MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

Liberté
Égalité
Fraternité

Projet d'instruction aux services

L'évolution de la situation sanitaire liée à l'épidémie covid-19 au début de l'été a conduit à une reprise progressive et prudente de la montée en charge des activités en présentiel au sein des services du pôle ministériel conformément aux orientations définies dans le plan ministériel de reprise d'activité, présenté en comité technique ministériel les 4 et 15 mai derniers.

A partir du 1er septembre, la circulaire du premier ministre du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid19 énonce les règles applicables en matière d'organisation et de protection des agents.

La présente instruction décline ces instructions au plan ministériel. Il vous appartient de décliner ces dispositions en fonction des missions et de l'organisation de vos services, en fonction de la situation sanitaire locale, et en particulier du niveau de circulation du virus, en distinguant les zones de vigilance modérée et les zones de circulation active du virus, selon la typologie établie par Santé Publique France.

PROJET

I. Dispositions communes à mettre en œuvre

Dans tous les cas, il est rappelé qu'il convient de mettre à jour sans attendre vos Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) en intégrant les risques liés au Covid 19. Les chefs de service sont invités à réunir leur CHSCT pour définir de manière concertée les modalités d'application de la présente note.

Dans l'hypothèse d'une reprise épidémique, vous êtes également invités, pour les services qui ne l'auraient pas encore fait, à vérifier la bonne mise à jour de vos plans de continuité d'activité tenant compte des retours d'expérience depuis le début de la crise sanitaire et à les présenter en CHSCT et en CT.

Les gestes barrières restent appliqués sur les lieux de travail et dans les transports. La distanciation physique doit être observée autant que possible, et les lieux de travail aménagés dans ce sens. Vous veillerez au bon approvisionnement en gel hydro-alcoolique, en particulier pour les lieux et activités ne permettant pas l'accès à un point d'eau et à du savon.

1 .1 Port du masque

Les masques doivent être portés systématiquement par tous dans les lieux accueillant du public, dans les lieux de travail clos, hors bureaux individuels, dans les espaces de circulation et dans les salles de réunions et lors des circulations dans les espaces de restauration. Ces derniers doivent être aménagés pour permettre le respect de la distanciation physique une fois assis.

Une dérogation à l'obligation de port du masque de protection est prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant et qui mettent en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus.

En extérieur, les masques doivent toujours être portés dès lors que la règle de distanciation physique de 1 mètre ne peut être respectée et dans les véhicules dès lors qu'il y a au moins un passager. Dans les zones dans lesquelles le port du masque dans l'ensemble de l'espace public est obligatoire, cette

règle doit également être appliquée aux espaces extérieurs situés dans l'enceinte de vos locaux (cours intérieures, parkings, etc.).

Les masques devront être fournis par l'administration.
Pour les masques chirurgicaux, l'allocation se fait à raison de 2 par jour et par agent (changement toutes les 4 heures) auquel se rajoute, le cas échéant, 1 masque en cas d'usage des transports en commun. Il devra également être tenu compte des situations particulières (humidité...) pouvant conduire à un renouvellement plus fréquent des masques.
Pour les masques grand public (tissu), la dotation est de 10 masques par agent, celle-ci est à renouveler une fois que le nombre de lavages établis par le fabriquant est atteint (en règle générale entre 30 et 50 fois selon le fabriquant).

Vous veillerez au renouvellement régulier de ces dotations auprès de vos agents.

Des masques permettant la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes pourront être fournis. A cet effet la DRH (bureau PSPP1) est à contacter pour les approvisionnements.

Chaque agent est tenu de se conformer aux préconisations en matière d'utilisation et d'entretien des masques en tissu.

Par précaution, vous êtes invités à prévoir la mise à disposition de masques aux participants lors des réunions en présentiel de longue durée.

1.2 Situation des parents d'enfants de moins de 16 ans

Le régime dérogatoire d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant qui a pu être utilisé lorsque l'établissement scolaire ne pouvait pas accueillir leur enfant est désormais arrêté. La priorité est désormais la reprise de la scolarité des enfants dans le respect du protocole sanitaire défini par le ministère de l'éducation nationale.

1.3 Situation des personnes vulnérables

1er cas : sont considérés vulnérables les agents répondant à l'un des critères suivants définis par le décret 2020-1098 du 29 août 2020 :

- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 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 ;
- Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Pour les agents répondant à l'un de ces quatre critères de vulnérabilité, le télétravail reste la règle s'il est possible ; à défaut de pouvoir télétravailler, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence, à la condition que leur vulnérabilité en référence au décret soient attestée par leur médecin traitant ou, à défaut, par le médecin du travail.

2ème cas : vous porterez une attention particulière aux agents ne remplissant pas l'un de ces quatre critères mais présentant néanmoins l'un des facteurs de vulnérabilité établis dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020 :

- personnes âgées de 65 ans et plus ;
- les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;
- les diabétiques, non équilibrés ou présentant des complications ;
- les personnes ayant 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) ;

- les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm-2) ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse.

Pour ces agents, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent. Il en va de même pour ceux qui, sans être eux-mêmes à risque, vivent au domicile d'une personne considérée comme vulnérable, sur la base d'un avis du médecin traitant de la personne vulnérable. Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail présentielle est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent bénéficie des conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection).

1.4 Agents ayant été en contact à risque avec une personne atteinte de la Covid 19

Il est rappelé que la dénomination de contact « à risque » correspond à une situation de contact rapproché de plus de 15 minutes à moins d'un mètre.

