

## COVID 19 - QUESTIONS RH

Le développement de l'épidémie de Covid 19 et l'adaptation des ministères économiques et financiers à cette situation inédite ont conduit à des modifications très importantes de l'organisation du travail.

Ainsi, le télétravail est mis en place à chaque fois que cela est possible pour lutter contre l'épidémie, dans le cadre des plans de continuité comme pour les activités professionnelles habituelles. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA). Seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.

Le présent document donne une première série de réponses aux questions (juridiques ou opérationnelles) que pose cette situation. Il sera complété et actualisé, afin notamment d'intégrer des instructions interministérielles attendues sur un certain nombre de points.

L'ensemble des questions a été regroupé en 8 rubriques :

- rémunération
- agents en PCA
- agents en ASA
- agents en télétravail
- temps de travail / congés
- adaptation du calendrier des actes de gestion qui étaient prévus
- accompagnement des agents, suivi médical
- divers.

## **1. La rémunération**

### 1.1 Comment les agents seront-ils payés en mars ? et le(s) mois suivant(s) ?

La paye du mois de mars n'est pas impactée, la crise sanitaire étant survenue postérieurement au bouclage des opérations de paye.

Pour le mois d'avril, la DGFIP revient au principe de traitement d'une paye principale, ce qui réduira le recours aux acomptes ainsi que les opérations de reprise lors de la sortie de crise.

Toutefois, la liste des mouvements autorisés est limitée aux régularisations des acomptes versés au titre des payes de mars et avril 2020 et aux mouvements considérés comme prioritaires (renouvellement de contrat, changements de coordonnées bancaires, cessations de paiement, modifications de rémunération liées à la maladie, réintégrations...). La prise en compte des avancements d'échelon ou de grade, et des bonus (CIA, IP, parts variables des contractuels) ne sera donc pas possible.

Pour la prise en charge des agents titulaires et contractuels recrutés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le versement d'un acompte, fixé à 90% de la rémunération nette, demeurera.

Le paiement des HS est intégré à la liste des mouvements prioritaires autorisés, toutefois limité aux personnels « mobilisés dans le cadre de la lutte contre le covid-19 et/ou aux montants représentant une part substantielle de la rémunération ».

### 1.2 Les éléments variables de la rémunération (heures supplémentaires, bonus...) pourront-ils être versés pendant la crise sanitaire ?

Les calculs de la paye d'avril seront effectués sur la base des informations connues dans les systèmes d'information de la DGFIP, ce qui équivaudra à reproduire la paye de mars, sans les événements ponctuels éventuels (bonus, CET, jours de carence ou de grève...).

Les éléments de rémunération qui évoluent d'un mois sur l'autre (avancements d'échelon, de grade, indemnités exceptionnelles type bonus, etc.), ne pourront donc pas être pris en compte durant la crise sanitaire.

La DGFIP pourra traiter la situation des agents dont le montant des heures supplémentaires représente au moins 20% de la rémunération globale et/ou la situation des agents mobilisés dans la lutte contre le Covid 19 (les heures supplémentaires seront versées sous forme d'acompte).

Pour les agents contractuels, l'absence d'éléments variables (l'indice sur lequel ils sont rémunérés incluant l'ensemble des composantes traditionnelles de la rémunération) simplifie le sujet. Les rémunérations seront peu impactées, hormis les rares cas pour lesquels leur rémunération contient des éléments évolutifs d'un mois sur l'autre (cf. *supra*).

1.3 Quelle sera la situation des agents contractuels dont le contrat prend fin durant la période de confinement ?

Tous les agents dont le contrat arrivait à échéance et qui voient leur contrat renouvelé seront rémunérés sous forme d'acompte à 100% de leur rémunération antérieure.

Le renouvellement des contrats de courte durée dont l'échéance arriverait à terme pendant la période de crise sanitaire se fera en fonction des situations individuelles et des demandes des directions d'emploi.

1.4 Les agents contractuels dont le recrutement était prévu à compter du 1<sup>er</sup> avril pourront-ils être pris en charge ?

