

**TABLEAU SYNTHETIQUE RELATIF A LA SITUATION DES AGENT·ES PENDANT LA COVID-19
(Mise à jour au 27/09/2021)**

SITUATION	FONCTIONNAIRES CNRACL	AGENT·ES RELEVANT DU REGIME GENERAL (TITULAIRES IRCANTEC < 28 HEURES PAR SEMAINE ET AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC)
<p>Agent·e identifié·e comme « cas contact à risque de contamination » : maintien à domicile, isolement en attente de test PCR (placement en isolement à titre préventif)</p> <p>→ L'agent·e public·que remet à son employeur·se le document transmis par les équipes du « contact tracing » émanant de l'assurance maladie.</p> <p>Cf. site ameli pour consulter les recommandations : https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux</p>	<p>- Télétravail si possible</p> <p align="center">OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	<p>- Télétravail si possible</p> <p align="center">OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p> <p><i>N.B. : Afin que l'employeur·se puisse percevoir directement les indemnités journalières (IJSS) en lieu et place de l'agent·e (subrogation) pour les contractuels et les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général, il appartient à l'employeur·se de faire une télé-déclaration sur la plateforme https://declare.ameli.fr/ pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS</i></p>
<p>Agent·e présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 déclarés à l'Assurance maladie</p> <p>L'agent·e public·que 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 à compter de la déclaration en ligne via la plateforme téléservice https://declare.ameli.fr/</p> <p>→ Transmission du récépissé généré par le téléservice de la CNAM (https://declare.ameli.fr/). L'agent·e est couvert·e par ce récépissé jusqu'aux résultats du test</p> <p>→ A la réception des résultats du test (positif ou négatif), l'agent·e doit se reconnecter au téléservice : https://declare.ameli.fr/ afin d'enregistrer la date d'obtention du résultat de ce test</p> <p>→ Si le test est négatif, consulter le site ameli afin d'appliquer les recommandations : https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux</p> <p>→ Si le test est négatif et dès lors que l'agent·e présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il·elle est invité·e à consulter un·e médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur·se un arrêt de travail dans les conditions de droit commun (jour de carence + calcul des droits à maladie à plein ou demi traitement)</p> <p>→ Si le test est positif, l'agent·e est placé en congé de maladie sans application du jour de carence pour les arrêts démarrant à compter du 10/01/2021 (cf. situation ci-dessous)</p> <p>→ Si l'agent·e n'a pas réalisé de test après s'être déclaré·e symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée</p>	<p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> jusqu'aux résultats du test de détection (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	<p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> jusqu'aux résultats du test de détection (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p> <p><i>N.B. : Afin que l'employeur·se puisse percevoir directement les indemnités journalières (IJSS) en lieu et place de l'agent·e (subrogation) pour les contractuels et les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général, il appartient à l'employeur·se de faire une télé-déclaration sur la plateforme https://declare.ameli.fr/ pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS</i></p>

SITUATION	FONCTIONNAIRES CNRACL	AGENT·ES RELEVANT DU REGIME GENERAL (TITULAIRES IRCANTEC < 28 HEURES PAR SEMAINE ET AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC)
ARRET DE MALADIE : DISTINCTION ENTRE LA MALADIE EN LIEN OU SANS LIEN AVEC LA COVID-19		
<p>Agent·e présentant un arrêt de maladie <u>en lien</u> avec la covid-19 (test PCR positif) Lorsque l'agent·e public·que est testé·e positif·ve, il·elle enregistre la date d'obtention du résultat du test sur la plateforme du téléservice : https://declare.ameli.fr/. → Transmission d'un arrêt de travail établi et transmis à l'agent·e par la Caisse de l'assurance maladie à l'issue de l'appel téléphonique dans le cadre du "contact-tracing". La durée du congé de maladie dépend des circonstances propres à chaque patient·e</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Placement en congé de maladie ordinaire sans jour de carence pour les arrêts à compter du 10/01/2021 (calcul des droits à maladie à plein ou demi traitement) - Rémunération statutaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Placement en congé de maladie ordinaire sans jour de carence pour les arrêts à compter du 10/01/2021 (calcul des droits à maladie à plein ou demi traitement) - Rémunération statutaire / Régime de droit sécurité sociale Les agent·es bénéficiant d'un arrêt de travail perçoivent des IJSS dans les conditions de droit commun. L'employeur·se doit maintenir le salaire dans les conditions statutaires habituelles (si ce régime est plus favorable)
<p>Agent·e présentant un arrêt de maladie <u>sans lien</u> avec la covid-19 (autre pathologie que celle de la covid-19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Placement en congé de maladie ordinaire avec jour de carence (+ calcul des droits à maladie à plein ou demi traitement) - Rémunération statutaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Placement en congé de maladie ordinaire avec jour de carence (+ calcul des droits à maladie à plein ou demi traitement) - Rémunération statutaire / Régime de droit sécurité sociale Les agent·es bénéficiant d'un arrêt de travail perçoivent des IJSS dans les conditions de droit commun. L'employeur·se doit maintenir le salaire dans les conditions statutaires habituelles (si ce régime est plus favorable)

