

## NOTE RELATIVE A LA PERIODE DE CONFINEMENT DANS LE CONTEXTE DE LA SECONDE VAGUE LIEE AU COVID-19

Cette note a pour objet de clarifier et d'actualiser les règles applicables aux agents de la FPH, compte tenu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 et de l'évolution de la réglementation.

Elle a notamment vocation à préciser les règles relatives à l'application du jour de carence ainsi que la doctrine applicable aux agents vulnérables, aux agents considérés comme « cas contacts » et aux agents souhaitant ou devant assurer la garde de leurs enfants.

### TEXTES DE REFERENCE

- Décret n°2020-72 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus,
- Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020,
- Décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus,
- Instruction n°DGOS/RH3/2020 du 14 septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique hospitalière de l'évolution de l'épidémie de covid-19,
- Circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables,
- Instruction DGOS/RH3/2020 du 12 novembre 2020 relative à la prise en compte de l'évolution du Covid-19 pour les personnels de la FPH et pour les personnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé,
- Avis du Haut conseil de la santé publique publié le 28 août 2020 relatif à des adaptations possibles s'agissant de la recommandation du port de masque en milieu de travail dans les lieux collectifs clos,
- Avis du Haut conseil de la santé publique du 23 mai 2020, relatif à la conduite à tenir pour les professionnels intervenant en établissements de santé et en établissements sociaux et médico-sociaux selon leur statut vis-à-vis du SARS CoV-2,
- Avis du 8 juillet 2020 Relatif à la conduite à tenir en fonction du statut virologique SARS-CoV-2 chez une personne testée dans le cadre du dépistage ou du contact-tracing,
- Avis du HSCP du 31 mars 2020 relatif à la prévention et à la prise en charge des patients à risque de formes graves de COVID-19 ainsi qu'à la priorisation des tests diagnostiques, les mesures suivantes doivent être prises pour assurer la continuité des soins,

### MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

L'instruction DGOS/RH3/2020 du 12 novembre 2020 relative à la prise en compte de l'évolution du Covid-19 pour les personnels de la FPH et pour les personnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé, recommande la mise en place du télétravail à compter du 30 octobre 2020.

Il est notamment indiqué que les chefs de service définissent les organisations de travail tenant compte de ces mesures tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public. Il convient d'aménager les conditions de travail des agents astreints à travailler en présentiel en raison des nécessités du service.

Cas particulier des soignants : La grande majorité de leurs missions ne peuvent s'exercer en télétravail. Pour autant, dans la mesure du possible, les téléconsultations sont à encourager afin d'éviter les déplacements de patients et les contacts entre malades et soignants.

## APPLICATION DU JOUR DE CARENCE

### Fonctionnaires :

La suppression du jour de carence prévue par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n'est plus en vigueur. Il convient d'appliquer les délais de carence aux arrêts de travail de droit commun, pour l'ensemble des agents.

### Agents contractuels, personnels médicaux et fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 28 heures :

En application du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020, les agents contractuels, les personnels médicaux et les fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 28 heures, bénéficient du dispositif d'arrêt dérogatoire comprenant le versement d'indemnités journalières. Le décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 modifie le décret du 31 janvier 2020 et permet la suppression du délai de carence à compter du 16 novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, pour les assurés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance en raison de :

- De leur statut de personne vulnérable,
- Lorsqu'ils sont parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,
- Lorsqu'ils font l'objet d'une mesure d'isolement en tant que "contact à risque de contamination"

L'arrêt de travail est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

## SITUATION DES AGENTS « CAS CONTACTS »

### Quels sont les professionnels considérés comme cas contact ?

Sont considérés comme cas contact en application de l'avis du Haut conseil de la santé publique du 23 mai 2020 repris dans son avis du 08 juillet 2020 :

- ⇒ Un contact avec un patient porteur du Covid-19 si le soignant ne porte pas de masque à usage médical ou si le patient ne porte pas de masque à usage médical.
- ⇒ La réalisation sans masque FFP2 de gestes à risque d'aérosolisation (intubation, kinésithérapie respiratoire) à un patient atteint de Covid-19.
- ⇒ Le contact prolongé (plus de 15 mn dans un espace confiné) avec un soignant porteur du Covid-19 sans masque à usage médical (pendant les pauses principalement)

Les personnes visées par l'une des 3 situations à risques mentionnées doivent être inclus dans le contact-tracing si le patient ou le soignant impliqué :

- A un test virologique positif au Covid-19
- A des signes respiratoires et un scanner thoracique évocateur
- A un test négatif au Covid-19 mais des signes cliniques depuis au moins 10 jours et une sérologie de rattrapage positive au Covid-19.

