

CIRCULAIRE N° 2020-18

Châlons-en-Champagne, le 01 octobre 2020

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Établissements Publics Communaux

COVID-19 : MESURES DE PREVENTION ET GESTION STATUTAIRE ACTUALISEES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2020

Suite aux dernières évolutions des connaissances scientifiques relatives à la propagation du virus Covid-19 et de la nécessité d'assurer la continuité des services publics tout en veillant à la santé et à la sécurité des agents, une [circulaire](#) du Premier Ministre du 1er septembre 2020 et une [note d'information](#) de la DGCL du 2 septembre 2020 précisent les mesures à mettre en œuvre dans les collectivités territoriales et la position statutaire des agents selon les circonstances particulières.

Une [foire aux questions](#) élaborée conjointement entre le Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et la DGCL actualisée au 21 septembre 2020 fait le point sur la réglementation en vigueur applicable aux agents des collectivités territoriales.

I. Port du masque obligatoire

L'autorité territoriale doit assurer le respect de l'obligation du port du masque dans les locaux dont il a la charge, notamment les espaces clos et partagés et les espaces de circulation.

Les agents bénéficiant d'un bureau individuel ne sont pas soumis à l'obligation du port du masque, sous réserve de ne pas recevoir de public ou d'agents dans leur bureau.

Les masques de protection sont à la charge de la collectivité qui se doit d'en mettre à disposition et d'en préciser les modalités d'usage.

L'autorité territoriale doit assurer le respect de cette obligation. L'agent qui ne respecterait pas cette obligation s'expose à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Pour rappel, il revient à l'autorité territoriale qui entend sanctionner l'agent de qualifier le manquement au regard des obligations professionnelles prévues par la loi ou la jurisprudence et de prouver l'existence de la faute.

Ne pas porter de masque lorsque celui-ci est imposé contrevient à l'obligation d'obéissance hiérarchique et à la sécurité des agents et des usagers.

La sanction prise à l'égard de l'agent doit être proportionnelle à la faute commise au regard de ses antécédents disciplinaires, de ses responsabilités et du risque qu'il a fait encourir aux tierces personnes.

Aux termes de l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. »

Cette mesure concerne également les agents contractuels de droit public (Conseil d'Etat, n°105401, 29 avril 1994).

La faute commise doit présenter un caractère de gravité suffisante pour justifier la suspension. Il revient à l'autorité territoriale d'apprécier la gravité de la faute sous le contrôle du juge administratif.

La suspension suppose également que les faits présentent une gravité et une vraisemblance suffisantes pour justifier une telle mesure. En l'espèce, cette mesure pourra être retenue en cas de récidive de l'agent et de volonté affirmée de ne pas se confirmer à l'obligation du port du masque pour la période de la procédure disciplinaire.

La mesure est obligatoirement préalable à la procédure disciplinaire. L'autorité territoriale doit obligatoirement entamer la procédure disciplinaire suite à cette mesure. Elle ne peut être rétroactive, prend la forme d'un arrêté individuel et ne peut être supérieure à 4 mois.

II. Télétravail encouragé

Afin de limiter la densité des agents présents dans les locaux, favorisant une propagation du virus, le télétravail est une modalité d'organisation devant être facilitée dès lors que les missions sont éligibles.

Le télétravail est déployé dans les conditions définies par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Une délibération détermine le régime applicable en interne, après avis du comité technique.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit dans son article 3 que la « quotité des fonctions pouvant être exercée sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ».

Un agent sollicitant plus de trois jours par semaine devra nécessairement s'inscrire dans le cadre dérogatoire prévu par l'article 4 du décret précité, à savoir :

- si son « état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail »,

- ou s'il s'inscrit dans le cadre d'une « autorisation temporaire de télétravail [...] demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».

La seconde exception pourrait permettre d'octroyer une période de télétravail dérogatoire dans les situations suivantes :

- suspicion d'une infection au covid-19 ou cas contact,
- garde d'un enfant en cas de fermeture de l'établissement scolaire ou identifié cas contact,
- pathologie à risque.

