

FAQ n°3 – COVID 19 -
Secrétariat général / Direction des ressources humaines

Sommaire

Le temps de travail.....	2
Les congés bonifiés.....	3
Les dons de jours.....	5
Les arrêts de travail - maladie.....	5
La discipline	
Annexes :.....	7

Le temps de travail

- Est-il possible d'arriver plus tôt (ou de repartir plus tard) du travail pour éviter les horaires d'affluence dans les transports ?

Afin de permettre aux agents d'éviter les heures de grande affluence dans les transports en commun, les plages variables pendant lesquelles les agents d'administration centrale peuvent arriver et repartir du travail ont été étendues. La plage variable du matin débute à 6h et la plage variable du soir a été étendue jusqu'à 22h.

En administration territoriale, les préfets sont invités, lorsque la situation locale le justifie, à mettre en place des facilités horaires dans leurs services.

-Un agent mis à l'isolement pendant ses congés annuels doit-il être placé sous ASA et bénéficier d'un report de ses congés ?

Non. L'agent est placé sous télétravail ou, si celui-ci est impossible, en ASA à la date prévue de retour au service.

En revanche, si l'agent est testé positif pendant ses congés annuels et qu'il dispose d'un arrêt de travail, il peut, s'il le demande, bénéficier d'un report de ses CA

-Quels agents peuvent bénéficier d'une ASA ?

Ce sont les agents qui ne peuvent pas télétravailler et qui :

- sont identifiés comme cas contact à risque,
- sont identifiés comme vulnérables,
- doivent assurer la garde de leur enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de sa crèche (sur justificatif), son école ou son collège ou bien lorsque l'enfant est identifié comme cas contact à risque.

Un agent doit-il bénéficier d'une autorisation de télétravail en raison de la situation sanitaire ?

Oui, le chef de service organise le télétravail au regard des nécessités du service après échanges avec les agents et en recherchant leur adhésion

Quelles sont les conditions qui doivent être réunies pour bénéficier de cette autorisation ?

L'agent dont les missions sont télétravaillables et qui dispose du matériel nécessaire (Clip, Noémi, Span, à défaut Nomade 2) est autorisé à télétravailler.

Les agents qui n'ont pas accès à ces outils mais dont la hiérarchie considère que les missions peuvent être exercées à domicile, dans le respect des obligations de confidentialité, peuvent être assimilés à des télétravailleurs.

Combien de jours de télétravail peuvent être accordés ?

Jusqu'à 5 jours par semaine, en tenant compte des missions télétravaillables et des nécessités du service.

Lorsque l'agent est en isolement quel est le régime préconisé ?

Chaque fois que les missions de l'agent sont télétravaillables et qu'il dispose du matériel nécessaire, le télétravail doit être privilégié à l'autorisation spéciale d'absence.

Pour aller plus loin :

Circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire

Note du 29 octobre 2020 portant sur l'organisation de l'activité des services relevant du ministère de l'intérieur au regard de l'évolution de la situation sanitaire

Les congés bonifiés

Le confinement et plus généralement les mesures de lutte contre la COVID 19 applicables dans les territoires ultra-marins ont-ils un impact sur la tenue des congés bonifiés ?

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19, le président de la République a décidé le 28 octobre 2020, de prendre des mesures pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et déplacements sur l'ensemble du territoire national en établissant un second confinement du 30 octobre au 1er décembre minimum.

Ainsi, en application du décret n° 2020-1262 du 16 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, il a été décidé que pour les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, seule la Martinique était concernée par ce confinement.

Sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, des précisions du Gouvernement sur les modalités de voyage pour l'outre-mer et des restrictions auxquelles les compagnies aériennes seraient soumises, les congés bonifiés sont maintenus à l'exception des territoires de la Guyane, Mayotte, Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, La Réunion et St Pierre et Miquelon ou les déplacements de personnes par transport public aérien sont interdits dans les deux sens sauf motif impérieux d'ordre personnel ou familial, motif de santé relevant de l'urgence ou motif professionnel ne pouvant être différé.

Dans le cas présent sauf motif impérieux, les congés bonifiés vers ces destinations devront être reportés dans les plus brefs délais auprès des référents RH de proximité.

Pour les voyages à destination de la Martinique et de la Guadeloupe, les agents devront se munir de leur arrêté nominatif portant attribution de leur congé bonifié.

Nous vous tiendrons informés dans les meilleurs délais si des précisions gouvernementales venaient à nous être communiquées.

Quels documents, dois-je présenter à l'embarquement ?

