

**Covid-19 – situation du personnel**

## Sommaire

|   |   |
|---|---|
| Préambule.....  | 1 |
| I – Situation des agents exerçant leurs fonctions sur leur lieu de travail .....                                  | 1 |
| A. Concernant l'obligation de protection pesant sur les employeurs publics .....                                  | 1 |
| B. Concernant l'obligation vaccinale .....  | 2 |
| II – Situation des agents ne pouvant pas exercer leurs fonctions ou devant être éloignés du lieu de travail ..... | 2 |
| A. Concernant le télétravail : .....  | 2 |
| B. Concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) : .....   | 3 |
| C. Concernant les congés de maladie .....   | 4 |

## Textes applicables

- [Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#)
- [Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 – article 27](#)
- [Décret n° 2022-1097 du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la covid-19](#)
- [Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19](#)
- [Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants](#)
- [Instruction n° DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 2 mai 2023 relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19](#)
- [Note d'information du 5 février 2021 relative aux modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique territoriale](#)
- [Note d'information du 5 juillet 2021 relative aux modalités d'octroi des ASA pour vaccination](#)
- [FAQ de la DGAFP](#) et [FAQ de la DGCL](#) qui également mis à jour son [site internet](#).

## Préambule

La plupart des mesures d'exceptions instaurées durant l'état d'urgence sanitaire ou à l'occasion de la gestion de la sortie de crise sanitaire ont pris fin au 31 juillet 2022, puis au 31 janvier 2023. Seules des mesures résiduelles demeurent.

La présente note a pour objet de présenter les différentes situations dans lesquelles les agents publics peuvent se trouver dans ce cadre et les mesures à prendre pour les placer dans une situation administrative régulière.

## I – Situation des agents exerçant leurs fonctions sur leur lieu de travail

### A. Concernant l'obligation de protection pesant sur les employeurs publics

L'employeur doit prendre des mesures et donner des consignes permettant d'assurer la sécurité du personnel.

Le **port du masque** n'est plus obligatoire dans les établissements recevant du public notamment, mais reste **recommandé** dans les lieux clos et de promiscuité, et dans les grands rassemblements, en particulier pour les personnes fragiles, du fait de leur âge ou de leurs pathologies.

La distanciation physique est fortement **recommandée** en raison de la forte contagiosité des variants du virus, surtout en l'absence de port du masque et pour les personnes positives à la Covid-19 ou ayant été en contact avec une personne contaminée. Les autres mesures barrières (se laver régulièrement les mains, aérer les pièces, tousser et éternuer dans son coude, éviter de se toucher le visage...) demeurent également vivement **recommandées**.

## B. Concernant l'obligation vaccinale

L'obligation vaccinale, prévue par l'article 12 de la loi n° 2021-1040 a été supprimée par le décret n° 2023-368 entré en vigueur le 15 mai 2023. Ainsi, l'obligation vaccinale est levée pour les personnels concernés.

En effet, il était prévu que "lorsque, au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques telles que constatées par la Haute Autorité de santé" l'obligation vaccinale n'est plus justifiée, celle-ci soit suspendue par décret, pour tout ou partie des catégories de personnels concernés.

Elle est désormais suspendue pour la totalité des personnels auparavant soumis à une telle obligation depuis le 7 août 2021.

### Zoom sur la situation des agents suspendus puis réintégrés

Les fonctionnaires suspendus pour absence de respect de l'obligation vaccinale sont demeurés en **position d'activité**.

Toutefois, les périodes de suspension :

- n'ont pas généré de droits à congés ;
- n'ont pas été prises en compte comme périodes ouvrant des droits à l'avancement ;
- n'ont pas été prises en compte pour la constitution des droits à pension.

La situation est la même pour les agents contractuels de droit public à l'exception des dispositions qui ne s'appliquent qu'à la carrière des fonctionnaires. À noter que les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté.

La fin de suspension entraîne l'obligation de **rémunérer les agents à compter du 15 mai 2023**, y compris entre la date de fin de suspension et la réaffectation dans l'emploi.

Au plus tôt, il revient aux employeurs de contacter chaque professionnel suspendu pour signifier la fin de la suspension, et si possible, lui indiquer le poste d'affectation et la date de reprise du travail.

L'agent suspendu a le droit de reprendre ses fonctions sur **le poste qu'il occupait ou sur un emploi équivalent**, correspondant à son grade s'il s'agit d'un fonctionnaire.

La décision d'affectation doit comporter les voies et délais de recours et doit être notifiée à l'agent **préalablement** à la date de reprise de poste.

Lorsque l'agent ne se présente pas à la date fixée par la décision de réaffectation et ne justifie pas de son impossibilité de se présenter, l'employeur peut enclencher une **procédure d'abandon de poste** avec l'envoi d'une mise en demeure de se présenter au poste d'affectation.

## II – Situation des agents ne pouvant pas exercer leurs fonctions ou devant être éloignés du lieu de travail

L'isolement obligatoire des personnes positives à la Covid-19 prend fin à compter du 1<sup>er</sup> février 2023. Des consignes à respecter par les personnes positives ou les cas-contacts sont toutefois rappelées et régulièrement mises à jour sur le site de la CPAM :

- o [Que se passe-t-il quand on a été en contact avec une personne malade du Covid-19 ?](#)
- o [Que se passe-t-il en cas de test positif au Covid-19 ? Et en cas de test négatif ?](#)

Ainsi, comme pour toute maladie à infection respiratoire aiguë, il reste fortement recommandé aux personnes positives au Covid-19 et aux personnes ayant été exposées à une personne contagieuse de :

- **Respecter les gestes barrières** et notamment
  - o Porter un masque en présence d'autres personnes ;
  - o Se laver fréquemment les mains ;
- **Se faire tester** au moindre signe de la maladie si le diagnostic n'a pas été réalisé ;
- **Favoriser le télétravail** ;
- **Informers rapidement les personnes qui pourraient avoir été contaminées**, en cas de diagnostic positif ;
- **Éviter le contact avec les personnes fragiles**.

