

FAQ PP temps de travail COVID

La FAQ a été refondue pour prendre en compte les circulaires du 29 octobre 2020 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques et du ministre de l'intérieur.

L'organisation du travail doit être adaptée afin de tenir compte de l'évolution de la situation sanitaire tout en assurant l'accès aux services publics (guichets, commissariats...).

La carte professionnelle des agents publics (actifs et personnels administratifs, techniques et scientifiques) tient lieu de justificatif de déplacement pour les déplacements professionnels. Son usage doit être strictement limité aux déplacements professionnels. Si la carte professionnelle ne mentionne pas le lieu de travail, il est recommandé de disposer d'un document précisant ce lieu.

I – Télétravail

A compter du 30 octobre, le télétravail devient la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail 5 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.

Sont télétravailleurs les agents dont les missions sont télétravaillables avec les moyens informatiques SPAN, NOEMI, CLIP ou Nomade 2, dans le respect de l'ensemble des procédures de protection des données exigées par le SHFD et le centre de cyberdéfense de l'ANSSI.

Les agents qui n'ont pas accès aux moyens informatiques susmentionnés et dont la hiérarchie considère que les missions peuvent être exercées à domicile, dans le strict respect des obligations de confidentialité, peuvent aussi être assimilés à des télétravailleurs.

Les cadres assurant des fonctions de management peuvent également bénéficier du télétravail. La présence d'un encadrant sur site est toutefois nécessaire chaque fois que des collaborateurs travaillent en présentiel ou que l'organisation du travail le nécessite.

Les agents non couverts au 29 octobre par une autorisation de télétravail doivent formaliser leur demande de travail, a minima par courrier adressé au supérieur hiérarchique, précisant les moyens informatiques à sa disposition et la quotité souhaitée au regard des missions exercées.

Toutes les demandes formulées doivent être acceptées, sous réserve du caractère télétravaillable des missions exercées.

Chaque direction doit prendre dans les meilleurs délais un arrêté collectif recensant l'ensemble des personnels autorisés à télétravailler pendant la période de crise sanitaire.

Quels sont les outils nécessaires pour télétravailler ?

Le télétravail est possible via NOEMI, SPAN, ou NOMADE 2 pour les missions qui ont été identifiées comme télétravaillables.

Un agent qui ne disposerait pas de ces moyens informatiques peut-il être placé en télétravail ?

Les agents, dont le supérieur hiérarchique estime que les activités peuvent être exercées en télétravail et sans les moyens informatiques pré-cités (NEMI, SPAN, NOMADE2) peut être autorisé à télétravailler. Les règles relatives au respect de la confidentialité des données et des documents, doivent être respectées.

Quelles sont les missions qui ne peuvent être effectuées en télétravail ?

Les missions de voie publique, d'accueil du public, de guichet, de soutien logistique (nettoyage, assistance technique) ou nécessitant des procédures particulières ne peuvent être exercées en télétravail.

Combien de jours par semaine un agent peut-il télétravailler ?

L'instruction du ministre de l'intérieur du 29 octobre 2020 précise que la quotité de télétravail doit être portée à 5 jours hebdomadaires. Cependant, ces 5 jours constituent un objectif qui peut être modulé en tenant compte du souhait des agents et des impératifs d'organisation du travail.

Un chef de service peut-il imposer du télétravail à un agent ?

Le télétravail suppose une discussion préalable entre le responsable hiérarchique direct et l'agent, notamment sur les conditions de télétravail de l'agent et le quantum de jours télétravaillés.

Des arrêtés de télétravail collectifs a posteriori sont-ils prévus ?

Il appartient à chaque direction de recenser les agents positionnés en télétravail et de prendre un arrêté collectif, pour tous les agents placés en télétravail.

Un agent placé en télétravail doit-il badger ?

Les agents placés en télétravail enregistrent leurs horaires de travail sur CASPER. En cas d'impossibilité, les jours de télétravail sont comptabilisés au forfait.

