

Lingolsheim, le 16 février 2021

**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 crise sanitaire liée au Covid-19 (Mise à jour au 16 février 2021)**

**Objet de la mise à jour :**

- La loi n°2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire prévoit en son article 2 la prorogation de l'état d'urgence sanitaire **jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021**. Toutes les mesures contraignantes prises à ce jour (couvre-feu ; port du masque...) sont donc reconduites.

**Rappel** : la fin de l'état d'urgence était fixée au 16 février 2021 inclus par la 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 du 14 novembre 2020 vient donc d'être modifiée par la loi du 15 février 2021 suscitée.

- La Circulaire du Premier ministre en date du 5 février 2021, relayée par la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL), **incite fortement les employeurs publics territoriaux à recourir au télétravail** (voir la Circulaire et la note d'information de la DGCL ci-jointes).

Cette Circulaire fait suite à la décision du Président de la République de renforcer les mesures de lutte contre l'épidémie de covid-19 afin de freiner la propagation du virus. Or, le recours au télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels.

Ainsi, « *il doit être généralisé dès que cela est possible* ». Il « *doit être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.* »

Il est donc demandé aux employeurs publics d' « **augmenter significativement le nombre de jours de télétravail pour les agents dont les fonctions le permettent** ».

### ► **Sur le couvre-feu avancé à 18h00**

**Rappel** : par arrêté préfectoral en date du 9 janvier 2021, avec effet à compter du dimanche 10 janvier 2021 à 18 heures et jusqu'au mercredi 20 janvier 2021 inclus, le département du Bas-Rhin a été placé sous couvre-feu avancé à 18h00 au lieu de 20h00.

**Cette mesure a été étendue sur tout le territoire métropolitain de la République par le décret n°2021-31 du 15 janvier 2021** modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et 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.

Des dérogations à tout déplacement de personne hors de son lieu de résidence entre 18h00 et 06h00 sont toujours possibles (voir article 4 du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 suscitée). L'on y trouve notamment la possibilité de circuler pour **des motifs professionnels**. L'employeur devra donc fournir aux agents concernés, c'est-à-dire à ceux qui, pour des raisons de service, doivent poursuivre leur activité professionnelle au-delà de 18h00 ou débuter leur activité avant 6h00, un justificatif.

### ► **Sur la suspension du jour de carence dans la fonction publique**

Pour rappel, le jour de carence qui avait été suspendu pendant le 1<sup>er</sup> confinement et ce, quelle que soit la cause de l'arrêt de maladie, avait été rétabli à compter du 11 juillet 2020.

Lors du 2<sup>ème</sup> confinement, cette mesure n'avait pas été reconduite.

A présent, à compter du 10 janvier 2021, le jour de carence est de nouveau suspendu mais **uniquement lorsque l'agent est placé en congé de maladie pour avoir contracté le virus**. L'employeur devra donc s'assurer de l'origine du congé de maladie (soit via l'attestation du médecin, soit via l'attestation de l'agent). A défaut de pouvoir établir l'origine de la maladie (notamment par refus de l'agent de rédiger une attestation sur l'honneur), le jour de carence s'applique.

Cette nouvelle disposition, prévue à ce jour jusqu'au 31 mars 2021, est régie par le décret n°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.

Par ailleurs, publié le même jour au Journal officiel, un nouveau décret vient régir les versements, à titre dérogatoire, d'indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) dans le cadre de la lutte contre la Covid-19. L'on rappelle que le versement d'IJSS n'est possible que pour les agents relevant du régime général (les fonctionnaires relevant de la CNRACL ne bénéficient pas du versement d'IJSS).

Un tel dispositif existait déjà via le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020, plusieurs fois modifié, portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice de prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus. Ce texte est à présent abrogé et est remplacé par le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité

complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19.

Ce décret du 8 janvier 2021 prévoit toujours le versement d'IJ et ce, sans délai de carence, dans les situations qui faisaient déjà l'objet d'une telle prise en charge, à savoir lorsque

- l'agent est une personne qualifiée de vulnérable au sens des 12 critères issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020;
- l'agent est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, quelle que soit l'âge, faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- l'agent est un cas contact ;

A cela, le décret du 8 janvier 2021 rajoute 2 autres situations pour lesquelles des IJ dérogatoires sont versées dès le premier jour d'arrêt, à savoir lorsque :

- l'agent présente des symptômes de l'infection à la Covid-19, à condition qu'il fasse un test de détection dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail ;
- l'agent présente le résultat d'un test de détection du SARS-CoV-2 concluant à une contamination.

Pour ces 2 situations, les versements sont possibles pour les arrêts établis à compter du 10 janvier 2021 et ce jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

Tous ces apports sont reportés dans le tableau de gestion ci-dessous.

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.

