

1

L'agent est apte

**Télétravail à privilégier pour les agents ; à défaut ils sont en présentiel avec le respect des mesures sanitaires**  
Une [FAQ DGCL du 29 décembre 2021](#) préconise l'utilisation du télétravail dans les collectivités territoriales pour les agents **dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service** en fonction de l'évolution sanitaire et conformément à l'accord-cadre du 13 juillet 2021.

**Agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable** : sur justificatif (certificat du médecin traitant attestant de la vulnérabilité de la personne partageant le domicile de l'agent) ⇒ **télétravail à privilégier lorsque les missions exercées le permettent**

**Pour les agents qui présentent un facteur de vulnérabilité au virus** suivant les pathologies ou facteurs de vulnérabilité retenus par le [décret n°20201-1162 du 8 septembre 2021](#) - [voir liste en cliquant ici](#) et suivant un certificat délivré par un médecin ⇒ **télétravail par principe lorsque les missions exercées le permettent**

**Travail en présentiel avec notamment le port du masque de protection :**

- Application dans la Fonction Publique du [protocole nationale du Ministère du travail du 10 septembre 2021](#),
- Port du masque obligatoire, sauf dérogation, dans les espaces clos et de circulation,
- Informer les agents de cette obligation et veiller à son respect,
- Fourniture par l'employeur du masque aux agents : a minima masque « grand public », dans la mesure du possible, masque permettant la lecture labiale pour les personnes sourdes et malentendantes, et des masques chirurgicaux pour les agents qui présentaient l'un des facteurs de vulnérabilité (voir ci-dessous)

**Travail possible en présentiel dans des conditions de sécurité renforcées ([Circulaire DGAFP 10 janvier 2022](#))**

**Lorsque le télétravail n'est pas possible ou que l'autorité souhaite une reprise en présentiel**, l'agent bénéficie des conditions d'emploi aménagées suivantes :

- 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 ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.),...

**Travail possible en présentiel dans des conditions de sécurité renforcées ([FAQ DGCL du 29 décembre 2021](#))**

- Isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- Respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains / distanciation physique / port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos / changement de ce masque au moins toutes les 4 heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;
- Application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
- Absence ou à défaut la limitation du partage du poste de travail ;
- Nettoyage et 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 ;
- Adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- Mise à disposition par l'employeur de masques à usage médical 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,

**Si télétravail ou travail présentiel avec sécurité renforcée impossible ⇒ Placement en autorisation spéciale d'absence ([FAQ DGCL](#))**

- prise en charge des IJSS pour les agents relevant du régime général : l'employeur peut demander à l'assurance maladie le remboursement des IJ correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, placés en ASA ; cette prise en charge s'opère via le dispositif de droit commun de remboursement, soit directement en cas de subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.
- pas de prise en charge des IJSS pour les agents relevant du régime spécial : l'employeur ne peut plus avoir recours au dispositif dérogatoire mis en place dans le cadre de la première période de confinement et demander à l'assurance maladie le remboursement des IJ correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour ces agents.

2

L'agent présente des symptômes d'infection à la Covid-19

Les agents présentant des symptômes d'infection à la Covid-19 sont **invités à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection**  
⇒ **Placement en Autorisation spéciale d'absence** jusqu'aux résultats du test (Sur présentation du récépissé généré par la CNAM - [Note DGCL du 12 janvier 2021](#))

L'agent doit :

- **procéder à une déclaration en ligne** mis en place sur le site de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) « [declare.ameli.fr](#) »
- **et s'engager à effectuer un test** inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou antigénique) **dans un délai de 2 jours**

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée ([FAQ DGCL du 29 décembre 2021](#))

A réception du résultat du test (positif ou négatif), l'agent doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme « [declare.ameli.fr](#) »

- **si le résultat est négatif**, l'agent peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité. S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun
- **si le résultat est positif**, l'agent est placé en congé de maladie sans application du jour de carence

3

L'agent est « cas contact à risque » d'une personne testée positive

Pour les **agents « cas contact à risque » vaccinés** (Agent non immunodéprimé disposant d'un schéma vaccinal complet = personnes ayant fait leur rappel ou, même si elles n'ont pas fait leur rappel, avec un cycle initial de vaccination achevé il y a moins de 7 mois)  
⇒ **Pas d'obligation d'isolement**

**L'agent n'est pas soumis à une obligation de s'isoler mais doit respecter certaines règles sanitaires** pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 ([FAQ DGCL](#)) :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48 h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Appliquer de manière stricte les mesures barrières et notamment :
  - Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public, en intérieur et en extérieur ;
  - Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
  - Limiter les interactions sociales ;
  - Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge.
- Effectuer des autotests à J+2 et J+4 après le dernier contact avec la personne positive. En cas d'autotest positif, il convient de confirmer le résultat par un TAG ou un test RT-PCR. Si le test est positif, la personne démarre un isolement. Pour connaître les règles d'isolement veuillez consulter le site ameli [en cliquant ici](#)

