



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES SITUATIONS DES AGENTS PUBLICS - COVID-19

Mise à jour du 8 septembre 2022

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
Cas contact - Isolement		
<p>L'agent est cas « contact »*</p> <p><i>* La définition d'une personne cas contact est celle correspondant aux différentes situations décrites sur le site ameli.fr auquel vous devez vous référer pour connaître les règles d'isolement applicables. Ce site est régulièrement mis à jour.</i></p>	<p>À compter du 21 mars 2022, quel que soit le statut vaccinal :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'agent doit : <ul style="list-style-type: none"> ○ réaliser un test immédiatement. Le temps de réalisation du test ne doit pas faire l'objet de retenues horaire ou financière et se traduit donc par une ASA. ○ dans l'attente du résultat : placement en télétravail ou si les fonctions ne sont pas télétravaillables, en ASA jusqu'au résultat. ➤ Lorsque le résultat du test est négatif : <ul style="list-style-type: none"> ○ respect strict des gestes barrières et notamment le port du masque ○ le télétravail doit être privilégié ○ les consignes sanitaires sont détaillées par l'assurance maladie sur le site ameli.fr ainsi que le guide du Ministère des Solidarités et de la Santé. 	<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 ».
Test Covid		
<p>De son propre chef, l'agent se fait tester alors qu'il ne présente pas de symptômes et est dans l'attente des résultats</p>	<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. 	

	Régime spécial (Fonctionnaire CNRACL)	Régime général (Fonctionnaire IRCANTEC et agent contractuel de droit public ou de droit privé)	Justificatifs
<p>L'agent a été testé positif à la Covid-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'agent a un schéma vaccinal complet : <ul style="list-style-type: none"> ○ isolement pendant 7 jours voire 5 jours si test négatif et absence de symptômes depuis 48h. ○ les tests de contrôle à réaliser par l'agent sont détaillés par l'assurance maladie sur le site ameli.fr. ➤ L'agent a un schéma vaccinal incomplet : <ul style="list-style-type: none"> ○ isolement pendant 10 jours voire 7 jours si test négatif et absence de symptômes depuis 48h. ➤ Dans tous les cas, 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 31/12/2022 inclus, pour les arrêts maladie liées à la Covid-19. ○ les délais d'isolement et les tests de contrôle à réaliser par l'agent sont détaillés par l'assurance maladie sur le site ameli.fr. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'agent a un schéma vaccinal complet : <ul style="list-style-type: none"> ○ isolement pendant 7 jours voire 5 jours si test négatif et absence de symptômes depuis 48h. ○ les tests de contrôle à réaliser par l'agent sont détaillés par l'assurance maladie sur le site ameli.fr. ➤ L'agent a un schéma vaccinal incomplet : <ul style="list-style-type: none"> ○ isolement pendant 10 jours voire 7 jours si test négatif et absence de symptômes depuis 48h ➤ Dans tous les cas, 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 31/12/2022 inclus, pour les arrêts maladie liées à la Covid-19. ○ les délais d'isolement et les tests de contrôle à réaliser par l'agent sont détaillés par l'assurance maladie sur le site ameli.fr. ○ télédéclaration et subrogation des IJ. 	<p>Certificat d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire fourni par l'assurance maladie.</p> <p>Conseil : prendre un arrêté de placement congé de maladie ordinaire.</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 un mineur ou majeur protégé à sa charge à un rendez-vous vaccinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Une ASA peut être accordée aux agents pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche. 	<p>Présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.</p>

Régime spécial (Fonctionnaire CNRACL)	Régime général (Fonctionnaire IRCANTEC et agent contractuel de droit public ou de droit privé)	Justificatifs
Personnes vulnérables à risque		
<p>L'agent est une personne vulnérable au sens du décret n°2021-1162 *, repris par la FAQ de la DGAFP du 24 août 2022</p> <p>* En attente d'une modification du décret relatif aux critères définissant le statut de « personnes vulnérables »</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ À la demande de l'agent. ➤ Agent vulnérable non-sévèrement immunodéprimé et affecté à un poste de travail susceptible de l'exposer à de fortes densités virales. <p>En l'absence de possibilité de télétravail total, 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.</p> <p>En l'absence de mise en place des mesures de protection renforcées, l'agent peut saisir le médecin de prévention qui rendra un avis sur la possibilité ou la reprise du travail au regard de la situation médicale de l'agent. En attendant cet avis, l'agent devrait être placé en ASA.</p> <p>En cas de désaccord sur le risque d'exposition à de fortes densités virales du fait du poste occupé, l'employeur peut saisir le médecin de prévention qui rendra un avis sur ce point.</p> <p>En l'absence de mise en place des mesures de protection renforcées, l'agent peut saisir le médecin de prévention qui appréciera la compatibilité des mesures de protection renforcées au regard de la situation médicale de l'agent. Dans l'attente de l'avis, placement de l'agent en ASA.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent vulnérable non-sévèrement immunodéprimé et justifiant d'une contre-indication à la vaccination. <p>En l'absence de possibilité de télétravail total, placement en ASA « personnes vulnérables ».</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent vulnérable sévèrement immunodéprimé. <p>En l'absence de possibilité de télétravail total, placement en ASA « personnes vulnérables ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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). Le cas échéant, ce certificat atteste que l'agent est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales, d'une contre-indication à la vaccination ou qu'il se trouve dans l'une des situations énumérées pour les personnes sévèrement immunodéprimées.

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>	<p>L'agent peut mobiliser des dispositifs tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les ASA de droit commun pour garde d'enfants de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, (appelées communément « ASA enfants malades »). <p>La circulaire ministérielle FP n° 1475 du 20 juillet 1982 précise les autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.</p> <p>Pour mémoire, ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités du service.</p> <p>Le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille et le décompte est réalisé par année civile et par année scolaire pour les agents travaillant selon le cycle scolaire. Le dépassement du nombre maximum d'autorisations impacte les droits à congé annuel.</p> <p>Pour un agent travaillant 5 jours par semaine : durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour = 6 jours. Ce nombre peut être doublé, notamment selon si l'agent assume seul la charge de l'enfant, ou si le conjoint de l'agent est à la recherche d'un emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pose de congés annuels ou RTT. 	<p>Les agents doivent fournir un certificat médical ou apporter la preuve que l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible</p>