Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

FAQ mise à jour le 2 avril 2021

Les services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat peuvent-ils réaliser des vaccinations contre la covid-19 ?

Depuis le 25 février, les médecins du travail du secteur privé peuvent, sur le fondement du protocole établi par la direction générale du travail (consultable ici), procéder en entreprise à la vaccination des salariés éligibles, au moyen du vaccin AstraZeneca ©.

Les employeurs publics peuvent de la même façon contribuer à la stratégie nationale de vaccination dans les conditions prévues par le protocole et la présente « FAQ ».Les « employeurs publics » s'entendent ici comme ceux relevant de la fonction publique de l'Etat.

La vaccination peut être organisée directement par l'employeur avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès de ses personnels, ou bien confiée à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel. Ils bénéficient pour cet acte de la protection juridique décrite dans le protocole.

La vaccination s'adresse au public cible défini par la stratégie nationale de vaccination, à savoir les personnes âgées de plus de 55 ans présentant des comorbidités (listées en annexe du protocole).

En aucun cas, il ne doit s'agir pour les employeurs publics de mettre en place une campagne de vaccination auprès de personnels qu'ils auraient eux-mêmes identifiés.

L'inscription pour le vaccin devra se faire à l'initiative de l'agent (cf. infra).

Dans l'hypothèse où un employeur public proposerait la vaccination contre la Covid-19 aux agents de son service, il convient de veiller particulièrement aux dispositions suivantes :

- l'existence d'une possibilité de vaccination doit être portée à la connaissance des agents en spécifiant le public éligible (agents de plus de 55 ans présentant des comorbidités, dont la liste figure en annexe du protocole) ;

- disposer des moyens matériels et humains adaptés à l'exercice des vaccinations (personnels infirmiers, moyens de conservation adaptés des doses vaccinales, moyens matériels et médicamenteux de secours d'urgence en cas d'accident, de protection individuelle, d'accès aux moyens informatiques nécessaires à la traçabilité des vaccinations, etc..) ;

- la confidentialité vis-à-vis des employeurs doit être assurée aux fins de préservation du secret médical : les personnes concernées devront effectuer

d'elles-mêmes la démarche de se rapprocher du service de médecine de prévention en vue d'une vaccination. Pour justifier de leur absence auprès de leur employeur, les agents l'informeront du fait qu'ils rencontrent leur médecin du travail à leur demande, sans avoir à en préciser le motif, ni à devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (la vaccination dans ce cadre s'opère sur le temps de travail) ;

- au vu des deux points précédents, il parait préférable d'envisager la vaccination des agents préférentiellement dans les locaux du service de médecine de prévention ;

- saisie, par les professionnels de santé, des vaccinations réalisées dans le système d'information national dédié

Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?

Le recours au télétravail participe activement de la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels. Il doit être généralisé dès que cela est possible, les administrations et les établissements publics de l'Etat se devant à cet égard d'être exemplaires. Les dispositifs du type formulaire écrit préalable ne sont pas requis durant la période actuelle.

Le Premier ministre a diffusé le 5 février 2021 une circulaire à l'ensemble des ministres. Il rappelle que, comme indiqué dans la circulaire du 29 octobre 2020 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, le télétravail est la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.

Il est demandé aux administrations, centrales et déconcentrées, ainsi qu'aux établissements publics placés sous l'autorité de chaque ministre, d'augmenter significativement le nombre de jours de télétravail pour les agents dont les fonctions le permettent.

Les services doivent renseigner de façon la plus précise et la plus exhaustive possible l'enquête hebdomadaire mise en place par le ministère de la transformation et de la fonction publiques.

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

Une vigilance renforcée doit être exercée à l'égard de l'ensemble des agents, qu'ils exercent leurs missions sur place ou à distance. Une large diffusion doit être faite à leur attention des outils d'accompagnement – en particulier le « kit télétravail » conçu par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) – et des dispositifs de soutien et d'écoute (lignes téléphoniques dédiées). Une vigilance particulière des

chefs de service doit être exercée pour prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux, en particulier ceux liés à l'isolement.