III. Agents présentant une pathologie à risque

Les agents publics présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret [n°2020-1098](#) du 29 août 2020 doivent prioritairement bénéficier du télétravail.

Le cas échéant, ces agents sont placés en autorisation spéciale d'absence sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

Sont concernés les agents répondants à l'un des critères suivants :

- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- être 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 ;
- être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Pour les autres agents présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés [dans l'avis du Haut Conseil de santé publique](#) du 19 juin 2020, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail en présentiel est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent présentant un facteur de vulnérabilité non pris en compte par le décret du 29 août 2020 bénéficie des conditions d'emploi aménagées (mise à disposition de masques, bureau dédié, écran de protection, distanciation, etc.).

Si malgré les mesures mises en place par la collectivité, l'agent estime ne pas pouvoir reprendre son activité en présentiel, il doit justifier de son absence en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, ses congés annuels ou ses RTT. Le cas échéant, il peut

justifier de son absence par la transmission d'un certificat d'arrêt de travail afin d'être placé en congé de maladie ordinaire de droit commun.

IV. Autorisations d'absence garde d'enfants

En l'absence de réglementation particulière, les conditions de droit commun de l'autorisation spéciale d'absence « garde d'un enfant malade » s'applique lorsqu'un enfant présente les symptômes du Covid-19 ou est testé positif.

L'ASA « garde d'enfant malade » est équivalente à la durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour.

Un doublement est possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence.

Pour rappel, une délibération doit déterminer le régime des ASA, après avis du comité technique. Si la collectivité fait le choix de retenir l'intégralité des motifs prévus par la [circulaire n°2016-11](#), et les mêmes durées, le comité technique n'a pas besoin d'être saisi, celui-ci ayant donné un accord de principe.

Cependant, les fonctionnaires devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, ou lorsque les enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible, en autorisation spéciale d'absence sur présentation d'un justificatif de l'établissement ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact.

Les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires affiliés au régime général de l'IRCANTEC (moins de 28 heures hebdomadaires) dans cette même situation bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

A ce titre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est réactivé. Il appartiendra à l'employeur de faire une télédéclaration pour l'arrêt de travail.

La collectivité versera la rémunération de l'agent en complément pour atteindre le montant total du plein-traitement. Elle peut également faire le choix de procéder à la subrogation, et percevoir directement les indemnités journalières tout en assurant le versement intégral de la rémunération de l'agent.

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel et ne peut bénéficier qu'à un seul des parents. Une attestation sur l'honneur doit être remise à l'employeur public certifiant être le seul des deux parents à bénéficier de la mesure.

V. Suspicion d'infection au Covid-19

En l'absence de directives clairement arrêtées au niveau ministériel, il convient de prendre une mesure d'isolement de 7 jours minimum à 14 jours maximum à l'égard d'un agent présentant les symptômes du Covid-19. Pendant cette durée, l'exercice en télétravail doit être privilégié pour l'agent ou à défaut être placé en autorisation spéciale d'absence.

L'agent doit être invité à consulter dans les plus brefs délais son médecin traitant et à procéder à un test virologique.

Si l'intéressé est testé positif, il doit transmettre un certificat médical afin d'être placé en congé de maladie ordinaire. Aucune disposition ne permet de déroger à l'application du délai de carence.

Si le test est négatif, il reprend son poste en appliquant les gestes barrières.

Si l'agent refuse de transmettre les résultats du test virologique, la mesure d'isolement est maintenue jusqu'à son terme. Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée à son encontre pour le refus de transmettre les résultats du test.

