

# Coronavirus : les mesures d'urgence, les recommandations

Article mis à jour le 30 octobre 2020.

## • Mise à jour du 30.10.2020

- Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19
- Parution du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- Mise à disposition des trois modèles d'attestation de déplacement
- Mise à jour de la liste des personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave de COVID-19
- Parution du décret 2020-1297 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19

## • Mise à jour du 21.10.2020

- Parution du décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire
- Parution du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- Note d'information de la DGCL du 16 octobre 2020 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique territoriale dans le cadre de la crise sanitaire
- Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 recommandant aux employeurs de fixer un nombre de jour minima de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent dans les zones soumises à couvre-feu.
- COVID-19 : Guide des obligations et bonnes pratiques du salarié élaboré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

## **Le nouveau protocole pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 (actualisé le 30.10.2020)**

Le Ministère du travail a actualisé son protocole assurant la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 le 29 octobre 2020 à la suite du reconfinement national annoncé par le Président de la République. Ce nouveau protocole a vocation à s'appliquer à partir du 30 octobre 2020.

### Le télétravail

Le nouveau protocole rend obligatoire le télétravail pour les entreprises et administrations. Il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales. Dans ce cas, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Par ailleurs, le protocole précise que les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

### Systematisation du port du masque

**Le protocole systematise le port du masque grand public au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos, suite à l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du HCSP en date du 28 aout 2020.**

La circulaire du 1er septembre 2020 vient préciser qu'il est de la responsabilité de l'employeur de rendre obligatoire le port du masque de protection, dans les espaces clos et partagés, ainsi que dans les espaces de circulation. L'employeur doit par ailleurs informer les agents de cette obligation du port du masque et vérifier son respect. Les masques doivent être fournis par l'employeur, ce dernier doit également en préciser les modalités d'usage.

**Le port du masque reste associé au respect d'une distance physique d'au moins 1 mètre entre les personnes ainsi qu'au respect des autres gestes barrières, rappelés par le protocole national :**

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque
- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade
- Organiser de façon ponctuelle des alternatives au port du masque systématique avec des mesures de protection correspondant au niveau de circulation du virus dans le département
- Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ; ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation
- Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires
- Éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle
- Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du Covid-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)
- En cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, mettre en place le protocole prévu au chapitre V
- Auto-surveillance par les salariés de leur température : un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant, toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

#### Caractéristique du masque :

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton, répondent aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires.

#### Adaptations :

Des adaptations à ce principe général pourront être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avoir mené une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre. Elles font l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations au sein de l'entreprise et des collectifs de travail. Les mesures conditionnant la possibilité d'organiser ces adaptations dépendent du niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise.

Il est possible de retirer temporairement son masque à certains moments dans la journée, dès lors qu'un certain nombre de mesures sont prises, par exemple l'existence d'une extraction d'air fonctionnelle ou d'une ventilation ou aération adaptée. Le nombre de ces mesures peut être réduit dans les zones de circulation faible ou modérée du virus dans le respect de conditions particulières. Le nombre de ces mesures peut être réduit dans les zones de circulation faible ou modérée du virus. L'annexe 4 du protocole précise quelles sont ces mesures selon le classement du département (zone verte, orange, rouge).

Dans ce cas, le salarié qui est à son poste de travail peut ranger son masque à certains moments de la journée et continuer son activité, cependant, il n'a pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail.

La circulaire du 1er septembre 2020 précise qu'une dérogation est également prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant et qui mettent en œuvre les mesures sanitaires afin d'endiguer la propagation du virus.

#### Port du masque dans les bureaux individuels :

Dans les bureaux individuels, les agents n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

#### Port du masque dans les ateliers :

Dans les ateliers, il est possible de ne pas porter le masque dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

#### Port du masque en extérieur :

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

#### Port du masque dans les véhicules :

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de

nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

Il est rappelé que le port du masque est désormais obligatoire pour toute personne de 11 ans et plus dans les lieux publics clos, sous peine d'amende depuis le 20 juillet 2020.