Cliquez ici pour consulter la circulaire

Cliquez ici pour consulter le kit « Télétravail et travail en présentiel » afin d'accompagner les agents et les managers dans le recours au télétravail
https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel

Cliquez ici pour consulter les outils de travail à distance (audio-conférence, visio-conférence, messagerie) mis à disposition par la Direction interministérielle du numérique (DINUM)
https://www.numerique.gouv.fr/outils-agents/

Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les règles relatives à l'environnement professionnel ?

En complément des règles fixées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre et dans le décret du 29 octobre 2020 modifié le 27 janvier 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (obligation de port du masque, que l'employeur doit fournir et qui, comme le préconise l'avis du HCSP du 14 janvier 2021, doit être de catégorie 1 s'il est en tissu ; distance de 2 mètres entre deux personnes si le port du masque est impossible ; lavage régulier des mains ; éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux), les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler en présentiel, afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports :

- L'employeur doit organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée et recenser son effectivité

- Dans les services ouverts au public, les conditions d'accueil du public doivent être renforcées, avec, dans toute la mesure du possible
    - un système de prise de rendez-vous
    - l'indication du nombre maximum de personnes dans l'espace en question
    - la séparation des flux d'entrée et de sortie.

- Conformément à la circulaire du Premier ministre du 5 février 2021, les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible et quand elles s'avèrent indispensables, limitées à six participants au maximum

- Il est recommandé d'aérer les pièces régulièrement

- Les moments conviviaux dans les locaux administratifs sont interdits.

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

Quelles sont les règles applicables en matière de restauration ?

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », actualisé le 23 mars 2021, et disponible via ce lien https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/230321_doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v23032021.pdf

Ce protocole national, dont les règles sont applicables durant la crise sanitaire, prévoit notamment

- la réorganisation des espaces ;
- l'adaptation systématique des plages horaires permettant de limiter au maximum le nombre de personnes présentes sur place au même moment ;
- de privilégier la prise de panier-repas lorsque l'agent peut déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé dans le respect des règles sanitaires, comme le permet le décret du 13 février 2021 (Lien vers le décret du 13 février 2021.)
- que l'agent, s'il déjeune dans le restaurant administratif, doit le faire seul, en laissant une place vide en face de lui, et en respectant strictement la règle des 2 mètres de distanciation entre chaque personne ;
- le respect d'une jauge maximale dans la salle de restaurant d'une personne pour 8m^2 ;
- l'adaptation des plans de circulation ;
- le port du masque lors des déplacements dans le restaurant ;
- l'aération des espaces clos ;
- la désinfection renforcée ;
- la mise à disposition de gel hydroalcoolique.

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative et de panier repas, le dispositif permettant aux personnels civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics 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 peut être mobilisé suite à l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire le 17 octobre 2020.

Est-il possible de présenter une carte professionnelle comme justificatif pour se rendre sur le lieu de travail ou faut-il une attestation complémentaire de l'employeur?

La carte professionnelle des agents publics tient lieu de justificatif pour les déplacements professionnels. L'usage de la carte professionnelle doit être strictement limité aux déplacements professionnels, à l'exclusion de tout autre.

Si la carte professionnelle n'indique pas le lieu de travail, il est recommandé d'avoir sur soi un document précisant ce lieu.

Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test) https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux, la personne identifiée comme « cas contact à risque » est placée en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence .

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 (police ou hôpitaux par exemple).

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.

Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?

Le jour de carence pour les agents publics testés positifs à la Covid-19 est suspendu jusqu'au 1er juin 2021.

La circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19 décrit le processus.