Situation des agents	Agent relevant du <b>régime général</b> (agent IRCANTEC dont la DHS est < à 28 h + agent contractuel de droit public)	Agent relevant du <b>régime spécial</b> (agent CNRACL dont la DHS est > ou = à 28h)
<p><b>Situation 1</b></p> <p>Agent contraint d'assumer la <b>GARDE D'UN ENFANT de moins de 16 ans</b> ou agent contraint d'assumer la garde d'un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) en raison de la <b>fermeture</b> de</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, l'<b>arrêt de travail dérogatoire</b> établi via le téléservice « declare.ameli.fr » est à nouveau réactivé depuis le</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (<b>ASA</b>) avec maintien de la rémunération (les employeurs sont invités à</li> </ol>

<p>leur établissement d'accueil, de la classe ou lorsque l'enfant est <b>identifié par l'Assurance maladie comme étant un cas-contact</b> de personnes infectées (la personne ne s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>1<sup>er</sup> septembre 2020<sup>1</sup> ;</p> <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> <p>3. Prendre un <b>arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire</b> (voir modèle n°1 et 2).</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir article 1<sup>er</sup> du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier, jusqu'au 31 mars 2021 inclus voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 suscité).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération) ;</p> <p>L'agent devra justifier de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la 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>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p><b>Situation 2 :</b></p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure <b>d'isolement</b> car</p>	<p>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas</p>	<p>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas</p>

<sup>1</sup> 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><b>identifié par l'Assurance maladie</b> comme étant un <b>CAS CONTACT</b> (l'agent ne s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>possible, l'agent peut être placé en congé de maladie <b>exceptionnel</b> sur la base d'une <b>attestation d'isolement</b> valant arrêt de travail dérogatoire obtenu par l'agent lui-même via le téléservice « declare.ameli.fr » ;</p> <p>3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie <b>exceptionnel</b> couvrant la durée prescrite (voir les modèles 4 et 5) ;</p> <p>Versement d'IJSS dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt (voir article 1<sup>er</sup> du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier, jusqu'au 31 mars 2021 inclus voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 suscité) ;</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>possible, placement de l'agent en <b>ASA sur la base d'un justificatif de l'Assurance maladie</b> 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>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p><b>Situation 3 :</b></p> <p><b>AGENT VULNERABLE,</b> 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 <b>télétravail</b> sur la base d'un <b>certificat d'isolement délivré par un médecin</b> (l'agent âgé d'au moins 65 ans, n'a pas besoin de présenter ce certificat) ;</p> <p>2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, <b>aménagement du poste</b> et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ;</p> <p>3. En cas de désaccord entre</p>	<p>1. En priorité, placement de l'agent en <b>télétravail</b> sur la base d'un <b>certificat d'isolement délivré par un médecin</b> (l'agent âgé d'au moins 65 ans n'a pas besoin de présenter ce certificat) ;</p> <p>2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, <b>aménagement du poste</b> et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ;</p> <p>3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises</p>

	<p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>5. A défaut, l'agent est placé en congé de maladie exceptionnel ;</p> <p>L'agent peut demander un arrêt de travail dérogatoire directement en ligne via le téléservice « declare.ameli.fr » ;</p> <p>Il est précisé sur ce site que ce téléservice est opérationnel depuis le 12 novembre 2020 pour une durée maximale de 21 jours renouvelable dans le respect de l'évolution des consignes de confinement du gouvernement.</p> <p>6. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir le modèle n°7 et n° 8).</p> <p>Versement d'IJSS dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt (voir article 1<sup>er</sup> du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 tel que modifié</p>	<p>en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA ;</p> <p>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 ;</p> <p>5. A défaut, l'agent est placé en ASA;</p> <p>6. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°9).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	---

	<p>par le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 mars 2021 voir le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 suscité).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	
<p><b>Situation 4 :</b></p> <p><b>Agent PARTAGEANT LE DOMICILE avec une personne vulnérable.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</li> <li>2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (voir annexe 4 pièce jointe) ;</li> <li>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.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</li> <li>2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (voir annexe 4 pièce jointe) ;</li> <li>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.</li> </ol>
<p><b>Situation 5 :</b></p> <p><b>Agent ayant des symptômes suspects</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, l'agent doit <b>s'isoler</b> et se faire tester immédiatement ;</li> <li>2. Favoriser le <b>télétravail</b> en attente des résultats du test ;</li> <li>3. Si le télétravail n'est pas possible, et en attente des résultats du test, l'agent peut demander un arrêt de travail dérogatoire via le téléservice</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, l'agent doit <b>s'isoler</b> et se faire tester immédiatement ;</li> <li>2. Favoriser le <b>télétravail</b> en attente des résultats du test ;</li> <li>3. Si le télétravail n'est pas possible, et en attente des résultats du test, possibilité pour l'agent CNRACL de demander un arrêt de travail dérogatoire directement en ligne via le téléservice</li> </ol>

