



## NOTE D'INFORMATION

**Objet : Information CORONAVIRUS  
Covid 19**

**Date :**  
13/03/2020  
MAJ : 14/03/2020

**Cette note est susceptible d'être modifiée selon les dispositions réglementaires. Elle est mise à jour régulièrement.**

La présente note a pour objet de **relayer les recommandations** émises par les autorités sanitaires et le ministère des Solidarités et de la Santé, afin de limiter la propagation du Coronavirus.

Dans l'attente de consignes du ministère de la Fonction Publique, ces mesures préventives ne présentent aucun caractère impératif.

Le 31 décembre 2019, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a été informée de plusieurs cas de pneumonies de cause inconnue dans la ville de Wuhan en Chine. Le virus, jusqu'ici inconnu, est un coronavirus. Il a été dénommé COVID-19. Depuis le 12 mars 2020, 2876 cas d'infection au coronavirus ont été détectés en France.

### **Comment se transmet la maladie ?**

La maladie se transmet par les postillons (éternuements, toux). Les contacts étroits sont nécessaires pour transmettre la maladie : vivre auprès d'une personne malade lorsque celle-ci présente des symptômes, ou avoir un contact direct à moins de 1 mètre d'une personne malade au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion en l'absence de mesures de protection efficaces.

### **Quels sont les symptômes ?**

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux sont la fièvre et des signes respiratoires tels que toux ou essoufflement.

## **1 – Les règles habituelles d'hygiène : les « gestes barrières »**

Face aux infections respiratoires, il existe des gestes simples pour se protéger et protéger son entourage :

- Éviter les embrassades du matin,
- Se laver les mains régulièrement,
- Aérer les pièces,
- Tousseur ou éternuer dans son coude,
- Utiliser des mouchoirs à usage unique,
- Porter un masque dès l'apparition des premiers symptômes.

## **2 – Les mesures spécifiques pour les personnes revenant d'une zone à risque**

### **2-1 : Les zones à risque**

Il s'agit des zones où circule activement le virus : Chine (Chine continentale, Hong-Kong, Macao), Singapour, Corée du Sud, régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, Iran.

Un point sur l'évolution de l'épidémie est mis à jour régulièrement sur le site de Santé publique France.

### **2-2 : La vigilance particulière au cours de la période d'incubation**

Le ministère des Solidarités et de la Santé fait les recommandations suivantes pour les personnes revenant d'une de ces zones. **À noter** : la mise en quarantaine n'a concerné à ce jour que des ressortissants français de retour de Wuhan, l'épicentre de l'épidémie.

Ainsi, il est conseillé d'observer les **mesures de surveillance** suivantes durant les **14 jours suivant le retour en France** :

- Surveillez sa température 2 fois par jour,
- Surveillez l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...),
- Portez un masque chirurgical lorsque vous êtes en face d'une autre personne et lorsque vous devez sortir,
- Lavez-vous les mains régulièrement ou utilisez une solution hydro-alcoolique,
- Évitez tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées...),
- Évitez de fréquenter des lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, structures d'hébergement pour personnes âgées...),
- Évitez toute sortie non indispensable (grands rassemblements, restaurants, cinéma...),
- Travailleurs/étudiants : dans la mesure du possible, privilégiez le télétravail et évitez les contacts proches (réunions, ascenseurs, cantine...),
- Les enfants, collégiens, lycéens ne doivent pas être envoyés à la crèche, à l'école, au collège ou au lycée, compte tenu de la difficulté à porter un masque toute la journée.

En cas de **signes d'infection respiratoire** (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires) dans ce même délai de 14 jours suivant le retour :

- Contactez le Samu Centre 15 en faisant état des symptômes et du séjour récent,
- Évitez tout contact avec votre entourage et conservez votre masque,
- Ne vous rendez pas chez votre médecin traitant ou aux urgences, pour éviter toute potentielle contamination.

### **3 : Le rôle de la médecine préventive**

Le médecin de prévention a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des agents. L'employeur peut aussi solliciter le service de médecine préventive pour la mise en œuvre des présentes recommandations.