Arrivée en outre-mer	Motifs de déplacement	Pièces à présenter à l'embarquement
De la France métropolitaine vers la Martinique et la Guadeloupe	Aucun motif de déplacement n'est nécessaire Arrêté nominatif portant attribution de leur congé bonifié obligatoire)	Résultat négatif du test PCR daté de moins de 72h00 avant le départ. Déclaration sur l'honneur attestant de ne pas présenter de symptôme d'infection au covid-19 (voir ANNEXE)
De la Martinique et la Guadeloupe, vers la France métropolitaine	Aucun motif de déplacement n'est nécessaire Arrêté nominatif portant attribution de leur congé bonifié obligatoire)	Déclaration sur l'honneur attestant de ne pas présenter de symptôme d'infection au covid-19 (Voir ANNEXE)
De la France métropolitaine vers les territoires de la Guyane, Mayotte, la Polynésie française, la Nouvelle-Calédonie et Wallis et Futuna et inversement	<p>Extrait du décret n° 2020-1257 du 16 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire: "Sont interdits, sauf s'ils sont fondés sur un motif impérieux d'ordre personnel ou familial, un motif de santé relevant de l'urgence ou un motif professionnel ne pouvant être différé, les déplacements de personnes par transport public aérien entre, d'une part, la Guyane, Mayotte, la Polynésie Française, la Nouvelle-Calédonie ou Wallis-et-Futuna et, d'autre part, tout point du territoire de la République".</p> <p>Conformément à l'article 55 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, le décret du 16 octobre 2020 est abrogé. Toutefois, ses dispositions restent applicables aux autres territoires mentionnés à l'article 72-3 de la Constitution, dans la rédaction de ce décret en vigueur au 29 octobre 2020.</p>	
De la France métropolitaine vers La Réunion et inversement	En application de l'arrêté préfectoral n°2020-3168 du 30 octobre 2020, les déplacements de personnes par transport public aérien entre le territoire Métropolitain et La Réunion sont interdits sauf motif impérieux d'ordre personnel ou familial, motif de santé relevant de l'urgence ou motif professionnel ne pouvant être différé.	
De la France métropolitaine vers St Pierre et Miquelon et inversement	Les déplacements de personnes par transport public aérien entre le territoire Métropolitain et St Pierre et Miquelon sont interdits sauf motif impérieux d'ordre personnel ou familial, motif de santé relevant de l'urgence ou motif professionnel ne pouvant être différé. (en attente de l'arrêté préfectoral)	

Je souhaite annuler mon congé bonifié : comment dois-je procéder ?

Les demandes d'annulation et de report de congés bonifiés doivent être transmises au référent RH de proximité sous couvert de la voie hiérarchique. Les référents RH veilleront à les transmettre sans délai, à l'adresse mel suivante : conges-bonifies@interieur.gouv.fr.

Les dons de jours

Comment utiliser le dispositif temporaire créé par la loi du 30 juillet 2020 permettant aux salariés et aux agents publics volontaires de renoncer à des jours de repos ou à une partie de leur salaire afin d'offrir des chèques-vacances aux soignants mobilisés dans la lutte contre l'épidémie de Covid-19 ?

Nous sommes dans l'attente de la publication de décrets d'application de la loi n° 2020-938 du 30 juillet 2020 permettant d'offrir des chèques-vacances aux personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de Covid-19.

Nous ne sommes donc pas en mesure de vous fournir plus d'informations pour le moment.

Les arrêts de travail - maladie

J'ai des symptômes évocateurs de la Covid-19, que dois-je faire ?

Si les symptômes apparaissent sur le lieu de travail, l'agent doit rejoindre son domicile.

L'agent continue à **porter son masque** en toutes circonstances. L'agent va **consulter son médecin traitant** pour réaliser un bilan médical, pour que lui soit prescrit un test diagnostic et, si nécessaire, mettre en place les mesures d'isolement et pour que lui soit délivré un arrêt de travail.

Il est recommandé d'avertir sa hiérarchie et de l'informer du résultat du test afin d'anticiper les éventuelles mesures à prendre pour les personnes qui auraient été en contact avec le cas.

Le chef de service informe la médecine de prévention. La levée de l'isolement sera envisagée par le médecin traitant en fonction de l'évolution des symptômes et du résultat des tests RT-PCR. La position administrative de l'agent est le **congé de maladie ordinaire**.

Pour les personnels **actifs**, l'avis de reprise est du ressort de la **médecine statutaire**. À l'issue de cet entretien, le médecin pourra autoriser la reprise du service, si nécessaire avec des restrictions temporaires d'aptitude, portant notamment sur le service actif et le port d'armes. **L'agent sera orienté ensuite vers le service de médecine de prévention** qui pourra assortir la reprise de travail d'un aménagement du poste.

