

**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 16 décembre 2020

Quelles sont les 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 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.

Cliquez ici pour consulter la circulaire :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-relative-a-la-continuite-service-public-dans-contexte-de-degradation-de-la-situation>

Dans ce cadre, il convient de déployer le plus largement possible des formations à destination des managers et des agents, afin de les accompagner dans la nécessaire évolution des pratiques induites par le télétravail.

Les managers doivent également veiller à apporter une attention et une vigilance particulières aux agents en télétravail au regard du risque d'isolement, en rappelant notamment les modalités de sollicitation de la ligne téléphonique dédiée mises en place par leur ministère et de l'ensemble des dispositifs existants (médecine de prévention, assistants de service social, psychologues du personnel) afin d'accompagner les agents qui en éprouvent le besoin.

La Direction interministérielle de la transformation publique (DITP), et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont réalisé un kit intitulé « Télétravail et travail en présentiel » afin d'accompagner les agents et les managers dans le recours au télétravail.

Deux volets composent ce guide :

- volet 1 : « Quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes » ;

- volet 2 : « Des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement. »

Cliquer ici pour les consulter

<https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel>

Enfin, dans le cadre des mesures visant à prévenir l'isolement, il peut être permis aux agents en télétravail cinq jours par semaine, qui en font la demande expresse, de venir travailler un jour par semaine sur site.

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 1^{er} 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 sanitaire¹, 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)
 - 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.

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. »

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.

Ce protocole prévoit notamment la réorganisation des espaces, l'adaptation des plages horaires, le respect d'une jauge, 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.

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 pour les déplacements professionnels le cas échéant entre 20h et 6h, période de couvre-feu. 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 1^{er} 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 ?

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 1^{er} septembre 2020.

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.

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 législatives², 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

² - 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.

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.

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'incapacité ait été engagée.

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

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.* ».

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](#)

Les formations sont-elles maintenues ?

La circulaire du 3 novembre 2020 relative à l'organisation de la formation dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics au regard de

la situation sanitaire indique que la formation à distance est la règle et que l'accueil des stagiaires et élèves n'est n'autorisé qu'aux seules fins de permettre l'accès aux formations lorsqu'elles ne peuvent être effectuées à distance, compte tenu de leur caractère pratique.



cir_45076 concours
formation.pdf

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.