Ils seront pris en charge et leur rémunération assurée par un acompte correspondant à 100% de leur rémunération. Ils télétravailleront autant que faire se peut. A défaut d'équipement, ils seront placés en ASA.

1.5 Les agents lauréats de concours qui devaient prendre leur fonction durant la période de confinement pourront-ils être pris en charge ?

Cette question relève des directions. Les solutions seront définies de manière pragmatique, en prenant en compte la situation des stagiaires. Un cadrage interministériel pourrait toutefois intervenir.

Les élèves des IRA qui ont rejoint le ministère au 1<sup>er</sup> mars dernier seront pris en charge au 1<sup>er</sup> mai prochain, date prévue de début de leur stage, sous forme d'acompte. Ils sont soumis aux mêmes règles que les agents des directions dans lesquelles ils ont été affectés. Toute action permettant à ces élèves de poursuivre leur apprentissage dans la perspective de leur titularisation est à privilégier.

1.6 Comment s'applique la suspension du jour de carence ?

La DGAFP a indiqué que, comme le prévoit la loi, la suspension du délai de carence s'applique à compter du 24 mars 2020 et continuera pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, pour tous les congés de maladie dont l'avis d'arrêt de travail a été délivré durant cette période.

A compter du lendemain de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, le délai de carence s'appliquera de nouveau.

La mise en œuvre de la suspension du jour de carence n'implique pas une évolution des SIRH.

Dans toute la mesure du possible, il appartient aux employeurs publics de ne pas appliquer le délai de carence dès le 24 mars 2020. S'il y a lieu, il convient de procéder au remboursement des retenues prélevées à tort le plus rapidement possible.

### 1.7 La prime de présence annoncée pour le secteur privé s'appliquera-t-elle au public ?

L'élaboration du dispositif interministériel fera l'objet d'un décret en cours d'élaboration. Il permettra le versement d'une prime exceptionnelle défiscalisée et désocialisée afin de récompenser la forte implication des agents mobilisés dans le cadre du plan de continuité d'activité, se traduisant par un surcroît significatif de travail, en présentiel ou télétravail.

Le montant de cette prime sera modulé par tiers (330 € / 660 € / 1000 €) en fonction de la surcharge d'activité intervenue durant la période d'urgence sanitaire.

### 1.8 Situation des agents en CLM CLD passant à mi-traitement

Durant la période actuelle, certains agents peuvent se trouver dans une situation d'attente compte tenu de la nécessité d'un avis préalable d'une instance médicale (comité médical ou commission de réforme) en vue de l'octroi ou du renouvellement d'un congé pour raison de santé.

Dans l'hypothèse où la réunion des instances médicales est impossible, y compris par voie dématérialisée (les comités médicaux peuvent se tenir à distance, comme le rappelle l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020, -cf. fiche diffusée le 30 mars), les articles 27 et 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 prévoient le maintien du demi-traitement de l'agent ayant épuisé ses droits à congé, et qui est en attente d'une décision de l'administration impliquant l'avis d'une ou des deux instances médicales.

Compte tenu de l'obligation faite à l'employeur de placer l'agent dans une situation régulière, la décision prise au terme de la procédure prend nécessairement effet à compter de la fin de la dernière période de congé. Dans une récente décision (CE, 9 novembre 2018, n° 412684), le Conseil d'Etat a considéré que le demi-traitement versé dans ces conditions est régulier et ne saurait donner lieu à un remboursement par le fonctionnaire, même s'il est placé rétroactivement en disponibilité pour raison de santé.

### 1.9 Situation des apprentis et des stagiaires

#### **Les apprentis**

Compte tenu de la fermeture des CFA à compter du 16 mars, les apprentis doivent en principe être accueillis à plein temps par l'administration si le CFA ne met pas en place de cours à distance. Ils ont vocation à être traités de la même manière que les autres agents, à savoir la mise en place du télétravail ou du travail à distance pour ceux qui en ont la possibilité. A défaut, ils peuvent se voir octroyer une autorisation spéciale d'absence.

Leur paie sera assurée de la même manière que pour les autres agents contractuels.

