

CIRCULAIRE N° 2020-07

Châlons-en-Champagne, le 05 mars 2020

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Établissements Publics Communaux

CORONAVIRUS COVID-19 : MESURES DE PREVENTION ET GESTION STATUTAIRE

Afin de maintenir un niveau de service public le plus élevé possible tout en assurant la protection du personnel dans ce contexte évolutif du coronavirus COVID-19, le Centre de gestion vous informe de l'impact statutaire et vous délivre quelques conseils pour l'élaboration d'un plan de continuité d'activités (PCA).

Conformément aux dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique, chaque employeur est tenu d'assurer des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité physique de ses agents durant leur temps de travail.

Chaque autorité territoriale est donc invitée à porter une vigilance toute particulière aux consignes données par le [Ministère des Solidarités et de la Santé](#), [l'organisation mondiale de la santé](#) (OMS) et [l'agence régionale de santé du Grand Est](#) (ARS) afin d'éviter toute difficulté sur l'organisation de vos services.

Deux fiches réflexes établies par notre infirmière au travail relatives aux [réactions en cas de pandémie](#) et [aux réflexes à adopter en cas de pandémie](#) sont également mis à disposition sur notre site internet.

Dans un souci d'anticipation pour les employeurs, nous vous proposons donc de prendre connaissance des mesures de prévention à consacrer dans votre plan de continuité d'activités (PCA) ainsi que des impacts sur la gestion statutaire de vos fonctionnaires et agents contractuels de droit public.

I. Le plan de continuité d'activités (PCA)

L'élaboration du plan de continuité est fortement recommandée. Le dispositif dit « plan de continuité » prévoit les modalités d'organisation du maintien de l'activité en phase épidémique et décrit les mesures de protection de la santé des personnels envisagés.

Si le plan de continuité correspond à une démarche de préparation anticipée, sa mise en œuvre dépendra de l'évolution de la situation et s'effectuera en cas du degré de risque encouru.

A – Les mesures relatives à la protection du personnel

Il s'agit ici d'un volet essentiel du PCA pour au moins deux raisons.

Premièrement, en application de l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité les employeurs territoriaux doivent prévoir toutes mesures utiles à la préservation de la santé de leurs agents, que ce soit des mesures de protection et ou des mesures d'information et de formation du personnel aux mesures d'hygiène et de sécurité.

Deuxièmement, un agent bien protégé et informé des risques de contamination ne pourra exercer son droit de retrait que dans des circonstances exceptionnelles. Rappelons que ce droit de retrait, prévu à l'article 5-1 de ce décret, permet à un agent de se retirer d'une situation de travail s'il estime, de manière raisonnable, qu'elle met en danger, de manière grave et imminente sa vie ou sa santé. Ainsi, l'employeur qui aura pris les mesures de prévention et de protection nécessaires visant à réduire les risques de contamination pour son personnel, alors l'exercice du droit de retrait demeurera exceptionnel.

Cette partie devra prévoir :

1) Une bonne information et formation des agents sur la maladie et les règles d'hygiène

- Rappel de ce qu'est le coronavirus, de ses symptômes, modes de transmission,
- information sur les conduites hygiéniques à tenir,
- formation aux règles d'hygiène renforcées,
- Distribution aux agents de plaquettes d'informations portant sur le comportement à adopter sur le lieu de travail ou élaboration d'une note de service.

Vous pouvez à cet effet, vous appuyer sur les fiches de prévention citées précédemment.



2) La fourniture des moyens de protection

L'acquisition des équipements relève de la responsabilité de chaque employeur.

- Evaluation des besoins en masques, gants, savon et solution hydro alcoolique → il convient d'identifier au préalable les personnels les plus exposés au virus (secrétaire de mairie, policiers municipaux, agents chargés du ramassage des ordures ménagères, agents d'accueil, etc.)
- Achat et constitution de stocks suffisants de matériel de protection, notamment gants et masques.
- Gestion du matériel de protection : Condition de stockage (endroit sec, propre et sécurisé), modalités de distribution des masques, des gants, durée d'utilisation des masques...

B – Les mesures d'organisation du service

Des aménagements dans l'organisation du travail sont à prévoir en cas d'épidémie concernant d'une part les horaires de travail et d'autre part les tâches à effectuer.

A) la définition des objectifs et d'un référent PCA

1) Définition des objectifs

Le PCA correspond au fonctionnement des différents services en mode dégradé du fait d'un contexte particulier. Il doit être rédigé pour faire face aux impacts des mesures prises en phase 3 (stade épidémique).

