COVID-19 Questions/Réponses
Sortie du confinement dans la Fonction Publique

1- Comment doit s'organiser le retour progressif à l'activité ?	
DGAFP	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.
CFTC	**Le retour sur les lieux de travail doit être progressif et le télétravail reste la règle quand il est possible. Les horaires sont assouplis et la présence dans les bureaux adaptée à leur configuration. Les équipements de protection nécessaires aux agents doivent être à disposition pour assurer leur sécurité sanitaire.**
2- Le dispositif ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans sera-t-il maintenu?	
DGAFP	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.
CFTC	**Le MINARM précise que lorsque les conditions d 'accueil de l'enfant sont incompatibles avec un travail en présentiel (accueil des enfants par demi-journée ou impossibilité de se restaurer au sein de l'établissement scolaire), les parents pourront continuer à être en position de télétravail ou d'ASA.** **Des mesures devraient déjà être envisagées pour la période des vacances scolaires. Les parents n'auront peut-être pas de solution de garde pour toute la période (quelles seront les modalités définies pour les accueils collectifs de mineurs cet été, les grands parents ne pourront pas forcément garder leurs petits-enfants...).**

3- Le dispositif pour les agents répondant aux 11 critères de vulnérabilité selon le Haut conseil de santé publique sera-t-il maintenu ?	
DGAFP	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.
CFTC	**Dans la mesure du possible, ces agents doivent avoir la possibilité de télétravailler sinon ils continuent à bénéficier d'ASA.** **Ces agents doivent transmettre à leur chef de service un certificat d'isolement de leur médecin traitant ou un avis d'aptitude avec restriction du médecin de prévention recommandant le télétravail.** **La DRH-MD précise que les agents qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le HCSP, peuvent bénéficier des mêmes dispositions que celles prévues pour les personnes vulnérables (travail à distance ou ASA) sur justifications.**
4- Quelle est la situation des agents testés positifs ainsi que des cas contacts devant rester en quatorzaine ?	
DGAFP	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.
CFTC	**Les personnels touchés par le Covid-19 ne devraient pas se voir décompter les jours d'arrêt maladie dans le calcul du cumul des arrêts maladie ordinaires sur les 12 mois glissants.**
5- Quelle est la conduite à tenir en termes d'information des CHSCT dans le cadre des plans de reprise d'activité ?	
DGAFP	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.
CFTC	**La CFTC demande à ce que tous les CHSCT soient saisis dans le cadre des plans de reprise de l'activité compte tenu du contexte sanitaire.**

6- Le CHSCT doit-il être saisi en cas de refus d'exercice du droit de retrait ?	
DGAFP	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.
CFTC	**La CFTC rappelle cependant que le chef d'organisme doit informer les membres du CHSCT des décisions prises suite à l'exercice du droit de retrait et qu'en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. L'administration décide des mesures à prendre après avis du CHSCT. En cas de désaccord entre l'administration et le CHSCT, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.**
7- Faut-il revoir les Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à la lumière de l'épidémie de Covid19 ?	
DGAFP	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.
CFTC	**Pour la CFTC, l'évaluation des risques apparus avec le Covid-19 doivent être transcrits dans le DUERP dès que possible. Tout autre risque épidémique devrait également être évalué et des mesures de prévention sanitaire pérennes adaptées à ce type de risque.**
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 ?	
DGAFP	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.
CFTC	**La reprise de l'activité sur site des « agents vulnérables » doit être volontaire et non imposée. Toutes les mesures de protection doivent être prises et les équipements de protection mis à disposition pour assurer la sécurité de ces personnels.**

9- Est-il nécessaire de mettre en place un contrôle systématique des températures des agents à la reprise du travail sur site ?	
DGAFP	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.
CFTC	**Les employeurs doivent avoir l'obligation d'afficher et de transmettre aux agents des fiches permettant de reconnaître et de gérer la survenue de symptômes ainsi que la conduite à tenir.**
10- L'employeur public est-il supposé équiper en masques les agents ?	
DGAFP	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.
CFTC	**Les employeurs doivent pouvoir fournir à tout agent qui en fait la demande les moyens de protection : masques, gel hydroalcoolique, lingettes ou produits désinfectants. La protection de tous les agents n'est pas une option mais une obligation des employeurs.**
11- Quelles dispositions doivent-être prises pour faciliter la reprise d'activité des agents publics en situation de handicap ?	
DGAFP	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.
CFTC	**La CFTC demandera si ces aides financières ont réellement été mises en œuvre pendant la crise sanitaire afin de continuer à inclure dans l'emploi les agents publics en situation de handicap.**

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 ?	
DGAFP	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.
CFTC	**La prise en charge des repas doit être maintenue si la reprise partielle de la restauration collective ne permet pas à chacun de pouvoir se restaurer dans de bonnes conditions ou si les modalités mises en place s'avèrent trop complexes ou inadaptées par rapport au nombre d'agents sur site.**

Besoin d'une information, d'un conseil, d'une intervention dans le cadre particulier de la reprise progressive de l'activité

Syndicat CFTC La Vie à Défendre Haute Qualité Sociale

La CFTC se tient à votre disposition.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégué CFTC de proximité ou à nous joindre par mél

cftcdefense@gmail.com