Pour tous les personnels, hors personnels actifs de police, l'avis médical de reprise après congé de maladie est du ressort du **médecin de prévention**. Le principe général est qu'une visite de reprise est systématiquement demandée après un arrêt maladie supérieur à 30 jours mais dans le cas du COVID-19 en raison du risque de contagion, le médecin de prévention intervient quelle que soit la durée du congé.

A cette occasion il peut assortir la reprise d'un aménagement de poste de travail.

Je suis un agent considéré comme contact à risque d'avoir été contaminé, que dois-je faire ?

Il est très fortement recommandé que l'agent considéré comme contact à risque d'avoir été contaminé avertisse sa hiérarchie pour permettre à celle-ci de s'assurer que les mesures de précaution et les gestes barrière sont respectés.

a) Dans l'attente des résultats du test PCR du cas index, les contacts considérés comme **à risque d'avoir été contaminés** (cf. définition des contacts à risque de santé publique France en annexe 1) **sont maintenus au travail avec port de masque et renforcement des mesures barrière.**

b) En cas de test positif du cas index, les agents contact considérés comme à risque doivent s'isoler pendant 7 jours, isolement qui sera poursuivi si le résultat de leur test est positif. Ils sont alors placés en télétravail, ou à défaut en autorisation spéciale d'absence (ASA).

c) Dans tous les cas, l'agent contact à risque d'avoir été contaminé devra surveiller la survenue de symptômes et devra faire un **test PCR :**

- à **J+7 après le dernier contact avec le cas index en extrafamilial,**

- à **J+1 et J+7 si le cas index est dans l'entourage proche,**

- **ou plus tôt,** si apparition de symptômes.

Suite au **test PCR chez le ou les cas contact** à risque :

- si le résultat est **positif** (l'agent est infecté), la situation rejoint alors le cas présenté au 1. (**Isolement maintenu**, prise en charge par le médecin traitant) ;

- si le résultat à **J+7 est négatif**, et en l'absence de symptômes, l'agent pourra alors reprendre le travail, avec respect strict des mesures barrières et surveillance d'apparition des symptômes.

- pour les membres du foyer qui ne sont pas séparés du cas, la durée d'isolement est de 7 jours à partir de la date de guérison du cas.

Lorsqu'il le reçoit, l'agent transmet à sa hiérarchie le document remis par les équipe du « contact tracing » de l'assurance maladie.

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

La liste des personnes vulnérables a été fixée par décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables du ministère de la transformation et de la fonction publiques ainsi qu'à la fiche réflexe (DRH/DRCPN) du 10 novembre 2020.

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant. Le certificat

n'est pas requis lorsque l'agent justifie remplir le critère d'âge mentionné au a) du 1 de la présente circulaire.

Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné

Les personnes vulnérables ne sont donc placées en autorisation spéciale d'absence que si elles ne peuvent recourir totalement au télétravail ou si elles ne peuvent bénéficier des protections renforcées suivantes :

a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;

b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;

c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?

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

Le Conseil d'État 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 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 les 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 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 ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'ASA 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.

L'état d'urgence sanitaire ayant pris fin le 11 juillet dernier, devons-nous à nouveau appliquer le jour de carence ?

OUI. Le jour de carence est à appliquer pour les arrêts maladie initiaux (en lien ou non avec la COVID-19) ayant débuté depuis le 11 juillet 2020.

Mon médecin traitant m'a délivré un arrêt de travail : dans quelle position vais-je être ?

Si un arrêt de travail a été délivré par le médecin traitant, alors c'est le régime de droit commun qui s'applique : vous serez positionné en congé ordinaire de maladie.

Le jour de carence s'applique pour les arrêts initiaux.

Vous avez 48h pour transmettre votre arrêt de travail à votre hiérarchie, par tous moyens. Si la voie dématérialisée (par mail) doit être privilégiée dans un premier temps, l'envoi papier demeure impératif et devra intervenir dès que possible.

J'ai une procédure médicale (attribution, renouvellement d'un temps partiel thérapeutique, d'un congé longue maladie, d'un congé longue durée, etc.) en cours, va-t-elle être traitée ?

Le traitement des demandes médicales et les instances médicales (comité médical et commission de réforme) sont maintenus.

La réunion des instances médicales se réalise à distance, au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle.

J'ai un rendez-vous médical pris à la demande de l'administration. Dois-je m'y rendre ?

OUI. Vous devez vous rendre aux rendez-vous médicaux pris par l'administration. Certains rendez-vous ont lieu par audio ou téléconsultation mais si vous devez vous rendre à un rendez-vous en présentiel, veuillez bien à vous munir d'un masque et respecter les mesures barrière.