#### **Les stagiaires**

Le stagiaire conserve son statut d'étudiant. Tous les établissements scolaires et d'enseignement supérieur étant fermés depuis le 16 mars, le dispositif suivant peut être appliqué.

Pour les stages en cours (hors stages d'observation), le télétravail doit être de mise. Si ce n'est pas possible, le stage pourra se poursuivre (avec une autorisation d'absence) sauf demande expresse de la part de l'établissement.

Le Secrétariat général est en lien avec la DGFIP afin d'assurer la continuité de versement des gratifications.

Pour les stages non débutés à venir au mois d'avril, il est préconisé de les reporter.

#### 1.10 Situation des services civiques

L'agence du service civique a communiqué les éléments suivants :

- les contrats de service civique en cours sont maintenus. Cette mesure permet notamment aux volontaires et aux organismes de continuer à percevoir les différents versements financiers en application de ces contrats ;

- un avenant-type aux contrats en cours va être communiqué aux services afin d'acter, par commun accord entre l'organisme d'accueil et le volontaire, l'évolution temporaire de la mission effectuée par celui-ci.

#### 1.11 Remboursement des cartes d'abonnement des transports en commun

Le Conseil régional d'Ile-de-France a annoncé le remboursement de Pass Navigo pour le mois d'avril.

## **2. Situation des agents en PCA**

### **2.1 Comment les agents sont-ils informés du fait qu'ils sont nécessaires à la mise en œuvre des missions essentielles de la direction ?**

Le PCA doit préciser les missions essentielles qui doivent être exercées pendant la crise sanitaire. Les agents concernés doivent en être informés.

### **2.2 Quelles sont les modalités d'exercice de ces missions ? (présence physique, télétravail, rotation) ?**

Les agents contribuant à la continuité de l'activité peuvent exercer en télétravail ou à défaut en présentiel sur le lieu de travail. L'organisation des modalités d'exercice doit être définie par le chef de service et faire l'objet d'une information des agents.

### **2.3 Les agents qui ne relèvent pas initialement du PCA peuvent-ils être rappelés dans le cadre du PCA ?**

Oui, l'évolution de la situation et les nécessités du service peuvent exiger que des agents qui n'étaient initialement pas prévus dans le PCA le deviennent, ou que leur présence physique devienne nécessaire alors que le télétravail était privilégié.

### **2.4 Dans quels cas l'agent en PCA doit-il se rendre dans son service ?**

Seuls les agents dont la présence physique est indispensable à l'exercice de la continuité de l'activité et qui ne peuvent donc télétravailler (accueil du public en particulier, fonctions support logistique, etc.) doivent se rendre sur place.

### **2.5 Peut-il refuser de se rendre dans le service ?**

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des agents. C'est dans ce cadre qu'est élaboré, après évaluation des risques, le plan de continuité de l'activité.

Le fait pour des agents de ne pas se rendre sur leur lieu de travail alors qu'ils ont été désignés au titre du PCA peut constituer une absence pour service non fait et les exposer à une retenue sur salaire (mesure comptable sans procédure particulière) ; il peut également caractériser une violation du devoir d'obéissance hiérarchique de nature à justifier la mise en œuvre de mesures disciplinaires. Avant l'engagement de la procédure, une mise en demeure doit être notifiée à l'agent de reprendre ses fonctions dans les 48 heures.

### **2.6 Quelles précautions doit-il prendre ?**

Les agents assurant la continuité de l'activité doivent respecter les gestes barrières et les règles de distanciation au travail de façon impérative.

Les consignes barrières suivantes doivent être appliquées : se laver les mains régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades.

Une distance d'1 mètre doit être respectée entre les agents et avec les usagers.

Les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation afin de :

- limiter au strict nécessaire les réunions - la plupart peuvent être organisées à distance ;
- les autres devant être organisées dans le respect des règles de distanciation ;

- limiter les regroupements d'agents dans des espaces réduits ;
- annuler ou reporter tous les déplacements non indispensables ;
- éviter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

## 2.7 Quel est le cadre du droit de retrait ? (cf. fiche DGAFP)

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf. sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par une limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires - de par leur statut -).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus.

