



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES SITUATIONS DES AGENTS PUBLICS - COVID-19

Sous réserve de précisions ultérieures, le présent tableau propose un ensemble de recommandations afin de gérer au mieux les problématiques statutaires liées aux situations individuelles des agents face à la Covid-19.

	Régime spécial (Fonctionnaire CNRACL)	Régime général (Fonctionnaire IRCANTEC et agent contractuel de droit public ou de droit privé)	Justificatifs
Isolement			
<p>L'agent est placé en isolement (cas « contact »)*</p> <p>OU</p> <p>L'agent cohabite avec une personne testée positive à la Covid-19 (cas « contact »)*</p> <p>* La définition d'une personne cas contact est celle correspondant aux différentes situations décrites sur le site ameli.fr auquel vous devez vous référer.</p>	<p>➤ En l'absence de possibilité de télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none">○ placement en ASA.	<p>➤ En l'absence de possibilité de télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none">○ placement en ASA.○ télédéclaration et subrogation des IJ.	<ul style="list-style-type: none">○ L'agent se déclare sur declare.ameli.fr –cas contact.○ Il fournit le certificat d'isolement envoyé par la CPAM et/ou dans l'attente, le mail ou sms justifiant de son statut de « cas contact ». <p>À défaut :</p> <ul style="list-style-type: none">○ courrier de l'ARS le définissant comme cas contact.○ arrêt de travail justifiant du statut positif de la personne habitant avec lui.

		Régime spécial (Fonctionnaire CNRACL)	Régime général (Fonctionnaire IRCANTEC et agent contractuel de droit public ou de droit privé)	Justificatifs
Test Covid				
De son propre chef, l'agent se fait tester alors qu'il ne présente pas de symptômes et est dans l'attente des résultats	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il ne bénéficie pas d'ASA et doit venir travailler. ○ Il peut poser des jours de congés ou de RTT sous réserve des nécessités de service. 			
L'agent présente des symptômes de la Covid-19 et doit subir un test	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'agent, présentant des symptômes, s'isole sans délai. ➤ L'agent se déclare sur la plateforme de téléservice ouverte sur declare.ameli.fr. <ul style="list-style-type: none"> ○ il transmet le récépissé à son employeur. ○ il est placé en ASA. ➤ Il s'engage à effectuer un test de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou antigénique) dans un délai de deux jours : <ul style="list-style-type: none"> ○ résultat négatif du test : l'agent reprend l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test de détection. ○ résultat positif du test : l'agent est placé en congé de maladie ordinaire à la date de constatation de la pathologie (cf. case suivante). ○ l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique : l'ASA devra être requalifiée en absence injustifiée. 			
L'agent a été testé positif à la Covid-19 OU L'agent est malade	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Placement en congé de maladie ordinaire à la date de constatation de la pathologie : <ul style="list-style-type: none"> ○ à plein ou demi-traitement en fonction de ses droits. ○ le jour de carence ne s'applique pas, jusqu'au 31/12/2021 inclus, pour les arrêts maladie liés à la Covid-19. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Placement en congé de maladie ordinaire à la date de constatation de la pathologie : <ul style="list-style-type: none"> ○ à plein ou demi-traitement en fonction de ses droits. ○ le jour de carence ne s'applique pas, jusqu'au 31/12/2021 inclus, pour les arrêts maladie liés à la Covid-19. ○ demande la subrogation des IJ. 	<p>Arrêt de travail dérogatoire fourni par l'assurance maladie.</p>	

Vaccination

<p>L'agent s'absente afin de se faire vacciner</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si elle est organisée directement par l'employeur, la vaccination : <ul style="list-style-type: none"> ○ s'opère sur le temps de travail de l'agent. ○ ne donne pas lieu à récupération. ➤ Si elle est effectuée en dehors du cadre professionnel, la vaccination donne lieu à une ASA pendant la durée strictement nécessaire à l'accomplissement de la démarche. 	<p>Dans l'hypothèse de la vaccination en dehors du cadre professionnel : présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.</p>
<p>L'agent présente des effets secondaires importants liés à la vaccination</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Placement en ASA des agents qui déclarent ces effets secondaires. ➤ Possibilité de mobiliser cette ASA le jour et le lendemain de la vaccination uniquement. ➤ En cas de situation particulière : examen individualisé de la situation. 	<p>Transmission à l'employeur d'une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif.</p>
<p>L'agent accompagne son enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ASA accordée aux agents pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche. 	<p>Présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.</p>

Personnes à risque

L'agent est une personne vulnérable au sens du décret n°2020-1365 (repris par la circulaire ministérielle du 10.11.20)

- À la demande de l'agent.
- En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur détermine les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le strict respect des mesures de protection prévues par le décret.
- En l'absence de possibilité d'aménagements du poste de façon à protéger suffisamment l'agent, possibilité de réaffectation temporaire sur un autre emploi de son grade afin de permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
- À défaut de toutes ces possibilités, placement en ASA personnes à risques.
- En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protections mises en œuvre :
 - Saisine du médecin de prévention par l'employeur, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements au regard de la situation médicale de l'agent.
 - Dans l'attente de l'avis, placement de l'agent en ASA.

