MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

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 5 juillet 2021

Les services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat peuvent-ils réaliser des vaccinations contre la covid-19 ?

Depuis le 25 février, les médecins du travail du secteur privé peuvent, sur le fondement du protocole établi par la direction générale du travail (consultable ici), procéder en entreprise à la vaccination des salariés éligibles.

Les employeurs publics peuvent de la même façon contribuer à la stratégie nationale de vaccination dans les conditions prévues par le protocole et la présente « FAQ ».Les « employeurs publics » s'entendent ici comme ceux relevant de la fonction publique de l'Etat.

La vaccination peut être organisée directement par l'employeur avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès de ses personnels, ou bien confiée à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel. Ils bénéficient pour cet acte de la protection juridique décrite dans le protocole.

La vaccination s'adresse au public cible défini par la stratégie nationale de vaccination, rappelée sur le site du ministère des Solidarités et de la Santé.

En aucun cas, il ne doit s'agir pour les employeurs publics de mettre en place une campagne de vaccination auprès de personnels qu'ils auraient eux-mêmes identifiés.

L'inscription pour le vaccin devra se faire à l'initiative de l'agent (cf. infra).

Dans l'hypothèse où un employeur public proposerait la vaccination contre la Covid-19 aux agents de son service, il convient de veiller particulièrement aux dispositions suivantes :

- l'existence d'une possibilité de vaccination doit être portée à la connaissance des agents en spécifiant le public éligible ;

- disposer des moyens matériels et humains adaptés à l'exercice des vaccinations (personnels infirmiers, moyens de conservation adaptés des doses vaccinales, moyens matériels et médicamenteux de secours d'urgence en cas d'accident, de protection individuelle, d'accès aux moyens informatiques nécessaires à la traçabilité des vaccinations, etc..) ;

- la confidentialité vis-à-vis des employeurs doit être assurée aux fins de préservation du secret médical : les personnes concernées devront effectuer d'elles-mêmes la démarche de se rapprocher du service de médecine de prévention en vue d'une vaccination. Pour justifier de leur absence auprès de leur employeur, les agents l'informeront du fait qu'ils rencontrent leur médecin du travail à leur demande, sans avoir à en préciser le motif, ni à devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (la vaccination dans ce cadre s'opère sur le temps de travail) ;

- au vu des deux points précédents, il parait préférable d'envisager la vaccination des agents préférentiellement dans les locaux du service de médecine de prévention ;

- saisie, par les professionnels de santé, des vaccinations réalisées dans le système d'information national dédié

La circulaire de la DGAFP du 5 juillet 2021 invite les employeurs publics de l'Etat à mettre en place les conditions destinées à faciliter la vaccination des agents placés sous leur autorité, en particulier en leur accordant des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche :

- Pour aller se faire vacciner sur le temps de travail sur un lieu autre que la médecine du travail (centre de vaccination notamment) pendant la durée strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

- En cas d'effets secondaires. L'agent public transmet alors à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

- Pour accompagner son enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal, pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Lien vers la circulaire

Quelles sont les modalités juridiques pour les agents publics actifs ou retraites habilités et souhaitant vacciner en centre de vaccination public ?

Lien vers le tableau

Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?

Le recours au télétravail participe activement de la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels. Il était généralisé depuis le 29 octobre 2020, avec possibilité de revenir un jour par semaine, sur demande, pour les agents qui en éprouvaient le besoin.

La situation sanitaire s'améliorant grâce à l'effet conjugué des mesures de freinage et de la politique vaccinale conduites par le Gouvernement, un assouplissement progressif du télétravail est mis en œuvre selon les modalités suivantes, fixées par la circulaire du 26 mai 2021 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques :

- depuis la publication de la circulaire : possibilité de revenir un jour sur site sans en faire la demande expresse ;

- à compter du 9 juin : passage à trois jours de télétravail par semaine ;

- à compter du 1er juillet, si la situation sanitaire le permet : passage à deux jours de télétravail par semaine ;

- à compter du 1er septembre, si la situation sanitaire le permet : retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé.

Une vigilance renforcée doit être exercée par les chefs de service à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral, afin notamment de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique et la direction interministérielle de la transformation publique ont réalisé des fiches pratiques destinées à faciliter l'accompagnement du retour en présentiel et la reconstitution des collectifs de travail.

La circulaire rappelle également l'importance du dialogue social pour la mise en œuvre de l'assouplissement progressif du télétravail.

Lien vers la circulaire

Lien vers les fiches réflexes de la DGAFP-DITP

Lien vers la fiche-conseil de l'Anact

Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les règles relatives à l'environnement professionnel ?

Les règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site doivent être strictement appliquées, en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des « gestes barrière » : obligation de port du masque, que l'employeur doit fournir et qui, comme le préconise l'avis du HCSP du 14 janvier 2021, doit être de catégorie 1 s'il est en tissu ; distance de 2 mètres entre deux personnes si le port du masque est impossible ; lavage régulier des mains ; éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux)

- L'employeur peut organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée

- Dans les services ouverts au public, les conditions d'accueil du public continuent d'être renforcées, avec, dans toute la mesure du possible
    - l'indication d'une jauge (recommandation d'une personne pour 4m²).

- la séparation des flux d'entrée et de sortie, avec un marquage au sol

- Les réunions en présentiel doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation. Une jauge d'une personne pour 4 m^2 est recommandée.

- Il est recommandé d'aérer les pièces régulièrement

- Les moments de convivialité réunissant notamment les agents en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation.
  Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.

Quelles sont les règles applicables en matière de restauration ?

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », disponible via ce lien et mis à jour le 30 juin

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v30-06.pdf

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 1er 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.

Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?

Le jour de carence pour les agents publics testés positifs à la Covid-19 est suspendu jusqu'au 30 septembre 2021.

La circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19 décrit le processus.

Cliquez ici pour consulter la circulaire

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/circulaire-auto-isolement-agents-publics.pdf

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 1er septembre 2020.

Quelle est la situation des agents publics en cas de fermeture de la classe ou de la section de crèche de leur enfant ?

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux agents publics dont les missions ne sont pas télétravaillables afin d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans. Ces autorisations ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. Le parent devant assurer la garde des enfants en situation de handicap bénéficie d'ASA, quel que soit l'âge de l'enfant.

En raison de la fermeture des écoles, des crèches et des activités périscolaires et extrascolaires, des ASA « garde d'enfant » pourront être accordées *à titre dérogatoire* jusqu'au 26 avril à des agents dont les fonctions sont télétravaillables dans les conditions suivantes :

- pour assurer la garde d'un ou plusieurs enfants habituellement pris en charge par une structure de petite enfance, scolarisé en maternelle ou dans l'enseignement élémentaire s'ils sont dans l'impossibilité de faire assurer la garde de leurs enfants par un moyen alternatif (conjoint, famille…) ;
- et sur demande adressée au chef de service qui doit tenir compte de la situation individuelle de chaque agent et des impératifs de continuité du service.

Ces mesures ne peuvent 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 à bénéficier de la mesure pour les jours concernés et qu'il ne dispose pas de modes de garde alternatifs.

Elles s'appliquent aux fonctionnaires comme aux agents contractuels.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent des ASA pour garde d'enfants malades.

La mise en œuvre de ces mesures doit se faire dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

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 législatives[1], 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 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'inaptitude ait été engagée.

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

Les CHSCT doivent-il 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*

[1] - 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.

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

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.