Pour rappel, le médecin de prévention ne peut prescrire d'arrêt de travail.

Si une collectivité envoie un agent potentiellement contaminant dans l'enceinte du Cdg15 (notamment s'il présente des signes d'infections respiratoires), il faut alerter le service de médecine préventive qui prendra les mesures adaptées.

**En cas de propagation du virus à l'échelle départementale, le Centre de gestion du Cantal se réserve la possibilité d'annuler la programmation des visites médicales.**

**Une information vous sera communiquée, le cas échéant.**

### **4 – Les prérogatives de l'employeur et positionnement de l'agent**

#### **Gérer mes agents face au coronavirus**

##### **4-1 : Agent susceptible d'être contaminé :**

Le risque épidémique avéré du coronavirus impose aux employeurs territoriaux un certain nombre de mesures de précaution afin de garantir la santé et la sécurité de leurs agents.

En fonction de la situation personnelle des agents, le télétravail peut être envisagé sous une forme dérogatoire à celle habituellement pratiquée. Bien entendu, le télétravail ne peut s'appliquer lorsque l'agent, ou son enfant, est malade.

D'une manière générale, **il est recommandé :**

- D'identifier les agents revenant de tout séjour récent dans une zone à risque et les inciter à se déclarer,

##### **Quelles sont les mesures à prendre pour l'employeur pour les agents en confinement ?**

- Protéger les collègues et les usagers en maintenant l'agent en confinement à domicile le temps de la période d'incubation,
- Privilégier le télétravail ponctuel pour les postes le permettant.

## **La responsabilité de l'autorité territoriale est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière**

L'autorité territoriale peut adapter son action selon la situation de l'agent public concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

Le cas échéant, d'inviter l'agent à rester à son domicile durant période d'incubation,

- De privilégier le recours au télétravail pendant la période d'incubation, lorsque le métier le permet,
- D'aménager le poste de travail en vue de limiter les déplacements ou les réunions.

En ce qui concerne la **position statutaire** de l'agent, plusieurs possibilités sont envisageables :

- Il est en arrêt maladie au vu d'un certificat médical délivré par un médecin,
- Il est position d'activité dans le cadre du télétravail,
- Si l'employeur prend l'initiative du maintien à domicile pour un agent revenant d'une zone à risque (avec l'accord de l'agent), il peut le maintenir en position d'activité avec conservation de l'intégralité de sa rémunération.

### **4-1-1 : Lorsque le télétravail est possible :**

Il appartient à l'autorité territoriale d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site, ce qui pourra recouvrir le cas d'une situation de pandémie. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou d'un de ses proches.

Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, elle est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

### **4-1-2 :Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail :**

L'autorité territoriale est tenue de placer l'agent public dans une position régulière compte tenu de l'absence de service fait. Elle dispose, à cet effet, de deux possibilités :

- **placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence** sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « *atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services* » prévue par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 portant application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence. L'instruction prévoit, de manière limitative, les cas de maladie ouvrant droit à ce type d'autorisation spéciale d'absence. Il s'agit des maladies suivantes : variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale. Des situations de type coronavirus COVID-19 ne sont donc pas prévues. Toutefois, cette instruction prévoit également que : « *S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas* ».

Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine.

L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme plus protecteur des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien

à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension.

En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

- **placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.**

Il importe de distinguer deux cas :

#### 4-1-2-1 : Les agents relevant du régime général (fonctionnaire de moins de 28 h et agents contractuels)

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 a prévu que les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières.

La durée maximale de cette mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et du bénéfice des indemnités journalières est fixée à vingt jours.

Aucun jour de carence ne s'applique les concernant (article 1 du décret n°2020-193 du 4 mars 2020).

Ces agents devront dès lors être placés en congé de maladie ordinaire.

*Annexe 1 : Un modèle d'arrêté vous est proposé ci-dessous.*

#### 4-1-2-2 : Les agents du régime CNRACL (fonctionnaire de plus de 28h)

Aucun dispositif particulier n'a été prévu concernant les fonctionnaires. Néanmoins, la DGAFP a, dans une circulaire, précisé que les agents concernés par une mesure de confinement pouvaient bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle sur le fondement de l'instruction interministérielle du 23 mars 1950.