Ces dispositions sont issues du décret n° 2020-884 du 17 juillet 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé.

• **Documents à télécharger :**

[Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé au 29.10.2020](#)

**Les dérogations aux règles de droit commun d'organisation du temps de travail qui peuvent être mises en place par les employeurs**

• **Mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19**

Afin de concilier les objectifs de conservation des droits à congés acquis par les agents et de continuité du service public après la période de confinement, le décret n°2020-723 du 12 juin 2020 déroge, à titre temporaire, aux dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT et fixe, pour l'année 2020, à 70 le nombre global de jours pouvant être déposés sur un CET, au lieu de 60.

Les jours ainsi épargnés en excédent du plafond global de jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être utilisés les années suivantes selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26.08.2004.

• **Documents à télécharger :**

[Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire](#)

**La situation des personnes vulnérables**

A la suite de l'annulation par le Conseil d'Etat de la liste restreinte des agents vulnérables présente dans le décret n°2020-1098 du 29.08.2020, l'ancienne liste des agents vulnérables s'applique à nouveau.

Pour être reconnu comme vulnérable, l'agent doit se trouver dans l'une des situations suivantes:

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- 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 ;
- 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 ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - o médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - o infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - o consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - o liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

Ces agents doivent être placés en télétravail, et si cela n'est pas possible, en ASA.

Les employeurs sont invités à accorder une attention toute particulière aux travailleurs à risque de forme grave de COVID-19 (cf avis du HCSP du 19 juin 2020) :

Il convient de limiter les contacts et sorties aux personnes elles-mêmes en raison de leur fragilité à l'égard du SARS-CoV-2.

#### • Agents vivant avec une personne vulnérable

**Le protocole national de déconfinement pour les entreprises dispose que le télétravail doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave, vivent au domicile d'une personne qui l'est.**

Il est par ailleurs mis fin au 31 août 2020 au dispositif de placements en activité partielle, des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.

#### • Documents à télécharger :

[Décret n°2020-1098 du 29 août 2020](#)

[HCSP avis du 19 août 2020](#)

#### Situation des agents aux symptômes évocateurs du COVID, des agents contact, et des agents placés en congé de maladie

#### • La situation des personnes présentant des signes évocateurs du COVID et des personnes contact de cas suspects ou avérés

**Le protocole national précise la conduite à tenir en cas de salariés présentant des symptômes de COVID-19 et définit un protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés.**

##### Position administrative des agents identifiés comme cas-contact

Si une personne est identifiée comme cas contact par l'Assurance maladie, elle en sera prévenue « par tous moyens » et, dès lors, « elle devra rester isolée jusqu'au résultat de son test de dépistage », avec interdiction de se rendre sur son lieu de travail.

Deux cas sont alors possibles : ou l'agent peut exercer sa mission en télétravail ; ou bien il sera placé en ASA « pendant toute la durée de son isolement, comprenant la période d'attente de résultat du test ». Si l'agent cas contact reçoit un test positif, il sera alors placé en congé maladie. **Ce placement en ASA ne peut s'effectuer que sur présentation par l'agent « d'un justificatif émanant de l'Assurance maladie ».**

Le CDG 81 vous propose une procédure vous aidant à formaliser et fixer dans votre collectivité la conduite à tenir si un agent présente des symptômes évocateurs de la covid ou si un agent a eu un contact avec un cas suspect ou avéré de Covid : [téléchargez cette procédure ICI.](#)

#### Documents complémentaires à télécharger :

[Fiche Santé Publique France « J'ai été en contact avec une personne malade du COVID-19 »](#)

[Fiche ministère de l'intérieur « Les bonnes pratiques de prévention contre le COVID-19 au bureau »](#)

[Fiche ministère de l'intérieur « Conduite à tenir pour les agents contact d'un cas Covid-19 »](#)

[Fiche ministère de l'intérieur « Bonnes pratiques en cas de symptômes COVID »](#)

#### • L'arrêt maladie

Il s'agit de congé de maladie ordinaire de droit commun octroyé sur présentation d'un arrêt de travail délivré par le médecin traitant ou le médecin prenant en charge la personne. Les droits à traitement sont alors à appliquer en fonction des règles du congé de maladie ordinaire, selon le statut de l'agent.