Quelle est la position de l'agent durant les périodes de télétravail ?

Les agents disposant d'un matériel informatique connecté au réseau (NOEMI ou SPAN) sont en capacité de pointer sur leur outil temps de travail. Ils sont donc invités à badger comme ils le font lorsqu'ils travaillent en présentiel.

Les agents en situation de télétravail via Nomade ou de travail à distance et qui n'ont pas accès à leur outil temps de travail verront leurs journées de travail prises en compte forfaitairement. L'agent n'a pas à enregistrer son temps de travail. L'évènement « télétravail » est posé par l'agent puis validé par le supérieur direct.

CASPER propose dans l'onglet « demande de congés » un menu déroulant « autorisations d'absence » qui ouvre à son tour un menu proposant l'intitulé « télétravail ». Les journées sont posées soit individuellement soit par période du début du télétravail jusqu'à la fin de l'évènement, intitulé « reprise » dans l'outil. La position « télétravail » ne minore pas les RTT.

Si l'agent a posé une ASA ou un congé sur les périodes de télétravail, il convient d'en demander l'annulation auprès de sa hiérarchie par le biais de l'application CASPER. Sans cette action, l'évènement télétravail ne peut être enregistré.

Les agents vulnérables doivent-ils être prioritairement positionnés en télétravail ?

Lorsque leurs fonctions sont télétravaillables, les agents vulnérables doivent être positionnés en télétravail. A défaut, ils sont positionnés en ASA.

Un cadre en situation d'encadrement peut-il être positionné en télétravail ?

Les cadres assurant des fonctions d'encadrement peuvent également bénéficier du télétravail. Il convient toutefois de s'assurer que des encadrants soient systématiquement présents auprès des équipes présentes.

II - Les ASA

Dans quelles situations un agent peut-il être positionné en ASA ?

Un agent peut être positionné en ASA dans trois situations :

-les personnes identifiées comme cas contact à risque ;

- les personnes identifiées comme vulnérables ;
- les parents devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires, un seul d'entre eux peut solliciter une autorisation spéciale d'absence. Les parents sollicitant une autorisation d'absence pour ces motifs doivent produire l'attestation de garde d'enfant à domicile en pièce jointe. Ces autorisations spéciales d'absence ne sont pas imputées sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants.

Dans les trois cas mentionnés ci-dessus, et dès lors que leurs missions le permettent, les agents peuvent être placés en télétravail.

Dans quelle situation se trouve un agent dont l'enfant est testé positif ?

Un agent, dont l'enfant est testé positif, est cas contact à risque et doit donc être positionné en ASA, si les missions ne sont pas télétravaillables. Si l'agent est testé négatif, il est positionné en ASA garde d'enfants.

Peut-on poser les ASA par demi-journée ?

Il est possible de poser des ASA par demi-journée.

Les ASA ont-elles un impact sur les RTT ?

La période passée en ASA ne génère pas de jours de RTT (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 au paragraphe 1.2).

L'acquisition de jours de RTT est en effet liée à la réalisation effective de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif, n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif. Dès lors, les absences au titre des ASA ont un impact sur le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir.

Dans ce cadre, une RTT est décomptée directement sur les compteurs des agents tous les 15 jours d'ASA déposés par l'agent.

La minoration des RTT due aux ASA est indépendante et vient en supplément des jours de RTT, ou PP ou congés posés au titre de l'ordonnance.

Y-a-t-il un impact de l'ASA sur la rémunération (notamment sur la NBI pour les agents de guichet n'ayant pas exercé durant le confinement) ?

Non. Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération; il conserve également ses droits à avancement et à pension.

L'agent en ASA peut-il être soumis aux astreintes ?

Quand l'agent est en astreinte, il ne peut être en ASA. S'il peut effectuer son astreinte au regard des contraintes personnelles qui ont induit son ASA, aucun élément ne s'oppose à ce que l'ASA s'interrompe au moment des astreintes.

