième Etat d'urgence sanitaire* » par rapport au premier Etat d'urgence sanitaire compte tenu du fait que l'on dispose « *aujourd'hui d'un haut niveau de déploiement de mesures de protection pour tous les agents et usagers du service public, comme sur tous les lieux de travail* ». Elle ajoute que « *le jour de carence ne s'applique pas à tous indistinctement* ». Il n'est pas appliqué pour les agents vulnérables, ni aux agents « cas contact à risque », [ni aux agents, parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap]. Enfin, une suspension du jour de carence ne pourrait se limiter à un « ciblage » sur la covid-19 pour des motifs de secret médical notamment.

Il y a donc lieu d'appliquer le jour de carence pour les agents en congé de maladie **ordinaire et ce quel que soit le statut de l'agent** (fonctionnaire CNRACL, fonctionnaire IRCANTEC, agent contractuel de droit public).

Par ordre **chronologique**, les textes servant de référence pour l'élaboration du tableau de gestion des agents sont les suivants :

- Circulaire du Premier ministre n°6208/SG du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19 ;
- Note d'information du 2 septembre 2020 du Directeur général des collectivités locales relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19 ;
- Décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;
- Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 en date du 29 octobre 2020 ;

- Circulaire du Ministre de la transformation et de la fonction publiques en date du 29 octobre 2020 ;
- Note d'information de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mise à jour au 2 novembre 2020 ;
- Note d'information (Questions/ Réponses) de la Direction générale des collectivités locales, mise à jour au 5 novembre 2020 ;
- Note d'information de la Direction générale des collectivités locales du 12 novembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ;
- Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire (cette loi prend le relais du décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire) ;
- Décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020 modifiant le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;

Situation des agents	Agent relevant du régime général (agent IRCANTEC dont la DHS est < à 28 h + agent contractuel de droit public)	Agent relevant du régime spécial (agent CNRACL dont la DHS est > ou = à 28h)
<p>Situation 1</p> <p>Agent contraint d'assumer la GARDE D'UN ENFANT de moins de 16 ans ou agent contraint d'assumer la garde d'un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou lorsque l'enfant est identifié par l'Assurance maladie comme étant un cas-contact de personnes infectées (la personne ne</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, l'arrêt de travail dérogatoire établi via le téléservice « declare.ameli.fr » est à nouveau réactivé depuis le 1^{er} septembre 2020² ; <p>Durée de l'indemnisation, jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe ou jusqu'à la fin de la période d'isolement de l'enfant ;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (ASA) avec maintien de la rémunération (les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération) ; <p>L'agent devra justifier de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la</p>

² Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir livrer un arrêt de travail dérogatoire. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Le justificatif attestant de la fermeture de l'établissement ou de la classe selon les cas devra être conservé par le déclarant et pourra être communiqué à l'Assurance maladie en cas de contrôle.

<p>s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire (voir modèle n°1 et 2).</p> <p>Pas d'application du jour de carence (voir article 1^{er} du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>classe ou de tout document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact (par exemple le certificat d'isolement délivré par un médecin) ;</p> <p>L'agent devra également rédiger une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à assurer la garde de l'enfant et qu'il n'a pas d'autre moyen de garde ;</p> <p>Durée de l'ASA, jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe ou jusqu'à la fin de la période d'isolement de l'enfant ;</p> <p>3. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°3).</p>
<p>Situation 2 :</p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement car identifié par l'Assurance maladie comme étant un CAS CONTACT</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, l'agent peut être placé en congé de maladie exceptionnel sur la base d'une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire obtenu par l'agent lui-même via le site « declare.ameli.fr » ;</p> <p>Attention : si l'agent présente à l'employeur un arrêt de maladie ordinaire, il devra être placé en congé de maladie ordinaire (avec application du jour de carence). Ce n'est pas à l'employeur de prendre position sur l'état de santé de l'agent.</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, placement de l'agent en ASA sur la base d'un justificatif de l'Assurance maladie identifiant l'agent comme cas contact ;</p> <p>3. Rédaction de l'ASA dont la durée correspond à celle mentionnée dans le document justifiant de l'isolement de l'agent (voir modèle n°6) ;</p> <p>4. Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>

	<p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel couvrant la durée prescrite par le médecin ou inscrite sur l'attestation d'isolement (voir les modèles 4 et 5) ;</p> <p>Pas d'application du jour de carence (voir article 1^{er} du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020) ;</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	
<p>Situation 3 :</p> <p>AGENT VULNERABLE, selon les critères issus du 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 rectificatives pour 2020 applicable à la FPT via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020</p>	<p>1. En priorité, placement de l'agent en télétravail sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin (l'agent âgé d'au moins 65 ans, n'a pas besoin de présenter ce certificat) ;</p> <p>Attention : si l'agent présente à l'employeur un arrêt de maladie ordinaire, il devra être placé en congé de maladie ordinaire (avec application du jour de carence). Ce n'est pas à l'employeur de prendre position sur l'état de santé de l'agent.</p> <p>2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, aménagement du poste et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en</p>	<p>1. En priorité, placement de l'agent en télétravail sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin (l'agent âgé d'au moins 65 ans n'a pas besoin de présenter ce certificat) ;</p> <p>Attention : si l'agent présente à l'employeur un arrêt de maladie ordinaire, il devra être placé en congé de maladie ordinaire (avec application du jour de carence). Ce n'est pas à l'employeur de prendre position sur l'état de santé de l'agent.</p> <p>2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, aménagement du poste et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ;</p>