SITUATION	FONCTIONNAIRES CNRACL	AGENT·ES RELEVANT DU REGIME GENERAL (TITULAIRES IRCANTEC < 28 HEURES PAR SEMAINE ET AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC)
<p>Agent·e ayant à garder un·e enfant de moins de 16 ans (ou enfant en situation de handicap sans limite d'âge), suite à la fermeture de l'établissement scolaire accueillant l'enfant (école ou collège) ou crèche accueillant l'enfant</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>Lorsque l'enfant de l'agent·e est identifié·e par le·la médecin, l'Assurance Maladie ou l'ARS comme étant « cas-contact » de personnes infectées</p> <p><i>N.B. : Les ASA pourront bénéficier à un·e parent·e par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parent·es et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.</i></p> <p><i>Il appartient à l'agent·e de fournir également 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.</i></p> <p><i>Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Il appartient au chef de service d'examiner, après demande de l'agent, chaque situation individuelle en veillant à une juste conciliation entre les nécessités de service et les impératifs familiaux résultant de la fermeture des lieux habituels d'accueil. Dans ce cadre, il appartient à l'agent·e de fournir 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.</i></p>	<p>- <u>Télétravail si possible</u></p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> pendant la durée de la fermeture de l'établissement scolaire ou crèche ou pendant toute la période au cours de laquelle l'enfant est identifié·e comme « cas contact » (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	<p>- <u>Télétravail si possible</u></p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> pendant la durée de la fermeture de l'établissement scolaire ou crèche ou pendant toute la période au cours de laquelle l'enfant est identifié·e comme « cas contact » (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p> <p><i>N.B. : Afin que l'employeur·se puisse percevoir directement les indemnités journalières (IJSS) en lieu et place de l'agent·e (subrogation) pour les contractuels et les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général, il appartient à l'employeur·se de faire une télé-déclaration sur la plateforme https://declare.ameli.fr/ pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS</i></p>
<p>Agent·e travaillant dans un service faisant l'objet d'une fermeture (école, crèche,)</p>	<p>- Télétravail si possible, réaffectation des agent·es dans un service présentiel si cela est possible (ion des locaux, ...),</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> (versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT)</p>	