III – Personnes vulnérables

L'article 1 du 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 fixe une nouvelle liste des critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme d'infection. **Deux critères cumulatifs doivent être pris en compte** pour qualifier la vulnérabilité

des agents : les éléments relatifs aux pathologies d'une part et ceux relatifs à l'organisation du travail (recours au télétravail ou mise en place de mesures de protection renforcées) d'autre part.

Il revient aux agents publics vulnérables de produire un certificat médical de leur médecin traitant. Ce certificat n'est pas requis lorsque l'agent est âgé de 65 ans et plus.

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 au chef de service de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail. Lorsque ces aménagements ne sont pas possibles, l'agent est placé en ASA.

Sont qualifiées de vulnérables les agents qui répondent aux deux critères cumulatifs :

1-Etre dans l'une des situations suivantes

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

Et ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection 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 ?

Les conjoints de personnes vulnérables doivent être placés en télétravail, dès lors que la nature des fonctions exercées le permet. Lorsque les missions ne sont que partiellement télétravaillables ou sont non télétravaillables, il convient de :

-renforcer les mesures barrières (lavage des mains, fourniture de masques chirurgicaux pour l'agent aération de la pièce),

-aménager le poste de travail : horaires décalés pour permettre distanciation dans les transports, mise en place de protections. Le poste de travail devra être nettoyé en début et fin de journée.

IV – Personnes testées positives et cas contacts avec personnes dépistées COVID 19

**Agents présentant des symptômes ou testées positif :*

Dès lors que des symptômes évocateurs de la COVID surviennent sur le lieu de travail, l'agent en informe son chef de service et rejoint son domicile. L'agent continue de porter le masque en toutes circonstances, et consulte son médecin traitant et réalise un test PCR. L'agent informe sa hiérarchie des résultats du test, y compris en cas de résultat négatif du test.

Les personnes testées positives doivent être placées en arrêt de travail par leur médecin traitant, dans les conditions de droit commun (CMO - application du jour de carence). A titre exceptionnel, dans le cadre d'une entente préalable avec la médecine du travail et l'ARS, dans les situations où l'isolement de nombreux cas entraînerait une entrave à la continuité du service, les agents cas contacts à risque peuvent être maintenus en service avec le respect strict des gestes barrières.

Elles en informent leur chef de service qui :

- Transmet l'information au service de médecine de prévention, qui établira et préviendra, le cas échéant, les cas contacts et cas contacts étroits ;
- Sollicite la désinfection des locaux occupés par l'agent en question.

Pour les actifs, l'avis de reprise ressort de la médecine statutaire, puis du service de médecine de prévention (aménagement de poste le cas échéant). Pour tous les personnels, hors actifs de police, l'avis médical de reprise relève du médecin du travail (service de médecine de prévention).

**Cas contacts et cas contacts étroits*

Qu'est-ce qu'un cas contact étroit ?

Selon le ministère des solidarités et de la santé, est qualifiée de « personne contact à risque » de développer la COVID 19, en l'absence de mesure de protection efficace pendant la durée (15 minutes minimum) du contact (vitre, port d'un masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, ou de masques grand public portés par le cas et le contact), toute personne :

- ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- ayant eu un cas contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'un mètre, quelle que soit la durée (ex.conversation, repas). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme personnes contacts à risque ;
- ayant partagé un espace confiné (bureau, salle de réunion, véhicule) pendant au moins 15 minutes avec un cas resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.

Un agent qui a côtoyé un cas contact est-il lui-même cas contact ?

Non, en vertu de la doctrine sanitaire selon laquelle les cas contacts des cas contacts ne sont pas des cas contacts.

Quand un agent cas contact doit-il être positionné en septaine ?

Un agent peut avoir été en contact étroit avec une personne testée positive dans ses relations professionnelles ou personnelles. Le strict respect des gestes barrières doit permettre de limiter les contacts à risque et de fait le nombre de cas contacts étroits.

