

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

*Mis à jour le 12 septembre 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 ?**

L'ensemble des sanctions disciplinaires applicables aux agents publics peuvent être mobilisées, en veillant à leur proportionnalité.

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**

### **Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?**

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, ou présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020, le télétravail est 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 telles que définies dans la circulaire du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### **Quel justificatif doit produire un agent vulnérable pour bénéficier des dispositions de la circulaire ?**

Les agents présentant une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 et les agents présentant un des facteurs de vulnérabilité mentionnés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020 bénéficient de droit des mesures respectivement prévues pour chacune de ces deux situations par la circulaire du 1<sup>er</sup> septembre 2020, sur la base d'un certificat rédigé par un médecin traitant précisant dans quelle catégorie se trouve l'agent.

### **3 - Cas contact**

#### **Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contact ?**

La politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et, si le test est positif, à les isoler. Il est rappelé que le test ne relève en aucun cas de l'employeur.

Lorsqu'une telle situation se présente, les agents reconnus malades de la Covid-19 sont placés en conséquence en congé de maladie de droit commun.

Lorsqu'un agent cas contact est placé – à titre préventif – en isolement pour une durée de sept jours, il bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible.

### **4 – Dialogue social.**

Comme rappelé dans la circulaire du 1<sup>er</sup> septembre : assurer un dialogue social constant permet de garantir la bonne appropriation par les agents des mesures de protection.

#### **Les CHSCT doivent-ils 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.* ».

#### **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**

#### **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. Quelle situation pour 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).

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 dispositifs s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

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.