SITUATION	FONCTIONNAIRES CNRACL	AGENT·ES RELEVANT DU REGIME GENERAL (TITULAIRES IRCANTEC < 28 HEURES PAR SEMAINE ET AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC)
<p>PERSONNES VULNERABLES PRESENTANT UN RISQUE DE DEVELOPPER UNE FORME GRAVE D'INFECTION AU COVID-19 (DECRET N° 2021-1162 DU 08/09/2021 (JO DU 09/09/2021 + NOTE D'INFORMATION DE LA DGL DU 09/09/2021)</p> <p>DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 27 SEPTEMBRE 2021</p>	<p>La prise en charge spécifique des agent·es vulnérables s'effectue à la demande de ceux-ci ou celles-ci et sur présentation à l'employeur·se d'un certificat médical établi par un médecin.</p>	
<p><u>1^{ère} situation</u></p> <p>Agent·es vulnérables <u>sévèrement immunodéprimé·es</u> présentant l'une des pathologies listées à l'article 1^{er} II. du décret n° 2021-1162 du 08/09/2021, à savoir :</p> <p>1° Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques,</p> <p>2° Etre sous chimiothérapie lymphopénisante,</p> <p>3° Etre traité·e par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima),</p> <p>4° Etre dialysé·e chronique,</p> <p>5° Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur·se d'un déficit immunitaire primitif.</p>	<p>Le certificat médical atteste que l'agent·e se trouve dans l'une des situations énumérées dans la note d'information de la DGCL en date du 09/09/2021 <i>relative au modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19</i> (cas d'agent·es vulnérables <u>sévèrement immunodéprimé·es</u> prévus page 2, § 1.1).</p> <p>- <u>Télétravail lorsque les missions sont télétravaillables</u> OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> (<i>versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT</i>)</p>	
<p><u>2^{ème} situation</u></p> <p>Agent·es vulnérables <u>non sévèrement immunodéprimé·es</u> présentant l'une des pathologies listées à l'article 1^{er} I. du décret n° 2021-1162 du 08/09/2021, à savoir :</p> <p>1° Etre âgé·e de 65 ans et plus,</p> <p>2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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,</p> <p>3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,</p> <p>4° 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),</p> <p>5° Présenter une insuffisance rénale chronique sévère,</p> <p>6° Etre atteint·e de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),</p> <p>7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²),</p> <p>8° Etre atteint·e d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :</p> <ul style="list-style-type: none"> - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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, 	<p>Le certificat médical atteste que l'agent·e se trouve dans l'une des situations énumérées dans la note d'information de la DGCL en date du 09/09/2021 <i>relative au modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19</i> (cas d'agent·es vulnérables <u>non sévèrement immunodéprimé·es</u> prévus page 2, § 1.2) et qu'il·elle·e est affecté·e à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales.</p> <p>- <u>Télétravail lorsque les missions sont télétravaillables</u> OU</p> <p>- <u>Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) si les mesures de protection renforcées décrites ci-dessous ne sont pas possibles</u> (<i>versement de l'intégralité de la rémunération mais ne génère pas de jours RTT</i>)</p> <p>Sont également placé·es en ASA, au cas par cas, les agent·es pour lesquel·les l'exercice des missions en télétravail n'est pas possible et qui justifient, par la présentation d'un certificat médical, se trouver dans l'une des situations énumérées pour les cas d'agent·es vulnérables <u>non sévèrement immunodéprimé·es</u> ainsi que <u>d'une contre-indication médicale</u> (pas besoin que l'agent·e soit affecté·e à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales).</p>	

SITUATION	FONCTIONNAIRES CNRACL	AGENT·ES RELEVANT DU REGIME GENERAL (TITULAIRES IRCANTEC < 28 HEURES PAR SEMAINE ET AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC)
<p>9° Etre atteint·e de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins, 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie, 11° Etre au troisième trimestre de la grossesse, 12° Etre atteint·e 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, 13° Etre atteint·e de trisomie 21 (nouvelle pathologie),</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Etre affecté·e à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales</p>	<p><u>Mesures de protection</u> Il appartient à l'employeur·se de déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent·e concernée·e dans le strict respect des mesures de protection renforcées suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (adaptation des horaires, 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 (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le 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 à défaut la réduction au maximum 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·se 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. <p>A défaut de mise en place de ces mesures de protection, l'agent·e en informe son employeur·se et peut saisir le médecin de prévention qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail en présentiel. Dans l'attente de cet avis, l'agent·e est placé·e en A.S.A.</p> <p><u>Désaccord entre l'agent·e et l'employeur·se</u> Lorsque l'employeur·se estime que la demande de placement en ASA n'est pas fondée au motif que le poste sur lequel l'agent·e est affecté·e n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales, il·elle saisit le médecin de prévention, qui se prononcera sur l'exposition à de fortes densités virales du poste et vérifiera la mise en œuvre des mesures de protection renforcées. L'agent·e est placé·e en ASA dans l'attente de l'avis du médecin de prévention.</p>	

SITUATION	FONCTIONNAIRES CNRACL	AGENT·ES RELEVANT DU REGIME GENERAL (TITULAIRES IRCANTEC < 28 HEURES PAR SEMAINE ET AGENT·ES CONTRACTUEL·LES DE DROIT PUBLIC)
Agent·es public·ques cohabitant avec une personne vulnérable	<p>Conformément à la circulaire du Premier Ministre du 01/09/2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique d'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 et aux différentes FAQ de la DGCL et de la DGAFP, le télétravail est, pour les conjoint·es des personnes vulnérables, la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent. En cas de travail par nature présentiel ou de reprise du travail présentielle décidée par le·la chef·fe de service au regard des besoins du service, il convient de mettre en œuvre les conditions aménagées, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur·se à l'agent·e, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures), - une vigilance particulière de cet·te agent·e 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, distanciation physique assurée, ...). <p>Lorsque la nature des missions fait obstacle au recours au télétravail et que l'employeur·se ne peut satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi aménagées, l'employeur·se peut affecter temporairement les agent·es concerné·es dans un autre emploi de leur grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.</p>	