Adopter l'ensemble des gestes barrières reste recommandée pour tous, en particulier dans les lieux confinés et avec beaucoup de personnes.

## A. Concernant le télétravail :

Pour rappel, le télétravail n'est en principe possible que si la collectivité a **délibéré** pour le mettre en œuvre. Vous trouverez sur le site du CDG74 un [modèle de délibération instaurant le télétravail](#) à soumettre préalablement au comité technique pour avis.

## B. Concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) :

La plupart des ASA qui avaient été instauré pendant la crise Covid ont pris fin.

Ainsi, le dispositif d'**ASA pour garde d'enfant de moins de 16 ans** faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, a pris fin **le 31 juillet 2022**. C'est donc le régime habituel des ASA pour garde d'enfant malade qui s'applique à compter du 1<sup>er</sup> août 2022.

Par ailleurs, pouvaient également bénéficier d'une **ASA les agents publics présentant des symptômes de la Covid-19**, qui remplissaient le formulaire en ligne sur la plateforme <https://declare.ameli.fr/> et s'engageaient à effectuer un test de détection de la covid-19 (PCR ou antigénique) sous 2 jours. Dans l'attente du résultat du test, l'agent pouvait bénéficier d'une ASA s'il ne pouvait pas télétravailler, en fournissant le récépissé d'arrêt de travail dérogatoire délivré à la suite de sa déclaration. Toutefois, le décret du 27 janvier 2023 a mis fin à ce dispositif à compter du 31 janvier 2023.

**À compter du 1<sup>er</sup> février 2023**, les agents symptomatiques ne peuvent donc plus bénéficier d'ASA dans l'attente de la réalisation d'un test de dépistage.

En outre, un mécanisme de protection spécifique est prévu pour les salariés du secteur privé, par l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, et permet aux salariés considérés comme vulnérables de bénéficier du versement du chômage partiel pendant la durée de leur absence. Par analogie, **les agents publics vulnérables bénéficient également d'ASA**.

Peuvent ainsi bénéficier d'une prise en charge particulière, à leur demande et sur prescription médicale, les agents remplissant les critères définis dans la [Note d'information du 9 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19](#), qu'ils soient ou non sévèrement immunodéprimés.

Ce mécanisme était initialement prévu jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022, puis avait été prolongé jusqu'au 31 janvier 2023, et a de nouveau été **prolongé jusqu'au 28 février 2023**. Ces mesures, ne remettent pas en cause les reprises d'activité qui ont pu être organisées, au cas par cas, en lien avec le médecin du travail et/ou le médecin traitant, quand l'employeur pouvait mettre en place les mesures adéquates.

À partir du **1<sup>er</sup> mars 2023**, la protection de la santé au travail des personnes vulnérables relèvera du droit commun. Il est demandé aux employeurs territoriaux de porter une attention particulière aux conditions de retour en fonctions et à l'accompagnement des agents concernés et de rechercher toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés. Les agents qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste, malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail, devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ou, à défaut, entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement.

Enfin, les **ASA pour vaccination** demeurent également en vigueur.

Le Gouvernement a en effet souhaité accélérer l'effort national de vaccination. Dans ce cet objectif, **la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire (article 17) a instauré une autorisation spéciale d'absence de droit pour les agents qui souhaiteraient se faire vacciner sur leur temps de travail. Une telle autorisation peut également être accordée, à la discrétion de l'employeur, aux agents souhaitant accompagner leur enfant mineur aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19**. Ces autorisations sont accordées pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Cela concerne tous les cas de vaccination, même en-dehors du cadre professionnel (dans un centre de vaccination ou chez un médecin).

Par ailleurs, **des ASA peuvent également être accordées aux agents qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19**, sur présentation d'une attestation sur l'honneur de l'agent qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour ou le lendemain de la vaccination. Chaque demande fait l'objet d'un examen individualisé.

Les autorisations spéciales d'absence ont pour conséquence le maintien du traitement, du régime indemnitaire et des droits à avancement et à congés des agents. Ces périodes sont considérées comme des services effectués et n'ont pas à être récupérées par les agents.

### C. Concernant les congés de maladie :

Les agents malades de la Covid-19 sont placés en congé de maladie dans les conditions de droit commun. La reprise des fonctions au terme de ce congé n'est pas conditionnée à la réalisation d'un nouveau test.

L'article 27 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 avait initialement prolongé le dispositif des arrêts de travail dérogatoires délivrés par la sécurité sociale jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2023.

La décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 a cependant mis fin à ce dispositif, ainsi qu'à la suspension du jour de carence, au 31 janvier 2023.

**Par conséquent, au 1<sup>er</sup> février 2023, les agents publics positifs à la Covid-19 dont l'état de santé ne leur permet pas de travailler sont donc placés en congé de maladie dans les conditions de droit commun, sur prescription de leur médecin traitant, avec application du jour de carence.**

Les déclarations de maladie professionnelle liées à une infection au SARS-CoV2 sont instruites dans les conditions de droit commun pour l'octroi d'un CITIS, la procédure étant précisée dans la note d'information du 5 février 2021 susvisée. Cette même note précise que la contamination par la Covid-19 ne saurait être reconnue comme un accident de service au regard du contexte de circulation active du virus, qui ne permet pas de dater avec précision l'infection.