Cliquez ici pour consulter la circulaire

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/circulaire-auto-isolement-agents-publics.pdf

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

La directrice générale de l'administration et de la fonction publique a signé une circulaire le 10 novembre relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables

Cliquez ici pour consulter la circulaire :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-10-novembre-2020-relative-a-lidentification-et-aux-modalites-de-prise-charge-des-agents

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 du 29 août 2020 pouvait mettre fin au bénéfice de l'activité partielle pour les salariés (et donc, par symétrie, des ASA pour les agents publics) cohabitant avec une personne vulnérable.

Les conjoints de personnes vulnérables sont donc soumis aux principes généraux énoncés au point 1 de la présente FAQ. Ils sont ainsi placés en télétravail toutes les fois où cela est possible. Lorsque leurs missions ne sont qu'accessoirement télétravaillables ou non télétravaillables, il convient de mettre en œuvre des conditions d'emploi aménagées telles que fixées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020.

Quelle est la situation des agents au regard de la modification des dates de congés scolaires d'une part, de la fermeture temporaire des crèches et établissements scolaires d'autre part ?

1. **Concernant les congés**

Afin de favoriser le repos indispensable des agents et permettre de ménager un temps nécessaire à la garde des enfants, il est recommandé que les congés posés soient validés par le chef de service s'ils ne l'ont pas déjà été, sous réserve des nécessités du service.

Les agents qui n'ont pas posé de congés ou qui avaient posé des congés entre le 26 avril et le 7 mai 2021 pourront être invités à avancer leurs congés afin de les faire concorder avec la nouvelle période des congés scolaires, notamment lorsqu'ils ont des enfants scolarisés à charge.

2. **Concernant la garde d'enfants, le télétravail et le régime d'ASA pendant la durée de fermeture des crèches et des écoles**

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux agents publics dont les missions ne sont pas télétravaillables afin d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans. Ces autorisations ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. Le parent devant assurer la garde des enfants en situation de handicap bénéficie d'ASA, quel que soit l'âge de l'enfant.

En raison de la fermeture des écoles, des crèches et des activités périscolaires et extrascolaires, des ASA « garde d'enfant » pourront être accordées *à titre dérogatoire* jusqu'au 26 avril à des agents dont les fonctions sont télétravaillables dans les conditions suivantes :

- pour assurer la garde d'un ou plusieurs enfants habituellement pris en charge par une structure de petite enfance, scolarisé en maternelle ou dans l'enseignement élémentaire s'ils sont dans l'impossibilité de faire assurer la garde de leurs enfants par un moyen alternatif (conjoint, famille…) ;
- et sur demande adressée au chef de service qui doit tenir compte de la situation individuelle de chaque agent et des impératifs de continuité du service.

Ces mesures ne peuvent 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 à bénéficier de la mesure pour les jours concernés et qu'il ne dispose pas de modes de garde alternatifs.

Elles s'appliquent aux fonctionnaires comme aux agents contractuels.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent des ASA pour garde d'enfants malades.

La mise en œuvre de ces mesures doit se faire dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

Quelle situation pour les agents dont l'activité est réduite pendant la période de crise sanitaire ?

Il convient d'organiser l'activité des agents concernés en combinant tous les dispositifs de droit commun : redéploiement temporaire sur d'autres fonctions, télétravail, modulation du temps de travail, dépôt de congés (congés annuels, jours de réduction du temps de travail ou jours de CET quand cela est possible).

Le recours aux autorisations spéciales d'absences n'est envisageable que si l'activité est entièrement impactée, et une fois les aménagements de droits communs mis en place (exemple d'activité d'accueil du public dans des sites fermés), mais ne saurait couvrir l'ensemble de la semaine : une présence minimale sur site doit être maintenue dans le cadre du redéploiement sur d'autres fonctions, et il ne peut s'agir que d'un régime d'ASA partiel.

Quelles sont les modalités d'isolement des agents de la fonction publique de l'Etat revenant de pays hors- Union européenne et de certains territoires ultra-marins ?