Durant cette période, les agents conservent leur rémunération à l'exception des primes et indemnités relatives à la réalisation effective de certaines sujétions.

## **4-2 : Agent non contaminé mais concerné par la fermeture des services auxquels il est rattaché**

### **Gérer mes agents affectés dans un service public fermé**

**Cette section sera mise à jour régulièrement au rythme de la parution de nouveaux textes ou circulaires - Dernière mise à jour au 13 mars 2020**

Face à l'annonce du Président Emmanuel Macron le 12 mars 2020 de fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités jusqu'à nouvel ordre, l'employeur territorial est particulièrement concerné.

Deux possibilités s'offrent à l'employeur :

- le changement d'affectation,
- le télétravail pour les agents concernés par la fermeture du service d'affectation.

**4-2-1 : Le changement d'affectation car le télétravail n'est pas possible.** L'autorité territoriale a la possibilité d'affecter l'agent concerné par la fermeture du service duquel il dépend à un autre service tout en respectant les missions du cadre d'emploi.

A titre d'exemple :

- les agents sur le cadre d'emploi des adjoints techniques affectés à l'école peuvent effectuer des tâches d'entretien des locaux et désinfection de ceux-ci, ou bien encore le rangement des bureaux de vote,.....
- les agents sur le cadre d'emploi des ATSEM peuvent effectuer les tâches d'entretien des locaux scolaires.

#### **Focus sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Le statut particulier des ATSEM est relativement restrictif. En effet, les ATSEM ne peuvent intervenir qu'auprès des écoles maternelles ou des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. Les agents ne peuvent donc être réaffectés à l'extérieur de ceux-ci (CAA Versailles 30 janvier 2020, n°18VE03914).

Néanmoins, leur statut prévoit qu'ils sont amenés à réaliser des missions d'entretien, de préparation et de mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants (article 1 du décret n°92-850 du 28 août 1992). Leurs missions seront donc à réorganiser au vu de ces contraintes.

Dans le cadre de ces réaffectations, l'employeur territorial peut également envisager, avec l'accord de l'agent, des mises à disposition de ces agents auprès d'autres employeurs publics ou d'associations gérant des services publics non concernés par une fermeture.

#### **4-2-2 : Lorsque le télétravail est possible :**

La collectivité/établissement a la possibilité de mettre en place le télétravail pour les postes qui le permettent et conformément à la réglementation.

Pour rappel, l'article 2 du décret n° 2016-151 « le télétravail désigne toute forme d'organisation dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation ».

L'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6/08/2019 ouvre à l'employeur territorial la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

#### **4-2-3 : Autorisations spéciales d'absence :**

Il est nécessaire d'identifier les postes susceptibles d'être télétravaillés ou non.

Parmi eux, déterminer les agents relevant de l'une des mesures individuelles détaillées ci-dessus. A noter que ces agents peuvent alterner autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants et télétravail (ou déplacement sur le lieu de travail), en fonction de leurs contraintes personnelles.

A l'heure actuelle, aucun texte ne prévoit dans la fonction publique territoriale de mesure de "chômage technique". Sous réserve des précisions ultérieures attendues et en l'état actuel de la réglementation, il apparaît que ces agents sont autorisés par leur employeur à rester à leur domicile soit pour la totalité de leur temps de travail soit pour une partie (notamment s'agissant de ceux pour lesquels une partie des missions a pu être redéployée). Ils restent néanmoins à la disposition de ce dernier et ne sont donc pas en absence de service fait. Ils bénéficient ainsi de leur rémunération.

*Annexe 2 : Modèle d'arrêté sur le coronavirus - Maintien à domicile*

### **4-3 : Agent de la collectivité contraint de garder son enfant**

Dans l'immédiat, les solutions de garde d'ordre privé sont à privilégier.

#### **L'un des enfants de mon agent est concerné par une fermeture d'école, que dois-je faire ?**

Le 12 mars 2020, le Président Emmanuel Macron a annoncé la fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités jusqu'à nouvel ordre.