L'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 24.03.2020) supprime la journée de carence pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la loi d'urgence et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet 2020.

A compter du 11 juillet 2020, le jour de carence est rétabli pour tout congé de maladie ordinaire.

De plus, les collectivités ont été invitées à maintenir par délibération le régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus. Mais en toutes hypothèses, le maintien du régime indemnitaire en cas de congé de maladie ordinaire doit être expressément prévu par une délibération de la collectivité.

#### • Cas particulier des agents relevant du régime général

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 (modifié par les décrets n°2020-521 du 5 mai 2020 et n°2020-637 du 27 mai 2020) et le décret n°2020-859 du 10 juillet 2020 prévoient que jusqu'au terme d'une période de trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10.10.2020, les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier, au

titre de cet arrêt de travail, d'indemnités journalières de la sécurité sociale dans des conditions dérogatoires (non application de la carence, non application des plafonds, non application des conditions d'ouverture des droits).

L'employeur territorial bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS d'une part, pour les contractuels et d'autre part, pour les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) identifiés comme cas contact. Dans ce cadre, il lui appartient de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Consultez la procédure fixant la conduite à tenir si un agent présente des symptômes évocateurs de la covid ou si un agent a eu un contact avec un cas suspect ou avéré de Covid.

#### **Document à télécharger :**

[Procédure de gestion des cas contact et cas Covid  
Isolement, test : que faire ?](#)

#### **Situation des agents devant garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.**

Dans un communiqué de presse datant du 09.09.20, le ministre de la santé Olivier VERAN explique que le Gouvernement s'engage à apporter des solutions aux parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

Les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été seront donc réactivées pour que les agents concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti :

- Les agents fonctionnaires CNRACL seront placés en autorisation spéciale d'absence (ASA)
- Les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficieront, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire après avoir déposé leur déclaration sur la plateforme :declare.ameli.fr. Dans ce cadre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est réactivé.

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été seront donc réactivées pour que les agents concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti :

- Les agents fonctionnaires seront placés en autorisation spéciale d'absence (ASA)
- Les agents contractuels de droit public bénéficieront d'indemnités journalières après avoir déposé leur déclaration sur la plateforme : declare.ameli.fr

Cette indemnisation pourra bénéficier à un parent par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant. Les dispositifs d'indemnisation permettent de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1er septembre 2020.

#### **Document à télécharger :**

[Modèle de formulaire octroyant une autorisation spéciale d'absence \(ASA\) pour garde d'enfant](#)

#### **Limitation des déplacements :**

L'article 4 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire dispose que tout déplacements de personne hors de son lieu de résidence est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs suivants en évitant tout regroupement de personnes :

1 Déplacements à destination ou en provenance :

- a) Du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés ;
- b) Des établissements ou services d'accueil de mineurs, d'enseignement ou de formation pour adultes mentionnés aux articles 32 à 35 du présent décret ;
- c) Du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours ;

2 Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, des achats de première nécessité, des retraits de commandes et des livraisons à domicile ;

3 Déplacements pour effectuer des consultations, examens et soins ne pouvant être assurés à distance et pour l'achat de médicaments ;

4 Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables et précaires, pour la garde d'enfants, ainsi que pour les déménagements ;

5 Déplacements des personnes en situation de handicap et leur accompagnant ;

6 Déplacements s brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;

7 Déplacements pour répondre à une convocation judiciaire ou administrative ou pour se rendre dans un service public ou chez un professionnel du droit, pour un acte ou une démarche qui ne peuvent être réalisés à distance ;

8 Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

En ce qui concerne les déplacements professionnels, l'employeur doit fournir un justificatif attestant que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail.

