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 : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

MAJ le 2 novembre 2020

Quelles sont les nouvelles modalités de recours au télétravail ?

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a diffusé une circulaire en date du 29 octobre 2020 qui vise à renforcer le recours au télétravail dans les administrations.

Le télétravail participant à la démarche de prévention du risque d'infection au virus en limitant l'affluence dans les transports en commun et la présence dans les bureaux et espaces partagés, **il constitue dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent**. Quand les missions peuvent être totalement ou principalement exercées à distance, les agents publics doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

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 DGAFP-DITP : https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel

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

En complément des règles fixées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre (obligation de port du masque, que l'employeur doit fournir) et des mesures d'hygiène rappelées dans le décret 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[1], 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 organise un lissage des horaires de départ et d'arrivée

- 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 (jauge), un paramétrage de la jauge à 4m² par personne étant donné à titre indicatif dans le protocole national pour les entreprises
  - la séparation des flux d'entrée et de sortie.

- Les réunions en audio et/ou en visio-conférences doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception. Cette recommandation devient impérative dès lors que la réunion rassemble plus de 6 personnes

- 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.

  La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole sanitaire renforcé tel que précisé dans le protocole applicable aux entreprises de restauration collective ou de vente à emporter https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_covid_restaurants_d_entreprise_def.pdf

Ce protocole prévoit notamment la réorganisation des espaces, l'adaptation des plages horaires, le respect d'une jauge maximale d'une personne pour 4M², l'adaptation des plans de circulation, le port du masque lors des déplacements dans le restaurant, la limitation à 6 personnes par table, l'aération des espaces clos, etc.

[1] Annexe I du décret n° 2020-1310 : « Les mesures d'hygiène sont les suivantes :
- 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 ;
- éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux. »

Lorsque le restaurant administratif ne peut rester ouvert, un dispositif de type paniers repas, peut être instauré en solution alternative.

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative et en l'absence de solution alternative type 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 de déplacement pour les déplacements professionnels. Il n'est donc pas nécessaire de disposer d'une attestation de l'employeur. 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.

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

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

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 cette décision, ainsi que les conséquences sur les modalités d'exercice de l'activité professionnelle. Des précisions 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 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, en particulier :

- mesures barrière avec une hygiène des mains renforcée, le respect strict de la distanciation physique en milieu ouvert (à défaut port obligatoire du masque) et 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) ;

- aménagement du poste de travail : le poste de travail doit être isolé (bureau individuel ou respect de la distanciation physique) ou pour le moins aménagé (mise en place de protections, horaires aménagés). Il doit être nettoyé au moins en début et en fin de poste, en particulier s'il est partagé.

Quelle est la situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque ?

Le fonctionnaire devant assurer la garde de leur enfant 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 l'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.

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.

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 ?

Le déroulement des concours et examens de la fonction publique est maintenu et organisé dans les conditions prévues par le 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*. La mise en œuvre des concours et examens de la fonction publique nécessite toujours le respect des recommandations permettant de respecter les consignes sanitaires édictées par le gouvernement, en ligne sur le portail de la fonction publique.

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.