MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

MAJ le 22 octobre 2020

1 - Port du masque

Faut-il équiper les agents en contact avec le public de masques à lecture labiale ?

Il est préférable de fournir ces masques aux collectifs de travail d'agents sourds et malentendants. Il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une recommandation.

Comment gère-t-on l'utilisation de véhicules professionnels partagés ?

Ces véhicules doivent être considérés comme des lieux clos.

Le port du masque de protection (a minima, masque « grand public ») y est obligatoire, en complément de l'hygiène des mains et d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.

Que faire si un agent refuse de porter le masque ?

Dans un premier temps le dialogue et la pédagogie doivent être privilégiés, s'agissant notamment des situations d'oublis du port du masque.

Dans un second temps et en présence d'un comportement de refus de port du masque répété et assumé, à l'encontre duquel le ou les rappels à l'ordre demeurent sans effet, l'ensemble des sanctions disciplinaires applicables aux agents publics peuvent être mobilisées, en veillant à leur proportionnalité, notamment au regard d'autres faits constitutifs de fautes professionnelles (refus d'exécuter les ordres hiérarchiques, comportement verbal ou physique agressif, récidive après un avertissement ou un blâme pour des faits identiques, etc.)

Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteintes au bon fonctionnement du service par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de suspendre l'agent.

2 - Personnes vulnérables

Quelle est la nouvelle situation des agents vulnérables ?

Dans une ordonnance du 15 octobre 2020, le juge des référés du Conseil d'Etat suspend les dispositions du décret du 29 août 2020 établissant les critères de vulnérabilité à la covid-19 permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel.

Par symétrie, l'ordonnance du Conseil d'Etat implique également la suspension de ces mêmes critères de vulnérabilité à la covid-19 permettant aux agents publics d'être placés en ASA lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail.

La liste des personnes vulnérables a vocation à évoluer de manière à prendre en compte les conséquences de cette décision. Des précisions sur ce point seront apportées dans les prochains jours.

Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?

L'ordonnance du 15 octobre 2020 du juge des référés du Conseil d'Etat n'a pas modifié l'état du droit sur ce point.

Le Conseil d'Etat a en effet considéré que le décret pouvait mettre fin au bénéfice du chômage partiel pour les salariés (et donc, par symétrie, des ASA pour les agents publics) cohabitant avec une personne vulnérable.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, le télétravail est, pour les conjoints 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 chef de service au regard des besoins du service, il convient de mettre en œuvre les conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, 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 agent 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 …).

3 - Cas contact

- **Qu'est-ce qu'un « cas contact à risque » ?**

Selon le ministère des solidarités et de la santé, est qualifiée de « personne contact à risque » de développer la Covid-19, en l'absence de mesure de protection efficace pendant la durée du contact (vitre, port d'un masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, ou de masques grand public portés par le cas et le contact), toute personne :

- Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;

- Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'un mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;

- Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;

- Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel …) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;

Au regard de l'avis du Haut conseil de la santé publique du 17 septembre 2020, des dispositions spécifiques sont prévues pour l'Education nationale et précisées ici

https://www.education.gouv.fr/coronavirus-covid-19-les-reponses-vos-questions-306136

Il convient enfin de rappeler que les personnes qui ont côtoyé des personnes identifiées comme cas contact ne sont pas considérées comme des cas-contact.

- **Dans quelle position administrative doit être placée un agent public « cas contact à risque »?**

Pendant la durée nécessaire de l'isolement (au moins 7 jours à compter du dernier contact avec la personne malade, susceptibles d'être prolongés en fonction du résultat du test RT-PCR à réaliser à 7 jours du dernier contact avec la personne malade

de la COVID-19 et en fonction de l'apparition ou non de symptômes), la personne identifiée comme « personne contact à risque » est placée en autorisation spéciale d'absence lorsque ses missions ne peuvent être exercées en télétravail. Des règles particulières peuvent toutefois être prévues, conformément à la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 et au protocole national en entreprise pour assurer la santé et la sécurité des salariés, pour tenir compte des besoins du service public concerné.

L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

Les employeurs publics doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque. Les cas contact à risque exercent en télétravail ; à défaut ils sont placés en ASA.

4 – Dialogue social

Comme rappelé dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020, assurer un dialogue social constant permet de garantir la bonne appropriation par les agents des mesures de protection.

Les CHSCT doivent-il être consultés à la mise en place de l'ensemble des mesures découlant du protocole ? Comment doivent-ils être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures ?

Les CHSCT doivent être consultés à la mise en place des mesures découlant du protocole comme le prévoit l'article 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique *« Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.».*

Les instances de dialogue social peuvent-elles être consultées formellement à distance ?

L'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial s'applique aux instances de dialogue social de la fonction publique. Son article 2 permet de tenir des réunions des instances de dialogue social dans la fonction publique (CT, CHSCT, CAP, instances supérieures) au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle.