Pour les professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions qu'ils exercent (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

Il est rappelé que, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait contaminer l'agent.

De ce fait, les mesures « barrière », disponibles et actualisées sous <https://www.gouvernement.fr/infocoronavirus>, garantissent le respect des recommandations du gouvernement, notamment celles ayant trait au lavage très réguliers des mains. Elles peuvent, le cas échéant, être complétées par des mesures comme l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre pour les personnels de guichet.

Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut donc trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies.

En revanche, les mesures de prévention doivent être particulièrement déployées à leur intention.

Il est rappelé qu'aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée dans le cas de l'exercice légitime du droit de retrait.

Par contre, en cas d'usage abusif du droit de retrait, il est possible de procéder à une retenue sur traitement pour service non fait. Une sanction disciplinaire peut également être prononcée pour un comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée.

2.8 Quelles solutions de restauration sont proposées pour les agents en PCA présentiel ? A défaut, les agents peuvent-ils recevoir des TR ? ou être indemnisés ?

Des solutions de restauration rapide (panier-repas, sandwicherie...) sont organisées lorsque cela est possible pour les agents qui doivent être présents dans les services.

Le décret n° 2020-404 du 7 avril 2020, publié le 8 avril 2020, permet désormais de prendre en charge certains frais de repas pour les agents répondant à trois conditions cumulatives :

- relever du plan de continuité d'activité du service ;
- être présent physiquement sur site ;
- ne pas disposer de la possibilité de recourir à la restauration administrative sur place ou à emporter.

Il concerne les personnels civils et militaires des 3 versants de la fonction publique (fonctionnaire et contractuels) assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Par ailleurs, les agents doivent pouvoir justifier des dépenses effectuées à cet effet.

Le montant forfaitaire est de 17,50 € par repas (le décret renvoie à l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

Ce dispositif est exclusif de toute autre prise en charge en la matière. Il prend effet à compter du 17 mars 2020.

2.9 Les frais de déplacement (véhicule personnel, taxi...) des agents en PCA présentiel pourront-ils être pris en charge ?

Cette question s'inscrit dans une problématique interministérielle.

2.10 Un dispositif de garde est-il organisé pour les agents en PCA présentiel ?

Le dispositif de garde d'enfants concerne à ce stade principalement les personnels soignants.

Les dispositifs collectifs sont dérogatoires car ils génèrent beaucoup de déplacements et de contacts entre enfants, qui sont reconnus comme des vecteurs de transmission forte. Les gardes à domicile sont à privilégier.

### **3. Situation des agents en ASA**

#### **3.1 Dans quels cas l'agent est-il placé en ASA ?**

Il est rappelé que le recours au télétravail doit être privilégié à chaque fois que cela est possible dans le cadre des plans de continuité de l'activité et en dehors.

Lorsque cela n'est pas possible (fonctions ne permettant pas le télétravail, absence de tâches, absence d'équipement informatique, ...), l'agent est alors placé en ASA ce qui confère un caractère régulier à son absence.

Des ASA dites « garde d'enfants » peuvent également être octroyées dans le cadre de la circulaire du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour assurer momentanément la garde d'un enfant. L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans. L'agent fournit une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul parent à assurer la charge de la garde.

Les dispositifs de tutelles ou de curatelles ne figurent pas au titre des différents types d'autorisations spéciales d'absence.

Les ASA ne peuvent être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier.

#### **3.2 En ASA, les agents accumulent-ils des RTT ?**

Un agent placé en ASA ne génère pas de RTT.

La génération de jours de congés annuels n'est en revanche pas impactée.

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelle le principe selon lequel "Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés – sous réserve de certaines autorisations d'absence (pour raisons syndicales) - n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail. ".

## **4. Situation des agents en télétravail**

### **4.1 Les agents qui ne sont pas équipés en micro-informatique par l'administration peuvent-ils être considérés en télétravail**

L'article 2 du décret du 11 février 2016 relatif au télétravail dans la fonction publique définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Compte tenu des circonstances, l'usage de matériel informatique personnel est autorisé à condition que l'agent ait accès à sa messagerie professionnelle. Il faut par ailleurs qu'il soit joignable par téléphone, fixe ou portable.