En l'état actuel du droit, les orientations que nous pouvons vous donner sont les suivantes et sont susceptibles d'évolution en fonction de la parution des textes et instructions à venir.

#### **4-3-1 : Les agents relevant du régime général (fonctionnaire de moins de 28 h et agents contractuels)**

Les parents qui sont contraints de rester chez eux pour garder leurs enfants concernés par une mesure de confinement ou d'isolement peuvent bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé (article 1 du décret n° 2020-227 du 9 mars 2020).

Par extension et **sous réserve de confirmation**, en dehors de ce cas, les parents concernés par la mesure générale de fermeture des établissements ci-dessus pourraient également en bénéficier.

Cet arrêt de travail sera accordé pour toute la durée de la fermeture des établissements.

Pour en bénéficier, l'agent doit remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Cette condition repose sur une attestation sur l'honneur de l'agent certifiant qu'il est le seul à le demander (un modèle est proposé par le site service public [attestation sur l'honneur](#)) ;
- Le télétravail ne doit pas pouvoir être mis en place.

C'est à l'employeur, via la [page employeur du site ameli.fr](#), de déclarer l'arrêt de travail de son agent (l'agent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie).

*Annexe 3 : Modèle d'autorisation d'absence*

#### **4-3-2 : Les agents du régime CNRACL (fonctionnaire de plus de 28h)**

Le décret n°2020-227 n'est pas applicable aux fonctionnaires relevant du régime CNRACL.

Deux cas peuvent, dès lors, être distingués:

##### **1. L'enfant est lui-même malade ou placé en mesure de confinement :**

L'instruction ministérielle du 23 mars 1950 est également applicable aux agents cohabitant avec une personne visée par une mesure de confinement ou d'isolement liée à une maladie contagieuse.

Dès lors, les agents concernés peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle.

##### **2. L'enfant est concerné par la mesure de fermeture d'une crèche, d'une école, d'un collège, d'un lycée ou d'une université annoncée le 12 mars 2020**

En ce cas, l'instruction du 23 mars 1950 ne semble pas pouvoir s'appliquer.

Néanmoins, il est alors possible d'utiliser, au moins provisoirement, l'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant prévue par la circulaire du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

L'autorité territoriale est compétente pour édicter les règles relatives à l'octroi de cette ASA. Par parallélisme avec le régime général, il semble donc opportun de leur appliquer les mêmes conditions d'octroi notamment concernant l'âge des enfants et la limitation à un seul des deux parents.

Sur ce dernier point, le modèle d'attestation sur l'honneur proposé par le site [service-public.fr](http://service-public.fr) peut également être utilisé.

**A noter :** *L'agent placé en autorisation spéciales d'absence (ASA), bénéficie de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à la retraite. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.*

## **5 – Pour en savoir plus**

Nous vous rappelons que sont à votre disposition les ressources suivantes (sites internet mis à jour très régulièrement en fonction de l'évolution de l'épidémie) :

- Le site d'information du gouvernement avec la FAQ
- Le site du ministère des Solidarités et de la Santé
- La FAQ de l'OMS
- Les conseils aux voyageurs du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
- Le site de l'INRS

Enfin, à destination du grand public, un **numéro vert : 0 800 130 000** a été mis en place par le ministère des Solidarités et de la Santé, ouvert de 9h à 19h, 7 jours sur 7.

Cette plate-forme téléphonique n'est néanmoins pas habilitée à dispenser des conseils médicaux qui sont assurés par le SAMU – Centre 15.