Le DUERP doit-il être adapté ?

L'évaluation des risques apparus avec la Covid-19 doit en tout état de cause être réalisée pour mettre en place les mesures de prévention. Ses résultats pourront être transcrits dans le DUERP et dans un premier temps annexés au DUERP existant. Les mesures de prévention doivent être prises en fonction des risques identifiés (articles

L4121-3, R4121-1 et R4121-2 du code du travail). Tous les documents afférents à l'évaluation et aux mesures de prévention devant être annexés au DUERP, le plan de reprise d'activité peut faire partie de ces documents annexés.

Il est rappelé que le CHSCT est consulté annuellement sur le programme de prévention (pris en cohérence avec le DUERP). Le DUERP est tenu à la disposition du CHSCT.

5 – Télétravail

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a diffusé une circulaire en date du 7 octobre 2020 qui :

- incite fortement au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat sur l'ensemble du territoire ;

- prévoit, dans les zones soumises à couvre-feu dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, que les administrations de l'État doivent impérativement définir des organisations de travail qui intègrent deux à trois jours de télétravail par semaine pour les agents dont les missions peuvent être exercées en télétravail et chaque fois que cela peut être concilié avec les nécessités de service.

Les nécessités de service sont à l'appréciation du chef de service.

La circulaire rappelle également l'importance du dialogue social pour la mise en place des modalités d'organisation du télétravail.

Lien vers la circulaire : cliquer ici

Lien vers le guide télétravail : kit sur le télétravail et le travail en présentiel

Quelle réponse apporter à un agent qui demande à réaliser son activité en télétravail au-delà de 3 jours par semaine ?

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit dans son article 3 que la *« quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. ».*

Un agent sollicitant plus de trois jours par semaine pourra le faire s'il s'inscrit dans le cadre dérogatoire prévu par l'article 4 du décret précité, à savoir : si son *«état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail* » ou s'il s'inscrit dans le cadre d'une *« autorisation temporaire de télétravail [...] demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».*

6. Les déplacements professionnels peuvent-ils être maintenus ?

Les déplacements professionnels doivent être limités au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services.

7. Quelle situation pour les parents devant assurer la garde de leurs enfants du fait de l'épidémie de Covid-19 ?

Les fonctionnaires devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou de la section, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible, et, sur présentation d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque, en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'âge limite des enfants pour lesquels ces autorisations d'absence peuvent être accordées est de 16 ans, aucune limite d'âge n'étant fixée pour les enfants handicapés.

Les agents contractuels de droit public dans la même situation bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel.

Cette mesure ne peut bénéficier qu'à un des parents à la fois. L'agent public remettra à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er septembre 2020.

8 – Environnement professionnel

- Les restaurants administratifs et interadministratifs doivent continuer à proposer une solution de restauration, sous réserve des prescriptions des autorités sanitaires.

Ils s'appuieront en particulier sur les mesures prévues dans le protocole sanitaire de crise. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf

Dans le cas d'une restauration sur place, l'organisation devra garantir la sécurité des personnels et des convives, notamment :

- Respect des gestes de barrière et distanciation sociale
- Port du masque
- Equipements de protection (parois en plexiglas, gel hydro-alcoolique, etc)
- Gestion des flux de convives (fixation d'une jauge de densité, étalement de la fréquentation, organisation des circulations)

- Traçage des convives assuré par l'utilisation des cartes et badges d'abonnement ou par recueil des coordonnées
- Simplification des moyens de paiement (sans contact notamment)

En complément de la restauration sur place ou en substitution, la vente à emporter continue de constituer une offre alternative. Cette offre s'organise dans le respect des mêmes mesures de protection sanitaire.

- Suite à l'entrée en vigueur le 17 octobre 2020 de l'état d'urgence sanitaire (décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire), le dispositif relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (décret n° 2020-404 du 7 avril 2020) peut à nouveau être mobilisé.

Ce dispositif permet aux personnels civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics et ne pouvant pas accéder à leurs solutions habituelles de restauration de bénéficier, sur autorisation du chef de service et sous réserve de pouvoir justifier du paiement, à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter.

- Les moments conviviaux dans les locaux administratifs peuvent être sources de contamination et sont donc à proscrire.

- Les réunions doivent être limitées à l'essentiel, avec fixation d'une jauge de densité, pour éviter la propagation du virus et les audio et les visio-conférences doivent être privilégiées.

- Il appartient aux employeurs de fournir une attestation de déplacement professionnel dans les territoires placés sous couvre-feu, aux agents dont les obligations professionnelles les conduisent à des déplacements domicile-travail avant 6 heures du matin ou après 21 heures. Un modèle d'attestation est fourni sur le site du ministère de l'intérieur.

  Attestation : cliquer ici