### **4.2 Les agents en télétravail peuvent-ils être basculés en ASA s'ils n'ont plus d'activités ?**

Le télétravail suppose qu'une ou plusieurs tâches de l'agent sont réalisables depuis son domicile ou un tiers lieu. Après dialogue avec le manager, l'absence de tâches entraîne le placement en ASA.

### **4.3 Quelles sont les bonnes pratiques pour exercer en télétravail ?**

Cf. fiche publiée sur Alizé

### **4.4 L'employeur peut-il solliciter un agent en ASA, qui dispose d'un équipement de télétravail ?**

L'agent qui dispose d'un équipement de télétravail n'est en principe pas en ASA, sauf à ce qu'il n'ait plus de tâches à effectuer. S'il a été placé en ASA en raison de l'absence de tâches, et qu'au cours de la crise, son manager a de nouveau des fonctions à lui confier, l'agent doit télétravailler.

## **5. Temps de travail / congés**

### **5.1 Suite à donner à la demande d'agents en temps partiel souhaitant bénéficier d'un temps plein durant leur ASA.**

Ce type de demande ne peut être accepté car l'agent placé en ASA n'exerce pas ses fonctions. Si l'agent est en télétravail hors PCA, il convient, en opportunité, de constater si cette demande est nécessaire à l'activité du service.

Les demandes des agents mobilisés dans le cadre des PCA en présentiel ou en télétravail afin de retrouver un temps de travail à taux plein durant cette période doivent être examinées en fonction des objectifs de continuité de l'activité.

### **5.2 La période de confinement générera-t-elle des heures supplémentaires ?**

La période de confinement ne pourra générer d'heures supplémentaires, sauf en ce qui concerne les agents dont la présence physique est requise dans les PCA.

En effet, les agents en ASA ne peuvent, par définition, effectuer d'heures supplémentaires.

Les agents en télétravail, en dehors de cas particuliers laissés à l'appréciation du chef de service, n'ont pas vocation à effectuer des heures supplémentaires dans les conditions particulières du confinement.

### **5.3 Comment sera appliquée la semaine de congé prévue par la loi d'urgence pour faire face l'épidémie de COVID 19 ?**

L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire définit, à l'instar de l'ordonnance prise pour les salariés du secteur privé, les règles applicables aux jours de congés des agents publics de la fonction publique de l'État pendant cette période.

Les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) seront amenés à prendre 5 jours de RTT entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 et 5 autres jours de RTT entre le 17 avril 2020 et la date de reprise de leur service dans des conditions normales. Pour ceux qui ne disposent pas de jours de RTT ou d'un nombre insuffisant en la matière, ces jours seront décomptés sur les congés annuels, dans la limite de 6 jours.

Pour les agents en télétravail, le chef de service aura la faculté, en tenant compte des nécessités de service, d'imposer la prise de 5 jours de RTT (ou à défaut de congés annuels) pris entre le 17 avril 2020 et la date de reprise de leur service dans des conditions normales.

Pour les agents ayant, durant la période d'état d'alerte sanitaire, été alternativement placés en ASA et en télétravail, le nombre de jours sera proratisé en fonction de la durée de l'ASA et de télétravail. Il sera également tenu compte des jours de congés posés volontairement et des arrêts de maladie.

### **5.4 Quelle est la situation des agents qui étaient en congé à l'étranger lors de la mise en œuvre des mesures de confinement et qui sont encore bloqués à l'étranger ?**

Ces agents sont placés en ASA à l'issue de la période de congés qu'ils avaient déposée.

### 5.5 Quelle est la situation des agents au regard de leurs droits à congés bonifiés ?

Ces droits sont conservés, mais il faut distinguer 2 types de situation.

La possibilité de déposer des congés bonifiés cette année fait l'objet d'un examen interministériel.