Pour les **agents « cas contact à risque » ayant un schéma vaccinal incomplet ou non vaccinés** (avec ou sans symptôme de la maladie)  
⇒ **Placement à l'isolement** pour une durée de 7 jours (pleins) à compter de la date du dernier contact avec le cas positif  
L'agent concerné doit :  
- doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du "contact tracing" de l'Assurance maladie  
- surveiller leur état de santé ;  
- réaliser un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique (TAG) 7 jours à compter de la date du dernier contact avec la personne malade ; en cas de test positif, l'agent doit maintenir son isolement.  
([FAQ DGAFP](#) et [FAQ DGCL du 29 décembre 2021](#))

Durant cette période d'isolement, les agents exercent leurs missions en télétravail. **Lorsque le télétravail n'est pas possible** ([FAQ DGCL](#)) :

- **Les fonctionnaires bénéficiant d'une autorisation spéciale d'absence (ASA)** ; pour pouvoir être placé en ASA, le fonctionnaire doit transmettre le document transmis par l'Assurance maladie. Pendant cette période, les fonctionnaires ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du SFT. Les employeurs territoriaux sont invités à maintenir leur régime indemnitaire. Les employeurs ne bénéficient plus, à compter de la fin de la première période de confinement, de la prise en charge au titre des IJSS, pour ces agents.
- **les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général (durée de service inférieure à 28h, selon la règle générale) bénéficiant d'une autorisation spéciale d'absence (ASA)** ; à ce titre ils bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire délivré par l'Assurance maladie, assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ; il appartient à l'employeur de faire une télé-déclaration sur [declare.ameli.fr](#), puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues. La DGCL précise que les employeurs publics ne doivent pas appliquer le jour de carence aux cas contact à risque ([FAQ DGCL](#)).

4

L'agent est testé positif (Test antigénique ou PCR positif à la Covid 19)

Fonctionnaire CNRACL et Fonctionnaire et contractuel (Régime général – Ircantec)

L'agent enregistre la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme [declare.ameli.fr](#) ([FAQ DGCL du 29 décembre 2021](#))  
Arrêté de la collectivité plaçant l'agent en congé maladie ordinaire

**L'agent est placé en congé de maladie** à compter du jour correspondant à la date indiquée dans l'arrêt dérogatoire établi et transmis à l'agent par la Caisse de l'assurance maladie à l'issue de l'appel téléphonique dans le cadre du « contact tracing ».  
**Le jour de carence ne s'applique pas** en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19. Le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale. L'agent public bénéficie ainsi du maintien de son traitement ou de sa rémunération par son employeur dès le premier jour de ce congé (loi n°2021-689 du 31 mai 2021, article 11) La loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) prévoit que cette suspension demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022**. Pour connaître les règles d'isolement veuillez consulter le site ameli [en cliquant ici](#)

5

L'agent est temporairement inapte (En dehors d'une pathologie en lien avec la covid19)

Fonctionnaire CNRACL et Fonctionnaire et contractuel (Régime général – Ircantec)

Certificat médical d'arrêt maladie délivré par le médecin traitant  
Arrêté de la collectivité plaçant l'agent en congé maladie

Règle de droit commun : maintien du plein ou demi-traitement (suivant la durée et le type de congé maladie et avec jour de carence le cas échéant) et, le cas échéant, des primes et indemnités (cf. délibération)

Règle de droit commun (avec ou sans subrogation) : Perception des IJ maladie et le cas échéant, complément de salaire de l'employeur (cf. droit à congés rémunérés par la collectivité suivant la durée et le type de congé maladie avec jour de carence le cas échéant et maintien des primes et indemnités si prévu (cf. délibération)

**Situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants du fait de l'épidémie de Covid-19** - fermeture d'établissement, d'une classe ou si l'enfant est « cas contact » :

1. **Lorsque les missions des agents concernés ne peuvent pas être exercées en télétravail**, il est recommandé à l'employeur de prendre les mesures suivantes :
  - **les fonctionnaires** sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) ; ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants de droit commun. L'agent doit remettre à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant. Lorsqu'ils sont placés en ASA, ces agents ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du SFT. Les employeurs territoriaux sont invités à maintenir leur régime indemnitaire.
  - **les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général** (durée de service inférieure à 28h, selon la règle générale) bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale ; l'employeur fait une télédéclaration sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr), puis transmet les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.
2. **Lorsque les missions des agents concernés peuvent être exercées en télétravail et que l'enfant relève d'un accueil en crèche ou est scolarisé en maternelle ou primaire** ([FAQ DGCL du 29 décembre 2021](#)) :  
Par dérogation, l'employeur peut accorder une ASA à un agent dont les missions sont télétravaillables lorsque son enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle ou primaire) ou d'un accueil en crèche. L'agent doit remettre à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.  
A noter : l'âge limite des enfants pour lesquels ces ASA peuvent être accordées est de 16 ans ; aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés.

**Remarque :** Pour plus de détails sur la gestion de vos agents dans le contexte sanitaire actuel vous pouvez vous reporter à la foire aux questions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et aux autres circulaires accessibles dans la base documentaire du site du centre de gestion (Voir Lettre C / thème Coronavirus) [en cliquant ici](#).