

Obligations de l'employeur et de l'agent en matière de santé

En application de l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10/06/1985, **l'autorité territoriale** est chargée de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous son autorité.

Par conséquent, les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique doivent être assurées aux fonctionnaires durant leur travail.

L'article L.4122-1 du Code du Travail indique qu'il incombe à **chaque travailleur** de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux instructions données par l'employeur.

De fait, lorsqu'un agent est « cas contact » et a été contacté par l'assurance maladie ou l'ARS, il doit en informer son employeur.

Le port du masque sur le lieu de travail est obligatoire pour se protéger et protéger les autres, conformément aux directives nationales et aux règles écrites au sein de la collectivité et explicitées aux agents. Le masque est considéré comme un EPI (Equipement de Protection Individuelle) et tout refus de son port pourra engendrer des rappels ou sanctions disciplinaires.

Cependant, **il paraît difficile de sanctionner un agent qui est venu travailler alors qu'il était cas contact**. **Pour éviter une telle situation**, l'employeur informe les agents des mesures mises en place au sein de la collectivité et des diverses positions dans lesquelles ils peuvent être placés en fonction de leur situation (cas contact, agents positifs, garde d'enfant...).

Rappel des positions administratives des agents

I Cas contact

Définition de l'Agence nationale de santé publique

Est considérée comme cas contact, « toute personne, en l'absence de mesure de protection efficace pendant toute la durée du contact :

- Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable,
- Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'un mètre, quelle que soit la durée (ex : conversation, repas),

- Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins,
- Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement. »

Positions

Les agents considérés comme cas contact, **contactés par la CPAM** doivent être durant la durée de l'isolement jusqu'aux résultats du test (7 jours à compter du dernier contact avec la personne malade) :

⇒ **placés en télétravail** quand le poste le permet,

⇒ sinon **en autorisation spéciale d'absence**.

Effets

Le salaire de l'agent est maintenu.

Le jour de carence n'est pas appliqué.

Procédure

L'agent doit fournir à son employeur un justificatif transmis par l'assurance maladie.

Pour les agents contractuels, et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures hebdomadaires (IRCANTEC) relevant du régime général, l'employeur doit faire une télédéclaration, il transmet les données de paie pour le calcul des indemnités journalières sécurité sociale pour les récupérer, soit directement par subrogation soit indirectement par compensation sur la rémunération suivant de l'agent les ayant perçues.

Remarque

Les cas contact de cas contact ne sont pas considérés comme des cas contact.

II Agents positifs

L'agent testé positif doit être placé en **congé de maladie ordinaire** sur présentation **d'un arrêt de travail avec application d'une journée de carence**.

III Agents vulnérables

Suite à la suspension du décret n°2020-1098 du 29/08/2020 qui avait réduit la liste des 11 pathologies à 4 pathologies par l'ordonnance du Conseil d'Etat du 15/10/2020, le décret n°2020-1365 du 10/11/2020 **redéfinit la liste des personnes vulnérables et instaure de nouvelles conditions pour que les pathologies retenues puissent permettre le placement des agents publics en autorisation spéciale d'absence**. Par conséquent, pour pouvoir bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, l'agent public doit être dans l'une des situations prévues par la nouvelle liste de pathologies et ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées.

Nouvelle liste de pathologies

Les agents publics doivent être dans l'une des situations suivantes :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- 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/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- 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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

Nouvelles conditions

En outre, pour être placé en autorisation spéciale d'absence, l'agent doit :

- ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail,
- ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- 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.

Positions

Les agents vulnérables doivent :

- ⇒ exercer leurs missions en **télétravail** lorsque cela est possible,
- ⇒ sinon exercer en **présentiel avec mesures de protection renforcées**,
- ⇒ sinon être placés en **autorisations spéciales d'absence**.

Procédure

Le placement en autorisation spéciale d'absence est effectué à la demande de l'agent.

Ils doivent **présenter un certificat d'isolement délivré par le médecin**.

IV Les conjoints des agents vulnérables

L'ordonnance du 15/10/2020 du Conseil d'Etat n'a pas remis en cause la situation des agents publics partageant domicile avec une personne vulnérable qui ne peuvent plus bénéficier d'autorisations spéciales d'absence.

Positions

Ces agents sont :

⇒ **placés en télétravail** quand leurs missions s'y prêtent.

⇒ **En présentiel** avec des **conditions d'emploi aménagées** :

- **Mesures barrière** : avec une hygiène des mains renforcée et respect de la distanciation physique ou port du masque obligatoire (mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur portés sur le lieu du travail et dans les transports en commun),
- **Aménagement du poste du travail** (bureau individuel, écran de protection, horaires aménagés...)

Les agents qui ne reprendraient pas le travail malgré ces aménagements de protections doivent :

⇒ prendre **des congés annuels**,

⇒ ou prendre des **jours de récupération du temps de travail**,

⇒ ou encore de **jours du compte épargne temps**,

⇒ être placé en **congé de maladie ordinaire** sous réserve d'un arrêt de travail délivré par son médecin traitant.

V Agents devant assurer la garde de leurs enfants

Positions

Les agents qui doivent assurer la garde de leurs enfants lors de la fermeture de l'établissement d'accueil ou lorsque l'enfant est identifié comme cas contact par l'assurance maladie sont placés :

⇒ en **télétravail** quand c'est possible,

⇒ sinon en **autorisation spéciale d'absence**.

Pièces justificatives

L'agent doit fournir :

- un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut pas être accueilli,
- Ou d'un document de l'assurance maladie identifiant l'enfant comme personne à risque,
- Et d'une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents à demander à bénéficier de ce dispositif.

Procédure

Pour les agents relevant du régime général, l'employeur fait une télédéclaration pour cet arrêt de travail et transmet les données pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale pour ensuite le récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Remarques

L'âge limite des enfants est de 16 ans (pas d'âge limite pour les enfants handicapés).

VI Agents dont l'activité est réduite

La DGAFP invite les employeurs à organiser l'activité des agents en combinant les dispositifs de droit commun :

- redéploiement temporaire sur d'autres fonctions,
- télétravail,
- modulation du temps de travail,
- congés annuels,
- jours de RTT,
- jours de CET.

Les agents dont la structure est fermée sont placés :

- en télétravail si leurs fonctions le permettent,
- changement d'affectation dans le respect des missions du cadre d'emplois,
- en autorisations spéciales d'absence.

Les différentes positions des agents

Situation	Cas contact	Agent positif	Agents vulnérables	Conjoint d'agent vulnérable	Garde enfant ou enfant cas contact	Agent en activité réduite	Agent dont la structure est fermée
Position	<ul style="list-style-type: none"> - Télétravail - ASA <p>Pas de jour de carence</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CMO 	<ul style="list-style-type: none"> - Télétravail - mesures de protection renforcées - ASA 	<ul style="list-style-type: none"> - Télétravail - Présentiel avec aménagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Télétravail - ASA 	<ul style="list-style-type: none"> - Redéploiement temporaire sur d'autres fonctions, - Télétravail, - Modulation du temps de travail, - Congés annuels, - RTT, - Jours de CET. 	<ul style="list-style-type: none"> -Télétravail, -Changement d'affectation dans le respect des missions du cadre d'emplois, -ASA.
Pièces à fournir	<ul style="list-style-type: none"> - Justificatif de la CPAM 	<ul style="list-style-type: none"> Arrêt de travail avec jour de carence 	<ul style="list-style-type: none"> - Certificat d'isolement du médecin 		<ul style="list-style-type: none"> - Justificatif de l'établissement, - Justificatif de la CPAM, - Attestation sur l'honneur 		