L'agent cas contact étroit est placé à titre préventif en septaine dès lors que le résultat du test PCR du cas index est positif. L'agent contact étroit doit réaliser un test au 7ème jour du dernier contact avec le cas index. Si le cas index est dans l'entourage familial proche, le test est réalisé à J+1. L'agent placé en septaine bénéficie durant cette période d'une autorisation spéciale d'absence si le télétravail n'est pas possible. Les agents placés en septaine peuvent se voir proposer du télétravail.

Peut-on obliger un agent à effectuer un test ?

Un employeur ne peut contraindre un agent à réaliser un test de dépistage, n'ayant pas autorité médicale. Au regard de l'état d'urgence (décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020) et de la jurisprudence Jamart (CE 7 février 1936), le chef de service peut néanmoins interdire l'accès aux locaux de la préfecture de police à un agent, qui n'aurait pas effectué de test d'un agent cas contact étroit. Cet agent s'exposerait également en cas de refus à des sanctions disciplinaires.

Peut-on obliger un agent à communiquer les résultats d'un test ?

La réponse à cette question est en cours d'arbitrage au niveau interministériel et sera précisée ultérieurement.

Reprise du travail :

Si le test est négatif et en l'absence de symptômes, l'agent cas contact étroit reprend immédiatement le travail.

Cas contact ne répondant pas à la définition des cas contacts étroits : L'agent poursuit son travail, dans le respect strict des gestes barrières dont le port du masque en continu.

III – Organisation du travail et aménagement horaires

Les conditions de travail des agents travaillant principalement ou exclusivement en présentiel doivent être aménagées afin de préserver leur santé et celles des usagers. Le recours à la visio conférence doit être privilégié et les déplacements (hors voie publique) doivent être strictement limités.

*Organisation du travail

Pour les services accueillant du public, la prise de rendez-vous doit être privilégiée.

Quelle situation pour les agents dont l'activité est réduite pendant la crise sanitaire ?

Il convient d'organiser l'activité des agents concernés en combinant l'ensemble des dispositifs de droit commun : télétravail, redéploiement temporaire sur d'autres fonctions, modulation du temps de travail, dépôt de jours de congés. Le recours aux autorisations spéciales d'absences n'est envisageable que si l'activité est entièrement impactée (exemple activité d'accueil dans un site fermé), et une fois les aménagements pré-cités mis en place. L'agent ne pourra être positionné que partiellement en ASA et devra se voir confier d'autres missions.

Un agent peut-il reporter des congés déjà posés ?

Il revient au chef de service d'apprécier les demandes de congés et de report de congés au regard notamment de l'intérêt du service, de la charge de travail, des conséquences d'un éventuel report des congés et de la demande motivée de l'agent.

*Aménagements horaires

Les plages horaires de travail peuvent demeurent élargies (désormais étendues de 6h à 22h).

Les chefs de service veilleront, d'une part, à éviter que les agents se retrouvent isolés sur le lieu de travail sans autre personne présente à une heure matinale ou tardive, et, d'autre part, à ce que chaque agent bénéficie bien d'une plage minimum quotidienne de 11h, sauf dérogations prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et la magistrature.

Sera-t-il possible d'aménager les horaires pour éviter de prendre les transports pendant les heures de pointe ? Selon quelles modalités ? Y aura-t-il pénalisation en raison des plages variables et fixes ?

Le chef de service organise les modalités de temps de travail de ses collaborateurs. Pour plus de souplesse, l'ensemble des agents assujettis au document-cadre/gérés sur CASPER peut badger entre 6h et 22h¹. Ce dispositif transitoire doit se faire en total accord avec la hiérarchie dans le but de concilier organisation du temps de travail et sécurité sanitaire des agents.

Est-il possible de proposer aux agents des vacations d'une durée de 7h03 (au lieu de 7h48 normalement) qui n'intégreraient pas la pause déjeuner de 45 minutes. Est-ce possible sur CASPER ?