- À la demande de l'agent.
- En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur détermine les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le strict respect des mesures de protection prévues par le décret.
- En l'absence de possibilité d'aménagements du poste de façon à protéger suffisamment l'agent, possibilité de réaffectation temporaire sur un autre emploi de son grade afin de permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
- À défaut de toutes ces possibilités :
 - Placement en ASA personnes à risques.
 - Télédéclaration et subrogation des IJ.
- En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protections mises en œuvre :
 - Saisine du médecin de prévention par l'employeur, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements au regard de la situation médicale de l'agent.
 - Dans l'attente de l'avis, placement en ASA.

- Demande de l'agent à bénéficier d'une prise en charge spécifique en sa qualité d'agent vulnérable.
- Certificat médical attestant de la vulnérabilité de l'agent (excepté dans la situation de l'agent âgé d'au moins 65 ans).

L'agent cohabite avec une personne vulnérable au sens du décret n°2020-1365 ou présentant un facteur de vulnérabilité (cf. avis du HCSP du 19.06.2020)

- En l'absence de possibilité de télétravail :
En cas de reprise du travail en présentiel décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent bénéficie de conditions d'emploi aménagées :
 - 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, écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.). Ces aménagements peuvent être vérifiés par le médecin de prévention.
- En l'absence de possibilité d'aménagements du poste et de télétravail :
 - Changement d'affectation temporaire possible **dans un autre emploi de leur grade**, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
- Dans le cas où l'agent, dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail, estime, **malgré les mesures mises en place**, ne pas pouvoir reprendre son activité en présentiel, il peut soit :
 - Être placé en congé de maladie, s'il présente un arrêt de travail.
 - Poser des jours de congés ou de RTT sous réserve des nécessités de service.

- Certificat médical attestant de la vulnérabilité de la personne cohabitant avec l'agent.

Régime spécial (Fonctionnaire CNRACL)	Régime général (Fonctionnaire IRCANTEC et agent contractuel de droit public ou de droit privé)		Justificatifs
Garde d'enfants			
<p>L'agent doit garder à son domicile l'un de ses enfants de moins de seize ans ou son enfant en situation de handicap</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En cas de fermeture ou d'ouverture partielle de l'école ou de l'établissement (ou du mode de garde) : <ul style="list-style-type: none"> ○ en l'absence de possibilité de télétravail, placement en ASA. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En cas de fermeture ou d'ouverture partielle de l'école ou de l'établissement (ou du mode de garde) : <ul style="list-style-type: none"> ○ en l'absence de possibilité de télétravail, placement en ASA. ○ déclaration sur le portail declare.ameli.fr afin de bénéficier de la subrogation des indemnités journalières. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ attestation sur l'honneur que l'agent est le seul parent pouvant s'occuper de la garde de son enfant et qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde. ○ attestation de l'établissement scolaire ou du mode de garde.
<p>L'enfant de l'agent a été identifié comme cas « contact »</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En l'absence de possibilité de télétravail, placement en ASA. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En l'absence de possibilité de télétravail, placement en ASA. ➤ Déclaration sur le portail declare.ameli.fr afin de bénéficier de la subrogation des IJ. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Attestation sur l'honneur que l'agent est le seul parent pouvant s'occuper de la garde de son enfant. ○ Certificat médical concernant l'enfant ou courrier de l'ARS.
<p>L'enfant de l'agent est testé positif à la Covid-19</p>	<p>Cf. rubrique n°1 : « <i>Isolement</i> »</p>		

Régime spécial
(Fonctionnaire CNRACL)

Régime général
(Fonctionnaire IRCANTEC et agent
contractuel de droit public ou de droit privé)

Justificatifs

Fermeture des services

Certains des services sont fermés (clusters, fermeture de classe, fermeture de services etc.)

Cette situation doit être traitée au cas par cas **en tenant compte de l'étendue des fermetures et des textes l'organisant, des mesures de protection mises en place au sein de chaque collectivité / service et des cas contacts possibles.**

La gestion de cette situation doit se faire **en lien avec les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au sein de la collectivité ainsi que le médecin de prévention et, le cas échéant, l'ARS. Ces interlocuteurs devront être contactés avant de mettre en œuvre les solutions envisagées.**

- Si le télétravail est **possible** sur tout ou partie de l'activité :
 - l'agent est placé / maintenu en télétravail.

- Si le télétravail est **impossible** sur tout ou partie de l'activité (ex : activité insuffisante) :
 - l'agent est réaffecté sur des missions de son cadre d'emplois dans un autre service.
 - à défaut d'autres possibilités, il est maintenu à domicile en ASA.