Les agents qui devaient rentrer très prochainement de congés bonifiés et dont le vol n'est pas annulé peuvent être autorisés à prolonger leur séjour en raison des limitations des déplacements par vols commerciaux à des motifs impérieux.

Les agents qui étaient en congés bonifiés lors du déclenchement des mesures de confinement et ne peuvent rentrer en métropole sont placés en ASA. La question de la conservation de la majoration de traitement associée relève d'un arbitrage interministériel.

### 5.6 En PCA, est-il possible de poser des congés ? (cf. consignes DGAFP diffusées le 6 avril)

Oui, sous réserve de l'accord du chef de service, l'agent relevant de fonctions considérées comme essentielles pour la continuité de l'activité du service.

Les chefs de service disposent de la compétence pour organiser le travail en période de continuité d'activité et la prise de jours de congés par les agents. Ils peuvent donc prendre toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de leur administration, sous réserve de ne pas méconnaître de normes supérieures.

### 5.7 Est-il possible d'annuler des congés qui avaient été posés et validés préalablement à la crise sanitaire ? (cf. consignes DGAFP diffusées le 6 avril)

Les chefs de service doivent confirmer aux agents que leurs jours de congés posés et validés par eux sont maintenus.

Cette position de principe doit cependant être tempérée en fonction des nécessités de service. Ils pourront en particulier être conduits à annuler les congés posés, notamment si l'agent se trouve, pendant la période de confinement, en situation de travail (intégration au plan de continuité d'activités, télétravail indispensable au bon fonctionnement des services, etc.).

### 5.8 Quid de la journée de récupération liée aux heures supplémentaires du mois de février que certains agents n'ont pas eu le temps de prendre ?

Les agents qui badgent et dépassent leur binôme horaire génèrent des heures supplémentaires qu'ils ont la possibilité de récupérer durant le mois suivant, jusqu'à hauteur d'1 journée. Concrètement, les agents qui disposaient d'heures supplémentaires à la fin du mois de février avaient donc jusqu'au 31 mars pour poser cette journée de récupération.

L'intervention du confinement à compter du 16 mars a pu faire obstacle à la mise en œuvre de cette récupération pour certains agents.

Sous réserve des possibilités techniques, il est envisagé, à titre exceptionnel, de reporter cette possibilité de récupération à l'issue de la période de confinement.

## **6. Adaptation du calendrier des actes de gestion qui étaient prévus**

### 6.1 Campagne d'évaluation

Au regard des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus, la campagne d'évaluation, dont l'échéance était fixée au 31 mars prochain, est prolongée jusqu'à une date qui sera fixée ultérieurement.

Dans l'attente, si les entretiens se sont déjà tenus, les comptes rendus peuvent être finalisés. Par ailleurs, si l'entretien d'évaluation n'a pas encore eu lieu, et si l'agent est d'accord, il pourra être conduit à distance.

### 6.2 Modalités du dialogue social

L'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adapte le droit applicable au fonctionnement des instances collégiales administratives durant l'état d'urgence sanitaire.

L'article 2 de l'ordonnance permet ainsi la consultation à distance de l'ensemble des instances de dialogue social, soit par conférence téléphonique ou audiovisuelle, soit par procédure écrite dématérialisée, en élargissant le champ d'application de l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

La fiche « consultation à distance des IRP » précise les modalités de consultation dématérialisée des instances de dialogue social.

### 6.3 Quelles réunions sont organisées pendant la crise ?

Les fédérations ministérielles sont réunies en audio conférence une à deux fois par semaine par les ministres ou la secrétaire générale.

Les directions réunissent les représentants des personnels au niveau directionnel à une fréquence régulière.

Au niveau local, un dialogue social régulier sur l'évolution de la crise sanitaire est organisé au sein des CHSCT ou dans le cadre de réunions informelles. Ces réunions associent la médecine de prévention et les réseaux de prévention.

### 6.4 Les délais de recours à l'encontre des décisions individuelles (entretiens d'évaluation notamment) sont-ils suspendus ?

L'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire couvre ce type de décisions. Le report des délais de recours est donc bien prévu en la matière.