Les agents concernés sont identifiés par les autorités sanitaires en charge de l'identification des chaines de contamination (« contact-tracing ») ou, dans certains cas, par les médecins du travail. Ils sont alors placés immédiatement à l'isolement et placés en priorité si possible en télétravail, et sinon en ASA. Ils sont tenus d'effectuer les tests de dépistage prescrits et ne peuvent reprendre l'activité qu'à l'issue de la période de quarantaine spécifiée (en règle générale 14 jours). S'ils ont contracté la covid-19, ils sont placés en congé maladie ordinaire par le médecin traitant.

Les agents ayant été en contact mais ne relevant pas des contacts « à risque » poursuivent leur activité normalement.

1.5 Agents ayant été en contact à risque avec une personne susceptible d'être atteinte du covid-19

Les agents en contact à risque avec une personne susceptible d'avoir contracté la Covid-19, notamment une personne présentant des symptômes Covid en attente du résultat de son test de dépistage, sont tenus de rester à l'isolement (télétravail en priorité si possible, ASA à défaut) jusqu'à ce que les résultats du test soient connus. Si ceux-ci sont négatifs la mesure d'isolement est immédiatement levée. Dans le cas contraire il convient de se conformer aux prescriptions médicales pour les cas contacts à risque.

Lorsque la personne susceptible d'avoir contracté la COVID-19 fait partie du service, vous êtes invités à recenser au sein de vos équipes ces cas contacts à risque pour les mettre à l'isolement sans attendre l'intervention des autorités sanitaires, qui n'a lieu que si le résultat du test de dépistage est positif.

1.6 Retour des agents ayant contracté la Covid-19

Sauf prescription médicale liée à une situation médicale particulière l'agent ayant contracté la Covid-19 peut reprendre son travail après 8 jours à partir du début des symptômes ; ET au moins 48 heures de disparition de la 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.

En tant que de besoin, les services peuvent se rapprocher du médecin du travail.

1.7 Autres situations

Pour les missions de terrain, les formations et les concours, une série de consignes sanitaires spécifiques aux métiers concernés ont été prescrites et sont disponibles sur l'intranet ministériel pour encadrer leurs conditions d'exercice.
http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/reprise-des-activites-du-pole-ministeriel-a18019.html

Ces fiches sont actualisées en fonction de l'évolution de la situation sanitaire ainsi que des prescriptions des autorités de santé.

II. Dispositions à mettre en œuvre dans les territoires concernés par une circulation active du virus

Organisation du travail

Le télétravail reste la modalité privilégiée lorsqu'elle est possible en veillant à ce que vos services soient en capacité de remplir pleinement leurs missions. Les chefs de service sont invités à organiser le retour en présentiel régulier (au minimum deux jours par semaine) de leurs équipes, dans la mesure du possible par brigades, afin que chaque agent bénéficie de ces temps collectifs, et pour éviter un éloignement durable du collectif et un isolement progressif de ces agents.

Le maintien d'une part significative de télétravail est spécialement encouragée dès lors que les transports en commun sont pour les agents le moyen dominant pour effectuer les trajets domicile-travail.

En présentiel, vous êtes également invités à prévoir des horaires aménagés pour les agents empruntant les transports en commun.

J'appelle votre attention sur le fait que la poursuite du télétravail dans les conditions que nous connaissons peut avoir des incidences sur le collectif de travail. Il convient donc veiller à ce que sa mise en place ne désorganise pas les équipes et l'action des services. Il appartient aux encadrants de réfléchir, en lien avec les équipes concernées, aux adaptations éventuelles de l'organisation collective du travail, de s'assurer que le service trouve une organisation permettant de garantir le plein exercice des missions, une capacité de travail en commun et une fluidité des échanges préservant autant que possible la cohésion entre les agents.

Le télétravail devra s'exercer dans le respect du décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. En particulier le télétravail ne pourra être exercé plus de 3 jours par semaine et devra faire l'objet d'une décision individuelle.

Pour les agents mis en télétravail pour raisons de mise à l'isolement ou de situation reconnue de personnes vulnérables, l'article 4 du décret précité prévoit cependant qu'au motif d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès aux services ou le travail sur site, les chefs de service peuvent délivrer une autorisation temporaire pour dépasser le nombre de 3 jours télétravaillés par semaine.

Les réunions professionnelles doivent continuer à être, de manière privilégiée, organisées en audio ou visioconférence. Pour les réunions conduites en mode présentiel, l'aménagement de la salle doit garantir une distance minimale de 1 mètre entre chaque participant. La combinaison présentiel/visio ou audio peut aussi être recherchée lorsqu'elle est techniquement possible.

Chaque fois que cela sera possible, les formations prioritaires seront organisées à distance ou de manière hybride en présentiel et à distance.

III. Dispositions à mettre en œuvre dans les zones de vigilance modérée

Organisation du travail

Le télétravail demeure une pratique recommandée. Aussi les chefs de service sont invités à se montrer bienveillants pour l'examen des demandes de télétravail qui leur sont adressées. Les demandes de

télétravail sont examinées dans le cadre du décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et faire l'objet d'une décision individuelle selon les termes de la note de gestion ministérielle du 28 novembre 2016. Le télétravail peut se mettre en place de manière régulière avec des jours fixes préalablement définis ou de manière ponctuelle en attribuant un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an.

PROJET