	<p>annexe 3) ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en congé de maladie exceptionnel ; 4. Lorsque l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ; 5. A défaut, l'agent est placé en congé de maladie exceptionnel ; 6. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir le modèle n°7 et n° 8). <p>Pas d'application du jour de carence (voir article 1^{er} du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA ; 4. Lorsque l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ; 5. A défaut, l'agent est placé en ASA ; 6. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°9). <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	---

<p>Situation 4 :</p> <p>Agent PARTAGEANT LE DOMICILE avec une personne vulnérable.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 (voir annexe 4 pièce jointe) ; 3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 (voir annexe 4 pièce jointe) ; 3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
<p>Situation 5 :</p> <p>Agent MALADE, testé positif au covid-19</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Placement en congé de maladie ordinaire (avec application du jour de carence) sur la base d'un arrêt de travail délivré par un médecin ; <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Placement en congé de maladie ordinaire (avec application du jour de carence) sur la base d'un arrêt de travail délivré par un médecin ; <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p>Situation 6 :</p> <p>Agent ayant des symptômes suspects</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, soit la personne présente un arrêt de maladie du médecin et sera placée en congé de maladie 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, soit la personne présente un arrêt de maladie du médecin et sera placée en congé de maladie ordinaire,

	<p>ordinaire, soit la personne prend des jours de congés (congés annuels, RTT, CET) ;</p> <p>3. Si le test est positif, voir situation 5.</p> <p>4. Si le test est négatif, la personne peut reprendre le travail « normalement », c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel aménagé.</p>	<p>soit la personne prend des jours de congés (congés annuels, RTT, CET) ;</p> <p>3. Si le test est positif, voir situation 5.</p> <p>4. Si le test est négatif, la personne peut reprendre le travail « normalement », c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel aménagé.</p>
<p>Situation 7 :</p> <p>Personne dont l'établissement public est fermé (exemple : bibliothèque ou école de musique) ou dont le SERVICE a été FERMÉ (exemple : piscine mais attention le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prévoit en son article 40 l'ouverture possible pour les sportifs professionnels et les groupes scolaires ou périscolaires ou encore pour les activités sportives participant à la formation universitaire).</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, réaffectation temporaire de l'agent sur d'autres missions ou d'autres fonctions ;</p> <p>3. Si l'affectation à d'autres missions ou fonctions n'est pas possible, inviter l'agent à prendre des congés (RTT, congés annuels, jours de CET, récupération heures supplémentaires) ;</p> <p>4. A défaut, et faute d'alternative, le placement en ASA (partielle ou totale) pourra être envisagé (modèle n°10 et 11).</p> <p>(NB : dans notre précédent tableau de gestion, nous parlions uniquement d'ASA partielle car la note d'information de la DGAFP, applicable aux agents de <u>l'Etat</u>, parue le 2 novembre 2020, n'évoquait que cette possibilité. Par la suite, la note d'information de la DGCL, applicable aux</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, réaffectation temporaire de l'agent sur d'autres missions ou d'autres fonctions ;</p> <p>3. Si l'affectation à d'autres missions ou fonctions n'est pas possible, inviter l'agent à prendre ses congés (RTT, congés annuels, jours de CET, récupération heures supplémentaires) ;</p> <p>4. A défaut, et faute d'alternative, le placement en ASA (partielle ou totale), pourra être envisagé (modèle n°12).</p> <p>(NB : dans notre précédent tableau de gestion, nous parlions uniquement d'ASA partielle car la note d'information de la DGAFP, applicable aux agents de <u>l'Etat</u>, parue le 2 novembre 2020, n'évoquait que cette possibilité. Par la suite, la note d'information de la DGCL,</p>

	<p>agents de la fonction publique <u>territoriale</u>, parue après celle de la DGAFP, n'a pas repris ce point et pose le principe d'une ASA partielle ou totale).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>applicable aux agents de la fonction publique <u>territoriale</u>, parue après celle de la DGAFP, n'a pas repris ce point et pose le principe d'une ASA partielle ou totale).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	--

Annexe 1 : Liste des modèles d'actes

- Modèle n°1 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour garde d'enfant (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°2 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour garde d'enfant (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°3 : Autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°4 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent identifié « cas-contact » (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°5 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent identifié « cas-contact » (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°6 : Autorisation spéciale d'absence pour agent identifié « cas-contact » (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°7 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°8 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°9 : Autorisation spéciale d'absence pour agent vulnérable (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°10 : Autorisation spéciale d'absence partielle – établissement ou service fermé (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°11 : Autorisation spéciale d'absence partielle – établissement ou service fermé (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°12 : Autorisation spéciale d'absence partielle – établissement ou service fermé (fonctionnaire CNRACL).

Annexe 2 : Critères de vulnérabilité issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 applicables à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

Annexe 3 : Mesures de protection renforcées issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 applicable à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020

- a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;

c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

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

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Annexe 4 : Circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 (ci-joint)