Si vous ne pouvez pas honorer votre rendez-vous médical, vous devez le signaler au secrétariat des instances médicales.

J'ai été en temps partiel thérapeutique pendant le confinement : puis-je suspendre cette période ?

La période de temps partiel thérapeutique (3 mois la plupart du temps) qui court pendant le confinement ne peut être suspendue (circulaire du 18 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique – 4).

La reprise d'activité après un isolement en lien avec la Covid-19

Pour rappel, l'agent ayant eu un contact étroit avec un cas suspect ou confirmé de COVID-19 dans un service ou dans son entourage proche (cas contact à risque) et ayant fait l'objet d'un isolement sera invité par son service à prendre contact avec le médecin de prévention par téléphone ou par courriel avant son retour pour définir les modalités de levée du confinement.

La discipline

Quelle est la situation d'un agent qui a fait l'objet d'une suspension de fonctions qui arrive à échéance pendant la période de confinement (4 mois) ?

Dans l'attente du vote définitif de la loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire, aucune disposition relative à une prorogation de délai n'est applicable. Des précisions seront apportées dans les prochains jours.

Cependant, dès lors que des poursuites pénales sont en cours contre l'agent, la DRH préconise de proroger sa suspension de manière expresse, selon la procédure habituelle de droit commun, puisque cette prorogation n'est pas enfermée dans une durée limitée.

Enfin, dans le cadre de nouvelles situations, il reste possible de solliciter la suspension de fonctions d'un agent si la DRH estime que l'intérêt du service le justifie

Est-il possible de convoquer un agent en conseil de discipline ?

NON. Pour les commissions administratives paritaires (CAP) siégeant en conseil de discipline, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, en raison du caractère contradictoire des débats et des garanties attachées aux droits de la défense de l'agent, il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas réunir de conseil de discipline durant la période de confinement et de reporter la tenue de l'instance ultérieurement, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel. La réunion ne peut pas être organisée selon les modalités de la procédure écrite dématérialisée (article 5 de l'ordonnance du 6 novembre 2014).

. Par conséquent, les conseils de discipline programmés à compter du 9 novembre 2020 sont reportés.

Annexes:

DECLARATION SUR L'HONNEUR D'ABSENCE DE SYMPTOMES D'INFECTION PAR LA COVID-19 ET DE CONTACT AVEC UN CAS DECLARE

Cette déclaration est à présenter aux compagnies de transport, avant l'utilisation du titre de transport, par les passagers qui souhaitent voyager à destination de la France métropolitaine, ainsi qu'aux autorités en charge du contrôle des frontières.

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Né(e) le :

À :

Demeurant :

déclare sur l'honneur, n'avoir pas connaissance d'avoir été en contact avec un cas confirmé de covid-19 dans les quatorze jours précédant le déplacement, et n'avoir présenté, au cours des dernières 48 heures, aucun des symptômes suivants :

- de la fièvre ou des frissons,
- une toux ou une augmentation de ma toux habituelle,
- une fatigue inhabituelle,
- un essoufflement inhabituel quand je parle ou je fais un petit effort,
- des douleurs musculaires et/ou des courbatures inhabituelles,
- des maux de tête inexplicables,
- une perte de goût ou d'odorat,
- des diarrhées inhabituelles.

Fait à :

Le : à h

Signature :

DECLARATION SUR L'HONNEUR D'ABSENCE DE SYMPTOMES
D'INFECTION PAR LA COVID-19 ET DE CONTACT AVEC UN CAS DECLARE

Cette déclaration est à présenter aux compagnies de transport, avant l'utilisation du titre de transport, par les passagers qui souhaitent voyager à destination de la Martinique et de la Guadeloupe, ainsi qu'aux autorités en charge du contrôle des frontières.

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Né(e) le :

À :

Demeurant :

déclare sur l'honneur, n'avoir pas connaissance d'avoir été en contact avec un cas confirmé de covid-19 dans les quatorze jours précédant le déplacement, et n'avoir présenté, au cours des dernières 48 heures, aucun des symptômes suivants :

- de la fièvre ou des frissons,
- une toux ou une augmentation de ma toux habituelle,
- une fatigue inhabituelle,
- un essoufflement inhabituel quand je parle ou je fais un petit effort,
- des douleurs musculaires et/ou des courbatures inhabituelles,
- des maux de tête inexplicables,
- une perte de goût ou d'odorat,
- des diarrhées inhabituelles.

Fait à :

Le : à h

Signature :