MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Questions – Réponses Covid-19
Sortie du confinement dans la Fonction publique

Version du 11 mai 2020

Le Président de la République a annoncé que le déconfinement serait engagé sur le territoire national à partir du 11 mai. Le retour progressif aux conditions normales de l'activité professionnelle doit être mis en place, tout en garantissant un niveau élevé de protection sanitaire pour les Français afin de poursuivre la lutte contre la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Les informations ci-dessous étant susceptibles d'évoluer en fonction de la situation, il est impératif de se reporter régulièrement au site dédié du Gouvernement : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

1- Comment doit s'organiser le retour progressif à l'activité ?

Chaque employeur définit, au regard de l'intérêt du service, son organisation pour permettre le retour progressif à l'activité normale de ses agents.

En fonction des nécessités de service et des modalités de reprise d'activité, les ministères fixeront les positions administratives des agents et leur évolution au cours des semaines à venir. Dans un premier temps, le télétravail doit toujours être priorisé lorsque cela est possible. Des moments de travail en présentiel peuvent également être fixés si nécessaire. Les agents ne pouvant télétravailler sont invités à revenir sur leurs lieux de travail pour reprendre leur activité (sauf dispositions prises pour les agents devant garder leurs enfants ou pour les personnes vulnérables).

L'employeur s'assure dès lors que la protection de ses agents est garantie par le respect des consignes sanitaires, notamment celles définies par le Haut conseil de la santé publique (HCSP). L'employeur définit également les nouvelles organisations nécessaires à la reprise du travail (réorganisation des bureaux, horaires de travail décalées, …) et en informe ses agents.

2- Le dispositif ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans sera-t-il maintenu?

A compter du 11 mai et jusqu'au 1er juin, la situation ne change pas, quelles que soient les possibilités de prise en charge qui s'offrent aux parents (école ouverte ou non).

Cela signifie également que le télétravail reste la première solution à privilégier lorsqu'il est possible.

A compter du 1er juin, les ASA pour gardes d'enfants (lorsque le télétravail n'est pas possible) ne pourront être accordées qu'aux seuls agents pour lesquels l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, aura remis une attestation de non prise en charge de l'enfant.

Les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil posent des jours de congés.

3- Le dispositif pour les agents répondant aux 11 critères de vulnérabilité selon le Haut conseil de santé publique sera-t-il maintenu ?

Les agents répondant à l'un des critères de vulnérabilité définis par le HCSP doivent rester confinés chez eux.

En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public place en autorisation spéciale d'absence (ASA) les agents publics présentant une ou plusieurs pathologies arrêtées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus.

Dans ce cadre, le certificat d'arrêt de travail constitue une formalité obligatoire, permettant de justifier le placement en ASA, tout en préservant l'obligation de secret médical.

Les agents concernés, contractuels et fonctionnaires quelle que soit leur quotité de travail, bénéficient d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :
- soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « Declare.ameli.fr » ;
- soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

4- Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ?

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 du Covid-19 sont placés en conséquence en congé de maladie selon les règles de droit commun. Il est rappelé que l'application du délai de carence est suspendue pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Lorsqu'un agent cas contact est placé - à titre préventif - en quatorzaine, il bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible.

5- Quelle est la conduite à tenir en termes d'information des CHSCT dans le cadre des plans de reprise d'activité ?

S'il ressort de la jurisprudence que la seule consultation du comité technique est juridiquement nécessaire lorsque les mesures envisagées par l'employeur portent à la fois sur l'organisation du travail et sur des mesures relevant de la protection des agents, il paraît néanmoins opportun d'informer les CHSCT des mesures envisagées dans le cadre des plans de reprise d'activité. La présentation en CHSCT pourra être l'occasion d'instaurer un débat sur les mesures qui seront mises en place par site et par métier.
Les CHSCT pourront en tout état de cause éclairer les CT qui peuvent les saisir.

6- Le CHSCT doit-il être saisi en cas de refus d'exercice du droit de retrait ?

Les dispositions des articles 5-6 et 5-7 du décret du 28 mai 1982 n'imposent pas à l'autorité administrative de saisir le CHSCT préalablement à l'adoption d'une décision portant refus d'exercice du droit de retrait à l'encontre d'un agent l'ayant exercé.

7- Faut-il revoir les Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à la lumière de l'épidémie de Covid19 ?

L'évaluation des risques apparus avec le 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, par exemple sous la forme d'un plan de reprise d'activité (cf infra). 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.

8- Peut-on/doit on interdire à un « agent vulnérable » au regard du COVID de venir travailler s'il le souhaite et s'il ne peut pas télétravailler ?

L'employeur qui s'interroge sur les risques encourus par un agent, qu'il sait faire partie d'une des catégories « personnes vulnérables », doit demander à celui-ci de fournir un certificat médical l'autorisant à venir travailler. Il peut également demander l'avis du médecin de prévention/du travail. Celui-ci, compte tenu de l'état de santé de l'agent et des fonctions exercées, peut conseiller d'aménager le poste de travail de l'agent.

Lors de la reprise de son activité, l'agent concerné doit fournir à son employeur, en complément du certificat médical, une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son service.

9- Est-il nécessaire de mettre en place un contrôle systématique des températures des agents à la reprise du travail sur site ?

Le contrôle systématique de la température des agents est exclu, mais les employeurs peuvent par exemple, dans le cadre du protocole de prise en charge des personnes symptomatiques, établir et mettre à disposition des fiches permettant de reconnaitre et de gérer la survenue de symptômes.

10- L'employeur public est-il supposé équiper en masques les agents ?

Les employeurs ont l'obligation d'équiper les travailleurs avec des masques lorsque l'organisation du travail et/ ou l'aménagement des postes ne permettent pas le respect de la distanciation physique d'un mètre.

Afin d'accompagner la reprise d'activité, il est toutefois possible pour les employeurs de fournir, à titre facultatif, des masques à leurs agents au-delà du cas susmentionné.

11- Quelles dispositions doivent-être prises pour faciliter la reprise d'activité des agents publics en situation de handicap ?

Si l'état d'urgence sanitaire implique des mesures d'adaptation des postes et des modalités de travail plus exigeantes, l'insertion et le maintien en emploi de tous les agents publics doivent être favorisés.

A cet effet, l'employeur public doit s'assurer que les consignes sanitaires soient accessibles à tous et que les règles instaurées de distanciation physique permettent aux agents publics en situation de handicap d'accéder à l'emploi ou d'exercer leur métier, en télétravail ou sur leurs lieux de travail habituels.

Des aides financières et des services du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) existent et ont été adaptés au contexte du Covid-19 pour réaliser les aménagements et les adaptations nécessaires pour l'accompagnement des salariés en situation de handicap. Les services de maintien dans l'emploi sont également mobilisables en appui des employeurs publics.

12- La prise en charge des frais de repas des agents mobilisés par les plans de continuité de l'activité dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire sera-t-elle toujours possible à partir du 11 mai 2020 ?

Le décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 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 rend possible le remboursement des repas des agents publics mobilisés dans le cadre des plans de continuité de l'activité lorsque le fonctionnement du dispositif de restauration collective, sur place (restaurant administratif ou restaurant inter-entreprises) ou à emporter, est totalement interrompu du fait de l'état d'urgence sanitaire.

La prise en charge des frais de repas des personnels mobilisés dans le cadre des plans de continuité de l'activité sera donc toujours possible jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, sous réserve du respect des conditions fixées par le décret. En particulier, toute reprise, même partielle, du dispositif de restauration habituel met fin à la possibilité de cette prise en charge.