### 6.5 Concours impactés par la période de confinement et modalités pour la suite de ceux déjà engagés

L'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 permet, notamment, de recourir à la visioconférence pour les concours et examens et également de se fonder sur la liste

complémentaire du concours organisé l'année précédente pour établir la liste des admis (cf. fiche diffusée le 30 mars).

Cette ordonnance prévoit la publication d'un décret d'application qui poursuivra 4 objectifs :

- permettre un large recours à la visioconférence pour l'organisation des épreuves, notamment orales, auditions et entretiens pour l'ensemble des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- élargir la possibilité de recourir à la visioconférence et aux moyens de communication électronique pour l'organisation des délibérations des jurys et instances de sélection ;
- fixer la procédure selon laquelle les épreuves pourront être adaptées, notamment s'agissant de leur nombre et de leur contenu ;
- organiser la continuité des procédures engagées et interrompues.

Ce décret a été publié au Journal officiel du 17 avril 2020 (décret n° 2020-437 du 16 avril 2020).

## **7. Accompagnement des agents, suivi médical**

### 7.1 Quid de l'accompagnement du retour au travail pour les agents guéris ?

Une fiche sur la conduite à tenir pour les agents qui ont été placés en congés maladie pour des cas testés ou suspectés de covid 19 est en cours d'élaboration, elle sera diffusée après validation par les autorités de santé.

### 7.2 Quelles sont les modalités de suivi psychologique pour les agents ?

#### **Soutien psychologique**

Dans le contexte de la crise sanitaire, un service de soutien psychologique est mis à disposition des agents des ministères économiques et financiers) à compter du vendredi 27 mars. Ce service propose une permanence téléphonique ouverte 7j/7 et 24H/24, au numéro suivant : 08 05 03 99 73. Certaines directions ont activé des dispositifs propres (DGFIP, DGDDI et INSEE). Cette permanence est assurée par des psychologues cliniciens de l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR), jusqu'à 5 rendez-vous téléphoniques sont proposés. Ce service est anonyme et confidentiel.

*Renvoi aux sites d'information*

#### **Intervention du service social**

Un plan de continuité du service social a été mis en place pour continuer de suivre les publics identifiés comme fragiles et répondre aux nouvelles situations d'urgence.

Les missions essentielles d'accompagnement continuent donc d'être exercées dans les conditions suivantes :

- la réception et l'examen des demandes des agents sont réalisées par téléphone ou par messagerie ;
- les liaisons ou démarches auprès des associations, institutions caritatives, institutions telles que CAF, se font par téléphone ou par messagerie, sous réserve que ces organismes soient ouverts ;
- idem pour l'instruction des demandes d'aide financière ;
- les interventions à domicile ont été exclues ; seules les demandes urgentes de secours (alimentaire, sanitaire, violences...) peuvent être réalisées avec un déplacement selon une procédure soumise à la validation de la conseillère technique régionale et de la conseillère technique nationale (une fiche conduite à tenir a été élaborée pour la conduite de ces interventions) ;
- dans le contexte du confinement la vigilance du réseau a été rappelée sur les situations de violence conjugale et familiale identifiées avec une information sur les dispositifs accessibles (numéros verts de France Victimes, possibilité de logements d'urgence) ;
- la gestion des événements graves est assurée à distance.

### 7.3 Situation des agents en contact avec des personnes malades

Le Haut Conseil de la Santé Publique définit le cas contact étroit de la manière suivante : « Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24 heures précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'un mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats . »

Les agents répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. En l'absence de solution de télétravail, ils prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Pour les administrations qui travaillent en plan de continuité d'activité, les cas contacts peuvent le cas échéant travailler, à condition de surveiller leurs symptômes et porter un masque. En pratique, les cas contacts ne seront mobilisés dans le cadre des PCA que s'il n'existe pas d'autre alternative et ils seront dotés de masques.

### 7.4 Reprise du travail après quatorzaine ou après maladie

Les personnes guéries du COVID-19 peuvent retourner au travail après la levée de l'isolement strict.