Situations	Informations concernant l'employeur	Informations concernant l'agent
<p><b>Agent obligé de garder un enfant du fait de la fermeture de l'établissement d'accueil (crèche, école...)</b></p>	<p><b>Fonctionnaire CNRACL</b> : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents.</p> <p>Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail.</p> <p>Sinon placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA prise en charge par l'employeur)</p> <p><b>En attente d'info complémentaire</b></p> <p><b>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel</b> : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents.</p> <p>Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail.</p> <p>Sinon l'agent est placé en arrêt de travail et doit être déclaré sur le site de l'assurance maladie (declare.ameli.fr).</p>	<p><b>Fonctionnaire CNRACL</b> : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde.</p> <p>Possibilité de télétravail ou placement en ASA (autorisation spéciale d'absence) et maintien du traitement.</p> <p><b>En attente d'info complémentaire</b></p> <p><b>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel</b> : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde.</p> <p>Possibilité de télétravail ou placement en arrêt de travail (versement des IJ sans jour de carence)</p>
<p><b>Agent obligé de garder un enfant placé en isolement</b></p>	<p><b>Fonctionnaire CNRACL</b> : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents.</p> <p>Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail.</p> <p>Sinon placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA prise en charge par l'employeur)</p> <p><b>En attente d'info complémentaire</b></p> <p><b>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel</b> : enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les 2 parents.</p> <p>Organisation dans la mesure du possible d'un télétravail, si pas possible l'agent est placé en arrêt de travail et doit être déclaré sur le site de l'assurance maladie (declare.ameli.fr)</p>	<p><b>Fonctionnaire CNRACL</b> : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde.</p> <p>Possibilité de télétravail dans la mesure du possible ou placement en ASA (autorisation spéciale d'absence) et maintien du traitement.</p> <p><b>En attente d'info complémentaire</b></p> <p><b>Fonctionnaire IRCANTEC et contractuel</b> : justifier enfant de moins de 16 ans, partage de la garde entre les deux parents, voir si autres possibilités de garde.</p> <p>Possibilité de télétravail ou placement en arrêt de travail (versement des IJ sans jour de carence)</p>

Situations	Informations concernant l'employeur et l'agent
<b>Agents travaillant dans une structure fermée suite à décision présidentielle</b>	<p>La collectivité doit organiser un plan de continuité d'activité qui définit les missions et les activités qui doivent être poursuivies ainsi que les moyens matériels et humains correspondant.</p> <p>Les agents dont la structure est fermée ou dont l'activité est suspendue pourront être au besoin ré affectés sur d'autres missions, en fonction des besoins et des compétences de chacun. Les mesures de sécurité et de protection habituelles au poste devront s'appliquer pour ces agents et des mesures renforcées seront au besoin mises en place.</p> <p>En l'absence de missions à confier à ces agents, ils pourront être placés en autorisation spéciale d'absence (en attente de confirmation)</p>
<b>Agents souffrant d'une pathologie chronique ou considéré à risque</b>	<p>Il est recommandé à l'agent concerné de prendre un avis médical auprès de son médecin traitant, spécialiste, voir du médecin de prévention.</p> <p>Si une mesure d'éloignement est indiquée pour éviter l'exposition au COVID-19, un aménagement temporaire de poste comme le télétravail ou une réaffectation temporaire peut être proposé. Le cas échéant, l'agent pourra être placé en ASA (en attente de confirmation).</p>
<b>Agents qui sont en contact fréquent avec du public</b>	<p>Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée.</p> <p>Les mesures « barrières » disponibles sur le site <a href="https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus">https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus</a> permettent de préserver la santé de l'agent et son entourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavage fréquent des mains,</li> <li>- installation d'une zone de courtoisie d'un mètre</li> <li>- désinfection régulière des surfaces par des produits appropriés.</li> </ul>
<b>Agents concernés par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.</b>	<p>Deux cas de figure :</p> <p>1- Le télétravail est possible : il appartient à l'autorité territoriale d'en faciliter l'accès, en dérogeant notamment aux conditions de présence sur site. La rémunération est maintenue par l'employeur.</p> <p>2- Le télétravail n'est pas possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Placer l'agent en autorisation spéciale d'absence dans le cas d'un fonctionnaire CNRACL,</li> <li>- Placer l'agent en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement pour les agents contractuels et les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures, dans les conditions prévues par le décret 2020-73 du 31 janvier 2020.</li> </ul>
<b>Agents présentant une affection respiratoire</b>	<p>Prise de contact avec le médecin traitant ou le 15.</p> <p>En l'absence de mesure d'éviction prescrite et que l'agent travaille sur un poste à risque (ex : EHPAD), l'employeur peut décider de retirer l'agent du poste à risque (réaffectation ou ASA).</p>