Il est recommandé de placer en isolement les « cas-contacts ». Est considéré comme cas-contact l'agent qui :

- A été en contact avec un cas positif dans les 48 heures précédents la date de début des signes (date indiquée par l'ARS),
- A été impliqué au moins une fois dans le type de rencontre suivant, en l'absence de mesures de protections efficaces :
 - Contact direct avec un cas confirmé en face à face à moins d'un mètre, quel que soit la durée,
 - Partage d'un espace confiné pendant au moins 15 minutes (bureau, salle de réunion, véhicule...),
 - Face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement,
 - Actes d'hygiène ou de soins,
 - Etant élève ou enseignant dans la même classe scolaire ou universitaire.

La reprise d'activité des cas contacts s'effectue si le test de l'agent suspecté est négatif, ou à la fin de la période d'isolement le cas échéant.

Si l'agent suspecté est testé positif, les cas-contacts sont invités à se faire dépister au terme d'un délai de 7 jours. En fonction du résultat du test virologique :

- Si le test est positif : l'agent doit se rapprocher de son médecin traitant afin de solliciter un arrêt de travail et être placé en congé de maladie ordinaire,
- Si le test est négatif : l'agent doit reprendre son service.

VI. Reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle

Le décret [n° 2020-1131](#) du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 est paru au Journal Officiel du 15 septembre 2020.

Le décret modifie les tableaux annexés au Code de la sécurité sociale désignant les maladies professionnelles afin d'introduire un tableau spécifique aux pathologies causées par une infection au Covid-19, « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 ».

Les pathologies concernées sont les affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte-rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes-rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès.

Les travaux susceptibles de provoquer les maladies désignées par le tableau n°100 sont ceux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de service, d'entretien, administratif, ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements limitativement énumérés.

Seront notamment concernés les agents territoriaux exerçant en EHPAD et dans les services d'aide à domicile.

Ces affections doivent avoir fait l'objet d'une prise en charge médicale dans un délai maximal de 14 jours à compter de la fin de l'exposition au risque.

Comme pour tous les autres tableaux de maladie professionnelle, lorsque l'ensemble des conditions sont remplies (désignation de la pathologie, délai de prise en charge et liste limitative des travaux), le principe de présomption d'imputabilité au service de la maladie s'applique.

Les agents victimes d'une pathologie désignée dans le tableau n°100 mais qui ne remplissent pas l'une ou les deux autres conditions (délai de prise en charge et/ou liste limitative des travaux) du tableau, ne bénéficient pas de la présomption d'imputabilité et doivent alors apporter la preuve que la pathologie ait été directement causée par leur activité professionnelle.

Concernant les agents victimes d'une affection liée à une infection à la Covid-19 non désignée dans le tableau n°100, ils devront établir la preuve d'un lien essentiel et direct entre cette affection et leurs activités professionnelles et démontrer qu'elle entraîne une incapacité permanente partielle d'un taux au moins égal à 25%.

La procédure de reconnaissance en maladie professionnelle est identique à toutes les autres maladies professionnelles :

- délai réglementaire de déclaration fixé à 2 ans suivant la date de première constatation de la pathologie
- délai d'instruction par la collectivité fixé à 2 mois (5 mois en cas d'enquête administrative, de diligence d'expertise et/ou de saisine de la commission de réforme) à compter de la date de réception de la déclaration (formulaire de déclaration + certificat médical initial)
- sollicitation de l'avis du médecin de prévention obligatoire

- saisine de la Commission de Réforme dès lors que la collectivité estime que les éléments dont elle dispose ne lui permettent pas d'établir que les critères du tableau ou s'il s'agit d'une maladie professionnelle hors-tableaux.

Pour rappel, la procédure de placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas de maladie professionnelle est précisée par la circulaire [n°2019-32](#) du Centre de Gestion de la Marne.

Des modèles d'arrêtés plaçant les agents en autorisation spéciale d'absence sont disponibles depuis la page d'accueil de notre site internet, rubrique « Covid-19 : gestion des agents » /statut et juridique.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



**Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN**

**Maire d'ESTERNAY
Conseiller régional**

Délégué CNFPT de la Champagne Ardenne