2) la désignation d'un référent PCA et d'un ou plusieurs suppléants

Il aura la charge de coordonner la préparation et la mise en œuvre du dispositif de gestion de crise. Le PCA mentionnera son nom, prénom, qualité, et coordonnées. De même pour son ou ses suppléants. Ces informations seront à transmettre à la préfecture.

B) l'identification et la hiérarchisation des missions de la collectivité

Le PCA identifiera et hiérarchisera les missions de la collectivité qui devront être maintenues ou faire l'objet de mesures d'adaptation, de réduction ou de suspension pendant une certaine durée.

A titre d'exemple, seront maintenus les services relatifs à la prise en charge des personnes âgées, au ramassage des ordures ménagères, à la sécurité (police municipale), les services de l'état civil et funéraires, la distribution d'eau potable et l'assainissement, etc.

Pourront faire l'objet d'une adaptation, réduction ou suspension les services suivants : les crèches, écoles et garderies (fermeture provisoire), les transports collectifs (réduction et protection du personnel), les manifestations sportives (fermeture et annulation provisoire), la collecte des déchets verts (suspension provisoire), etc.

C) l'organisation de la gestion de la crise

Le PCA doit évaluer les ressources nécessaires (humaines, matérielles, financières...) pour assurer la continuité des activités indispensables.

Il prévoira, par exemple, pour la permanence des fonctions de direction, l'organisation des suppléances et les délégations de signature.

Pour la détermination des ressources humaines en cas de crise, le PCA établira un état des effectifs en fonction, notamment :

- de leur charge familiale (prendre en compte la possibilité de fermeture des écoles et crèches) ;
- de leur compétence au regard des missions et fonctions prioritaires à assurer ;
- de leur possibilité de travailler depuis leur domicile ;
- de leur perception du volontariat ;
- de leur profil (polyvalence ou pas)

Devront également être abordés les possibilités de télétravail dont l'accès devra être facilité.

Il est également préconisé de dresser une liste de présence que chaque personnel devra signer à chaque prise de poste afin de retracer les contagions possibles et prendre, le cas échéant, des mesures de maintien à domicile.

Le PCA identifiera les possibilités de renforcement (appel à des agents contractuels pour besoins occasionnels ou à des vacataires).

Il prescrira la définition de fiches de tâches et de procédure ainsi que la définition de méthodes de travail devant limiter la propagation du virus (limitation des déplacements, réunions, conférences téléphoniques, etc.).

S'agissant de la durée du travail, les employeurs pourront exceptionnellement et temporairement déroger aux garanties minimales du temps de travail consacrées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Enfin, le PCA évaluera les conséquences financières de l'épidémie COVID -19 sur la collectivité : coût des mesures de protection des agents, coût des renforts supplémentaires, etc.)

Le PCA et ses modalités de mise à jour doivent faire l'objet d'une information au personnel.

En tout état de cause, une saisine du comité technique s'agissant de l'organisation générale des services prévu par le plan de continuité d'activités devra intervenir.

II. Les mesures statutaires en cas d'épidémie COVID-19

Si l'un de vos agents revient d'une zone à risque (circulation active du virus) ou d'un cluster en France (zone de regroupement d'au moins 2 cas), le Ministère des Solidarités et de la Santé préconise des mesures strictes.

Zones à risque :

La Chine Continentale, Hong Kong, Macao, Singapour, la Corée du Sud, l'Iran et les régions d'Emilie Romagne, de Lombardie et de Vénétie en Italie

Clusters en France :

- l'Oise, et en particulier les communes de Creil, Crépy en Valois, Vaumoise, Lamorlaye et Lagny le Sec,
- en Haute Savoie, dans la commune de La Balme,
- dans le Morbihan, dans les communes d'Auray, Crac'h et Carnac,
- dans le Grand-Est à la suite d'un rassemblement religieux à Mulhouse

Cette liste étant susceptible d'évoluer, nous vous invitons à consulter régulièrement le site du Ministère des Solidarités et de la Santé.

A – Les recommandations du Ministère des Solidarités et de la Santé

Le Ministère des Solidarités et de la Santé recommande en effet pendant les quatorze jours suivants le retour des personnes d'une zone à risque un certain nombre de mesures de surveillance et de précaution et incite particulièrement les travailleurs à privilégier dans la mesure du possible le télétravail et d'éviter les contacts proches (réunions, ascenseurs, restauration, etc.)