	<p>« declare.ameli.fr ».</p> <p>La prise en charge est subordonnée à la réalisation effective d'un test, indépendamment de son résultat, qui doit être réalisé dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail sollicité.</p> <p>En effet, l'attestation d'isolement valant arrêt de travail à transmettre à l'employeur ne sera adressé à l'agent qu'après avoir renseigné la date de résultat du test.</p> <p>4. <b>Si le test est négatif</b>, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel.</p> <p>Versement d'IJSS dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, couvrant tous les jours d'isolement jusqu'au résultat du test, et pour une durée maximale de 4 jours (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, dispositif applicable à compter du 10 janvier au 31 mars 2021).</p> <p>L'employeur prendra un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire (voir modèle n°13 et 14).</p> <p>5. <b>Si le test est positif</b>, l'agent sera en principe contacté par un conseiller de l'Assurance maladie qui délivrera au besoin une prolongation de l'arrêt de travail.</p>	<p>« declare.ameli.fr ».</p> <p>L'attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire ne sera adressé à l'agent qu'après avoir renseigné la date de résultat du test.</p> <p>4. <b>Si le test est négatif</b>, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel.</p> <p>L'employeur placera l'agent en ASA couvrant les jours d'isolement jusqu'au résultat du test (voir modèle n°15)</p> <p>6. <b>Si le test est positif</b>, l'agent sera en principe contacté par un conseiller de l'Assurance maladie qui délivrera au besoin une prolongation de l'arrêt de travail.</p> <p>L'agent peut aussi décider de contacter directement son médecin traitant.</p> <p>Placement de l'agent en congé de maladie <b>ordinaire</b> (voir situation 6 ci-dessous)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	--



	<p>L'agent peut aussi décider de contacter directement son médecin traitant.</p> <p>Placement de l'agent en congé de maladie <b>ordinaire</b> (voir situation 6 ci-dessous)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	
<p><b>Situation 6 :</b></p> <p>Agent <b>MALADE, testé positif au covid-19</b></p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail. Cet arrêt de travail peut être établi soit par l'assurance maladie via le téléservice, soit par le médecin traitant ;</p> <p>Le médecin traitant devra préciser si l'arrêt de maladie est lié à la Covid-19. A défaut, il reviendra à l'agent de le faire en rédigeant une attestation sur l'honneur (si l'agent passe par le téléservice « declare.ameli.fr », cette précision n'est pas nécessaire, l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie suffit).</p> <p>Si le médecin ou, à défaut, l'agent refuse de déclarer l'origine de la maladie, alors les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables et l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire avec application du jour de carence.</p> <p>2. Prendre un arrêté de placement en <b>congé de maladie ordinaire</b> (voir modèle 16 et 17) ;</p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail.</p> <p>Cet arrêt de travail peut être établi soit par l'assurance maladie via le téléservice, soit par le médecin traitant ;</p> <p>Le médecin traitant devra préciser si l'arrêt de maladie est lié à la Covid-19. A défaut, il reviendra à l'agent de le faire en rédigeant une attestation sur l'honneur (si l'agent passe par le téléservice « declare.ameli.fr », cette précision n'est pas nécessaire, l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie suffit).</p> <p>Si le médecin ou, à défaut, l'agent refuse de déclarer l'origine de la maladie, alors les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables et l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire avec application du jour de carence.</p> <p>2. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie <b>ordinaire</b> (voir modèle 18) ;</p> <p>PAS d'application du jour de carence pour les arrêts de</p>

	<p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt.</p> <p>PAS d'application du jour de carence pour les arrêts de travail débutant à compter du 10 janvier 2021 et ce jusqu'au 31 mars 2021 inclus (voir article 2 du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 suscité) ;</p> <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>travail débutant à compter du 10 janvier 2021 et ce jusqu'au 31 mars 2021 inclus (voir article 2 du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 suscité) ;</p> <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><b>Situation 7 :</b></p> <p>Personne dont <b>l'établissement public est fermé</b> (exemple : bibliothèque ou école de musique) ou dont <b>le SERVICE a été FERMÉ</b> (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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, <b>réaffectation temporaire de l'agent sur d'autres missions ou d'autres fonctions</b> ;</li> <li>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) ;</li> <li>4. A défaut, et faute d'alternative, le placement en ASA (partielle ou totale) pourra être envisagé (modèle n°10 et 11).</li> </ol> <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 l'<u>Etat</u>, parue le 2 novembre</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</li> <li>2. Si le télétravail n'est pas possible, <b>réaffectation temporaire de l'agent sur d'autres missions ou d'autres fonctions</b> ;</li> <li>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) ;</li> <li>4. A défaut, et faute d'alternative, le placement en ASA (partielle ou totale), pourra être envisagé (modèle n°12).</li> </ol> <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 l'<u>Etat</u>, parue le 2 novembre 2020, n'évoquait que cette</p>

	<p>2020, n'évoquait que cette possibilité. Par la suite, la note d'information de la DGCL, applicable aux agents de la fonction publique territoriale, 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>possibilité. Par la suite, la note d'information de la DGCL, applicable aux agents de la fonction publique territoriale, 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).

- Modèle n°13 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°14 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°15 : Autorisation spéciale d'absence pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°16 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°17 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°18 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (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 kg/m<sup>2</sup>) ;
- 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/mm<sup>3</sup> ;
  - 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 hémiparésie, 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 :**

- Note d'information de la DGCL du 8 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique territoriale et la Circulaire du Premier ministre en date du 5 février 2021.