### Quelle est la conduite à tenir pour ces professionnels ?

L'instruction du 12 novembre 2020 précise que « les personnels « cas contact » continuent à travailler sauf s'ils deviennent symptomatiques ou s'il existe un doute sur la possibilité du soignant à respecter les mesures barrières afin d'éviter les contaminations. Cette règle s'applique également aux personnels contacts avec un cas confirmé par l'Assurance-Maladie dans un cadre extra-professionnel.

Ils doivent pratiquer une auto-surveillance des symptômes et alerter le service de médecine du travail dès l'apparition de symptôme évocateur du Covid-19 afin de réaliser immédiatement un test. Dans l'attente du résultat ils restent à leur domicile. En l'absence de symptôme ils doivent bénéficier d'un test entre J+5 et J+7 du dernier contact ».

## SITUATION DES AGENTS COVID + ASYMPTOMATIQUES

Conformément à l'avis du Haut conseil de la santé publique du 23 mai 2020 repris dans son avis du 08 juillet 2020, les agents Covid+ qui sont asymptomatiques et non remplaçables sont maintenus en poste avec des mesures de précaution et d'hygiène renforcées. La FHF Nouvelle-Aquitaine a décliné la procédure à suivre relative à la situation de ces professionnels<sup>1</sup>. La décision de maintien en poste est prise par l'établissement au regard de la balance bénéfiques/risques (les bénéfiques de la présence du personnel en question doivent être supérieurs aux risques associés).

## SITUATION DES AGENTS VULNERABLES OU VIVANT AVEC UNE PERSONNE VULNERABLE

### Quels agents sont considérés comme vulnérables ?

En application de l'instruction DGOS du 12 novembre 2020, et conformément au décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020, les agents publics vulnérables sont ceux répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

#### 1. Être dans l'une des situations suivantes :

- a) Être âgé de 65 ans et plus ;
- b) 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 ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) 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) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Être 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 ;

---

<sup>1</sup> [Note FHF Nouvelle Aquitaine](#)

**2. Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier sur le lieu de travail ou, pour le f), sur le trajet domicile travail, des mesures de protection renforcées suivantes :**

- a) L'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) ;
- b) Le respect strict des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical 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'application des mesures de protection à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant d'entreprise, cafétéria, salle de détente...) ;
- d) L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- e) 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.
- f) Un mode de déplacement domicile travail favorisant le respect des gestes barrières, qui peut notamment s'appuyer sur une adaptation des horaires d'arrivée et de départ du salarié.

**Quelle doit être la situation administrative des agents vulnérables ?**

*Dispositions identiques appliquées à la FPE<sup>2</sup> et la FPH*

Pour les fonctionnaires considérés comme personnes vulnérables : les modalités d'évolution du poste du travail à leur statut de personne vulnérable ne peuvent être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin traitant. Le télétravail doit être privilégié, toutefois, si l'employeur ne peut procéder à l'aménagement nécessaire du poste de travail du fonctionnaire, il est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Comme le précise l'instruction du 12 novembre 2020 ainsi que la circulaire du 10 novembre 2020, « en cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent doit être placé en ASA ».

Pour les personnels médicaux, aux agents contractuels et aux fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 28 heures : ils bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire comprenant le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale dans le cadre du décret n°2020-72 du 31 janvier 2020. L'avis d'arrêt de travail établi par le médecin doit comporter la mention « vulnérable » dans le motif d'arrêt ainsi que la mention en rapport avec une ALD.

Par ailleurs, l'instruction du 14 septembre 2020 précise que « depuis le 1er septembre 2020, les agents cohabitant avec une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence. Lorsque leurs missions peuvent être exercées à distance, ils doivent être placés en télétravail ».