Retrouver les modèles d'attestations de déplacement ici :

[- Attestation de déplacement dérogatoire](#)

[- Justificatif de déplacement professionnel](#)

[- Justification de déplacement scolaire](#)

[- Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures - Etat d'urgence sanitaire](#)

### **Covid-19 et prise en charge en maladie professionnelle : ouverture de la déclaration en ligne :**

Les personnes infectées par le Covid-19 dans le cadre de leur activité professionnelle peuvent bénéficier d'une prise en charge spécifique en maladie professionnelle. Ces personnes doivent réaliser une déclaration sur le site internet : "declare-maladiepro".

Consultez l'[actualité détaillée sur ce thème ICI](#) et le [communiqué complet d'Ameli ICI](#).

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 vient préciser que des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 seront reconnues, à compter du 16 septembre, comme étant des maladies professionnelles.

Ainsi, peuvent prétendre à une indemnisation le personnel soignant des hôpitaux, mais **aussi les agents territoriaux des services d'aide à domicile et des Ehpad ayant exercé en présentiel.**

Le simple fait d'avoir dû subir une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire déclenchera le bénéfice de la reconnaissance en maladie professionnelle, qui comprend la prise en charge à 100 % des frais de soins et une indemnisation plus favorable de l'arrêt de travail, ainsi que le versement d'une rente viagère en cas d'incapacité permanente. En cas de décès de la personne, les ayants droit pourront percevoir un capital.

**Document à télécharger :**

[Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2](#)

**Primes exceptionnelles : parution du décret**

**• Prime pour les personnels territoriaux (hors EHPAD) :**

Très attendu, le décret fixant les modalités de versement aux agents territoriaux d'une prime exceptionnelle aux agents dans le cadre de l'épidémie de Covid est paru au JO du 15 mai 2020.

Pris en application de l'article 11 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 précise notamment que le montant de cette prime est librement déterminé par l'employeur dans la limite d'un plafond fixé à 1000 euros (pas de minimum). Les modalités d'attribution font l'objet d'une délibération de la collectivité territoriale ou de son établissement public.

Il est précisé que cette prime concerne les agents titulaires et contractuels "particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période".

Le texte ajoute également que cette prime exceptionnelle est exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu. Cela signifie qu'elle n'est donc pas soumise au prélèvement à la source et qu'elle n'est pas prise en compte pour la détermination du revenu fiscal de référence.

**• Prime pour les personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux de la FPT :**

Le décret n°2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19 permet aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle d'un montant de 1 500 euros ou de 1 000 euros aux personnels affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux agents publics exerçant dans les unités de soins de longue durée et les EHPAD, particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Cette prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu en application de la loi précitée.

Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné dans la limite des plafonds fixés par le décret.

Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale.

Pour les agents exerçant dans plusieurs des établissements ou structures, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacun de ces établissements ou services.

Le décret 2020-1297 du 23 octobre 2020 vient étendre le champ d'application du décret du 14 mai 2020 aux agents sous statut des chambres consulaires (chambres d'agriculture, chambre de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat) et aux personnels administratifs et techniques de la direction de l'information légale et administrative qui relèvent des conventions collectives de travail de la presse parisienne et aux volontaires internationaux.

**• Document à télécharger :**

[Décret n° 2020-711 du 12 juin 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19](#)

[Décret n°2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale](#)

[Décret 2020-1297 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

**Autres documents :**

[• Port du masque "grand public" obligatoire en lieux clos - FAQ. Ministère des Solidarités et de la Santé](#)

[• Les outils de communication \(différents supports de communication, affiches, etc.\)](#)

[• Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

[• Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire](#)

Ce contenu a été extrait du site <https://www.cdg81.fr/> pour le mode d'impression A4

Vous pouvez utiliser la fonction imprimer de votre navigateur ou bien [cliquez ici](#) pour lancer l'impression

Version imprimable automatiquement générée par la Technologie [Open infolive](#)