Un isolement de 7 jours, majoré d'une durée maximale de deux jours nécessaires à l'obtention du résultat d'un terme de dépistage, est prévu :

- pour toute arrivée sur le territoire métropolitain en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, depuis un pays étranger, hormis ceux de l'Union européenne, Andorre, l'Islande, le Liechtenstein, Monaco, la Norvège, Saint-Marin, le Saint-Siège ou la Suisse

- ainsi que pour toute arrivée sur le territoire national depuis la Guyane, Mayotte ou La Réunion.

L'agent public transmet à son employeur tout document attestant de son retour de déplacement dans l'un de ces territoires (ordre de mission, billet d'avion le cas échéant) et, durant cette période d'isolement, il est placé en télétravail si ses fonctions le permettent.

Si le recours au télétravail est impossible, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Est-il possible de proroger la durée des périodes de préparation au reclassement – PPR dès lors que la crise sanitaire a pu impacter leur bon déroulement ?

Du fait de l'épidémie, certains agents en situation d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficiaient, conformément aux dispositions législatives[1], d'une période de préparation au reclassement, ont été contraints de s'absenter au cours de cette période et n'ont pas pu bénéficier pleinement du dispositif, indispensable en vue de leur reclassement.

Il s'avère que la durée maximale d'un an de la PPR est prévue par la loi et ne peut pas être prorogée. Cependant, les employeurs peuvent mettre fin à la PPR en cours et enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR car aucune disposition ne limite le nombre de PPR : la prolongation demandée se traduira donc juridiquement par une interruption de la PPR en cours, suivie de l'ouverture immédiate d'une nouvelle période de préparation au reclassement.

Pour mettre fin à la première période et s'entendre sur les modalités de mise en œuvre de la nouvelle période, il est nécessaire d'organiser un échange entre l'agent concerné et l'ensemble des acteurs associés à la mise en œuvre de la première période. Dans le cas où la PPR est encadrée par une convention, cette décision collective pourra se concrétiser par la signature d'un avenant.

[1] - Article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Articles 81 à 86 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Articles 71 à 76 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La mise en place de la nouvelle période de préparation au reclassement s'effectue dans les mêmes conditions et modalités que la première période. Elle doit ainsi être soumise à l'avis du comité médical au même titre que lors de la première demande. Comme pour la PPR initiale, il n'est pas utile d'attendre l'avis du comité médical, il suffit que la procédure tendant à reconnaître l'inaptitude ait été engagée.

La durée de la nouvelle PPR est uniquement limitée à un an.

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) notamment au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle.

Les concours et examens sont-ils maintenus ?

Les concours et examens de la fonction publique sont organisés dans le strict respect des mesures sanitaires. Des recommandations sont régulièrement actualisées et mises en ligne sur le portail de la fonction publique en ligne

Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « Tous Anti-Covid » ?

L'utilisation de l'application « TousAntiCovid » permet à l'utilisateur d'être alerté ou d'alerter les autres en cas d'exposition à la Covid-19. L'utilisateur peut ainsi agir directement pour sa santé et celle des autres en contribuant à rompre les chaînes de transmission et ralentir la propagation du virus.

La date de validité des tickets restaurant est-elle prolongée ?

Comme l'a annoncé le ministre de l'Economie, des Finances et de la Relance le 4 décembre 2020, la durée de validité des tickets restaurant de 2020, arrivant à échéance fin février 2021, est prolongée jusqu'au 1er septembre 2021.

Les congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire peuvent-ils être reportés ?

Le report des congés bonifiés est possible conformément à la circulaire du 16 août 1978 concernant l'application du décret n°78-309 du 309 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.

Du fait de la situation sanitaire, le trafic aérien à destination et en provenance des zones ultramarines a pu être supprimé ou fortement réduit.

Dans ce cadre, le report est possible y compris pour les agents dont le congé prévu en 2020 constitue déjà un report de congé antérieur.