Les critères de levée de l'isolement strict ont été définis par le Haut Conseil de la Santé Publique. Dans la plupart des situations, ils sont les suivants : au moins 8 jours à partir du début des symptômes ; ET au moins 48 heures de disparition de fièvre vérifiée deux fois dans la journée (en l'absence de toute prise de médicament anti-fièvre depuis au moins 12 heures). ; ET au moins 48 heures de disparition d'une éventuelle difficulté respiratoire.

Des critères spécifiques existent pour les personnes à risque. En cas de doute, il faut demander conseil à son médecin.

Les personnes vivant dans le même foyer qu'une personne COVID-19 peuvent également retourner au travail à l'issue de la levée de l'isolement du proche.

Pour rappel, en période de confinement, il est toutefois toujours demandé de recourir au télétravail dès que cela est possible, même lorsque l'on est guéri. En cas d'impossibilité de télétravail, il faut continuer rigoureusement de respecter les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale, tout en aménageant son poste de travail afin de limiter les risques.

### 7.5 Situation des agents du Tripode

Les médecins de prévention qui ont en charge les agents de la DDFIP de Nantes et les agents de l'INSEE ont fait le recensement des personnes fragiles selon les recommandations du Haut conseil de santé publique en date du 13 mars dernier.

Les médecins ont fait une analyse au cas par cas en tenant compte de chaque situation individuelle. Une décision générale et systématique de reconnaissance de la situation de « personne fragile » irait à l'encontre de cette approche individualisée qui est mise en œuvre, dans l'intérêt des agents, pour l'ensemble des services des MEF.

## **8. Divers**

### **8.1 Quelle serait la position d'un agent sollicité par SANTE PUBLIQUE France pour participer à la réserve sanitaire.**

La loi 2007-294 du 5 mars 2007 a permis la création de la réserve sanitaire.

L'appel à la réserve sanitaire se fait par arrêté signé des ministres chargés de la santé et de la sécurité civile, en cas de survenue, notamment, de menace sanitaires graves. Cette réserve concerne l'ensemble des professionnels de santé en activité dans le secteur public ou privé, ainsi que les retraités de moins de trois ans, et une partie des étudiants des filières sanitaires.

L'EPRUS<sup>i</sup> devra ensuite mobiliser les réservistes en répondant aux besoins d'affectations (nombre, qualification, durée de mobilisation, zone géographique, etc.) évalués par les ministères, les préfets ou les autorités locales.

La durée moyenne prévisible des missions opérationnelles accomplies au titre de la réserve sanitaire est d'environ 10 jours. Elle ne peut pas excéder 45 jours cumulés par année civile, mais peut être portée à 90 jours sur décision des ministres chargés de la santé et de la sécurité civile en cas de situation exceptionnelle.

Lors des périodes d'emploi ou de formation, le fonctionnaire est mis à la disposition de l'EPRUS (en congé pour l'agent contractuel) et a droit au maintien de sa rémunération ainsi que de l'ensemble des avantages liés à son statut dans son administration d'origine.

Le fonctionnaire est placé en position de détachement si cette durée est supérieure à 45 jours.

### **8.2 Position statutaire des agents participant à des missions s'inscrivant dans le cadre de la crise (réserve citoyenne, bénévolat, etc.) mais extérieures à leur ministère**

Les agents qui contribuent aux missions d'autres ministères dans le cadre de la crise, doivent voir leur position formalisée *a minima* par une convention.

Ceux qui participeraient à des actions de bénévolat dans le cadre de la crise doivent le faire sur leurs congés annuels.

En effet, ces activités ne relèvent pas des missions dévolues à l'agent par le statut particulier dont il relève. Dès lors, la couverture sociale de l'agent (éventuelle survenance d'un accident) dans un tel cadre impose la prise de congés afin de ne pas engager la responsabilité de l'employeur dans l'exercice de fonctions étrangères à celles qu'il peut autoriser.

---

<sup>i</sup> L'Etablissement de Préparation et de Réponse aux Urgences Sanitaires (EPRUS), est un établissement public administratif placé sous la tutelle du Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative. L'EPRUS permet à l'Etat de répondre aux menaces sanitaires de grande ampleur avec efficacité et efficacité.