*Spécificités de la FPH concernant les personnels soignants considérés comme vulnérables*

Conformément à l'avis du Haut conseil de la santé publique du 31 mars 2020, il est préconisé :

- ⇒ Une évaluation, au cas par cas, par le service de santé au travail pour statuer sur la conduite à tenir, individualisée en fonction de leur situation de santé : exclusion des services à risque de forte exposition au SARS-CoV-2 : unités dédiées COVID-19, service d'urgence, service de réanimation, service d'accueil, ou réaménagement du poste de travail ;

---

<sup>2</sup> Circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables

- ⇒ Éviter au maximum qu'ils soient en contact avec des patients dont le diagnostic biologique n'aurait pas été fait ;
- ⇒ Recommandations renforcées d'hygiène des mains ;
- ⇒ Port d'un masque chirurgical toute la journée dans le respect des conditions d'utilisation, de tolérance/acceptabilité, d'intégrité et de changement/manipulation.

## ABSENCES POUR GARDES D'ENFANTS

L'instruction du 12 novembre 2020 réaffirme les principes édictés au sein de l'instruction n°DGOS/RH3/2020 du 14 septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique hospitalière de l'évolution de l'épidémie de covid-19.

### Quelle est la situation administrative des agents devant s'absenter pour assurer la garde de leurs enfants ?

Les dispositifs d'absence ont été réactivés à compter de la rentrée scolaire (1<sup>er</sup> septembre). Ils bénéficient aux parents contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler :

- suite à la fermeture pour raison sanitaire de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant
- ou suite à l'identification de l'enfant comme cas contact à risque dans le cadre du contact-tracing.

#### **Fonctionnaires :**

Ces absences sont décomptées au titre des autorisations spéciales d'absence « garde d'enfant malade » y compris lorsque le plafond de ces ASA est déjà atteint.

#### **Personnels médicaux, agents contractuels de droit public et fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 28 heures :**

Ils bénéficient de l'arrêt de travail dérogatoire comportant le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, sans application du jour de carence.

### Quels sont les justificatifs à produire par l'agent dans ce cas ?

Afin de bénéficier d'une ASA garde d'enfant ou d'un arrêt de travail dérogatoire, l'agent concerné doit transmettre à son employeur :

- ⇒ Un justificatif attestant de la fermeture d'établissement, de la classe ou de la section selon les cas ou un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque.
- ⇒ Une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

Pour les contractuels, personnels médicaux et fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 28 heures, sur présentation de ces documents, l'employeur procède à la déclaration de l'arrêt via le téléservice « declare.ameli.fr ».

### Quelle est la situation administrative des agents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants ?

Les agents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place par l'établissement d'accueil le permet doivent solliciter la mise en place du télétravail, lorsque cela est possible, ou la prise de jours de congés (CA, RTT, CET). Ces demandes leurs sont accordées sous réserve des nécessités du service.

## ASA ET IMPACTS SUR LA REMUNERATION

L'instruction du 12 novembre 2020 de la DGOS reprend les dispositifs énoncés au sein de l'instruction du 14 septembre 2020.

L'agent placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions. L'instruction du 12 novembre 2020 précise que « durant la période d'ASA liée au COVID (et exclusivement pour ce type d'ASA), l'agent perçoit son entière rémunération : en particulier, le versement de la prime de service est maintenu pendant cette absence ; l'agent conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail ».

**Ainsi, les ASA liées au Covid, c'est-à-dire les ASA accordées aux fonctionnaires vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable et les ASA accordées pour garde d'enfants, n'entraînent pas d'abattement sur la prime de service.**

**En revanche, à ce jour, les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux agents contractuels pour ces mêmes motifs les arrêts maladie liés à une contamination au Covid-19, non reconnus imputables au service, et les ASA de droit commun entraînent bien un abattement sur la prime de service, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 24 mars 1967 qui prévoit que « toute journée d'absence entraîne un abattement d'un cent quarantième du montant de la prime individuelle », les seules exceptions à cette règle étant : les congés annuels, les déplacements dans l'intérêt du service, les congés liés à un ATMP et les congés maternité.**