Le temps de pause méridienne de 45 minutes minimum n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif. Ce temps n'est donc pas déductible des 7h48. Il n'est pas possible de supprimer dans CASPER la pause méridienne. En outre, les dispositions mises en place dans le cadre du plan de déconfinement n'altèrent pas le régime horaire hebdomadaire de 39h des personnels assujettis au document-cadre.

Chaque chef de service devra faire preuve de souplesse dans ce régime.

Si le chef de service émet un avis favorable, la pause méridienne peut être réduite à 20 minutes ; il appartient alors à l'agent de solliciter, a posteriori, une régularisation de ses badges dans CASPER.

Est-il possible de travailler en brigade dès lors que les 39h hebdomadaires sont respectées ?

Ce dispositif demeure à l'appréciation du chef de service. Il représente un aménagement collectif du travail tel que prévu dans l'instruction ministérielle du 7 mai 2020.

Les agents sont-ils couverts en cas d'accident de trajets durant les plages fixes ?

Les agents badgeant sur une plage « horaire fixe » seront en anomalie, mais celle-ci ne sera pas « bloquante » (c'est-à-dire que le valideur en est informé de par la couleur du badge (rouge), mais que le temps de travail est décompté normalement). L'agent reste couvert par son employeur pendant le temps de trajet lui permettant de se rendre de son domicile sur son lieu de travail et d'en rentrer.

¹ Les ATE et personnels affectés dans les ateliers du SAI relèvent d'un réseau CASPER spécifique.

VI – Doctrine du port du masque pour le ministère de l'intérieur

La circulaire du premier ministre du 1^{er} septembre 2020 rend obligatoire le port du masque de protection dans les espaces clos et les espaces de circulation, à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Ce principe est rappelé dans l'instruction du ministre de l'intérieur du 29 octobre 2020. Il est rappelé que la durée maximale de port d'un masque est de 4 heures.

La circulaire du premier ministre du 1^e septembre souligne que l'accompagnement des agents doit consister notamment en la diffusion de bonnes pratiques et en la formation des chefs de service.

Le site intranet de la direction des ressources humaines du MI :(<http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/index.php/component/content/article/427-information-covid-19/37574-covid-19-actualites-drh>), dans sa page dédiée au COVID 19, propose les supports suivants, utilement diffusables à l'ensemble des services:

- Les outils de télétravail ou travail distant (pdf-881 ko)
- Le bon usage des outils du ministère (lien intranet)
- Les bonnes pratiques (pdf-77 ko)
- Le guide du parfait télétravailleur (pdf-177 ko)
- L'installation du certificat nomade 2 (pdf-400 ko)
- L'utilisation du webmail nomade 2 (pdf-639 ko)

Par ailleurs, la circulaire du ministre de l'intérieur en date du 29 octobre invite à utiliser très largement les outils développés par la DNUM (web conf, renvoi d'appel...) : <http://dnum.minint.fr>.

DESTINATAIRES

- Madame la préfète, secrétaire général de la zone de défense de Paris
- Madame la préfète déléguée pour la sécurité et la sûreté des plateformes aéroportuaires de Paris
- Madame la directrice de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne
- Monsieur le directeur de l'ordre public et de la circulation
- Monsieur le directeur de la police judiciaire
- Madame la directrice du renseignement de la préfecture de police
- Monsieur le directeur opérationnel des services techniques et logistiques
- Monsieur le directeur de la police générale
- Monsieur le directeur des transports de la protection du public
- Monsieur le directeur de l'innovation, de la logistique et des technologies
- Madame la cheffe du service du cabinet
- Monsieur le directeur du laboratoire central
- Monsieur le directeur de l'immobilier et de l'environnement
- Monsieur le directeur des finances, de la commande publique et de la performance
- Madame la cheffe du service des affaires juridiques et du contentieux
- Madame le contrôleur Financier