Il revient ainsi à l'employeur d'examiner prioritairement la possibilité d'un travail distant maintenant l'agent à son domicile sans rupture de la continuité professionnelle. A ce titre, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a assoupli le recours au télétravail à titre ponctuel autorisé par l'employeur. Suite à la modification en ce sens du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, le cas d'une situation d'épidémie COVID -19 pourra correspondre à l'accès à titre ponctuel au télétravail. Considérant la situation inhabituelle d'accès au site de travail ou du travail sur site, il semblerait que cette mesure puisse être appliquée de manière anticipée et ce, à titre dérogatoire compte tenu du caractère d'urgence, afin de couvrir la durée de la quarantaine d'un agent.

Dans cette situation, l'agent public est en position d'activité, exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération.

En cas d'impossibilité de télétravailler, ou lorsque l'agent doit faire l'objet d'une mesure de confinement ou devant rester à domicile en raison de la quarantaine d'un proche, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position régulière. Il convient dès lors de distinguer la qualité statutaire de l'intéressé. :

S'agissant des agents relevant du régime général de la sécurité sociale (agents contractuels de droit public et fonctionnaires exerçant moins de 28 heures hebdomadaires) :

Lorsque la protection de la santé publique est visée, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel notamment d'épidémie, une prise en charge renforcée des frais de santé et

une adaptation par décret des conditions d'octroi des prestations en espèce du régime général est prévue.

Dans ce cadre et pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus COVID-19, le [décret n°2020-73 du 31 janvier 2020](#) organise la couverture sociale des assurés. Ils peuvent bénéficier d'un arrêt de travail et, au titre de cet arrêt, d'indemnités journalières s'ils relèvent du régime général (article L. 321-1 du code de la sécurité sociale).

L'agent de retour d'une zone à risque doit contacter le SAMU (15) en faisant état de ses symptômes et du lieu de séjour. Pour éviter toute éventuelle transmission, l'agent ne doit pas se rendre chez son médecin traitant ou aux urgences, mais être orienté par le SAMU par communication téléphonique.

Le SAMU orientera alors l'agent vers le médecin de l'Agence Régionale de Santé (ARS) s'il a notamment été en contact avec une personne malade du coronavirus ou en cas de séjour dans une zone à risque ou concernée par un foyer épidémique de ce même virus.

Seul le médecin de l'ARS délivre l'avis d'interruption de travail à l'agent et le transmet sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et le cas échéant, à l'employeur. Lors de la réception par ce dernier, une attestation permettant le calcul de l'indemnité journalière est transmise sans délai à la CPAM.

A titre dérogatoire, les indemnités journalières sont attribuées à tout agent relevant du régime général sans condition d'activité et d'ancienneté et le délai de carence à l'expiration duquel les indemnités journalières sont accordées, ne s'applique pas.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions, est fixée à 20 jours.

S'agissant des fonctionnaires relevant du régime spécial de la sécurité sociale (fonctionnaires stagiaires et titulaires exerçant plus de 28 heures hebdomadaires),

Une procédure similaire est appliquée en cas de retour d'une zone à risque ou de contact avec une personne malade du coronavirus : privilégier le télétravail ou placement en congé de maladie. Dans cette seconde hypothèse, l'agent doit prendre contact avec le SAMU qui l'orientera vers le médecin de l'Agence Régionale de Santé. En cas d'avis d'interruption de travail, le fonctionnaire sera placé, en application des dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, en congé de maladie ordinaire.

En revanche, les dispositions du décret du 31 janvier 2020 susvisé ne s'appliquent pas pour les fonctionnaires affiliés au régime de la CNRACL s'agissant de la dérogation à la journée de carence. Il serait néanmoins raisonnable et équitable, au regard d'un principe d'équivalence avec les prestations servies par le régime général, de ne pas appliquer cette journée de carence aux arrêts de travail établis pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de la sécurité sociale.

Concernant le sort du régime indemnitaire, son maintien éventuel dépend des termes de la délibération prise à ce titre par chaque collectivité.

A toutes fins utiles, **il convient également d'évoquer l'éventualité d'octroyer une autorisation spéciale d'absence pour le personnel fonctionnaire, sans fondement juridique toutefois, mais préconisée par la [circulaire ministérielle de la DGAFP du 27 février 2020](#)**. Pour rappel, seule une instruction du 23 mars 1950 prévoyait, en cas de risque de contagion, une autorisation exceptionnelle d'absence pour « variole, diphtérie ou méningite cérébro-spinale », mentionnant toutefois que « s'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France, les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourrait être prescrites en pareil cas ». Toutefois, cette instruction ministérielle est antérieure à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et ne repose donc sur aucun fondement juridique, de plus l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence ne peut intervenir qu'après avis du comité technique.

Face au caractère d'urgence et dans le souci d'offrir une position régulière favorable à l'agent, il semblerait donc que chaque employeur puisse à titre exceptionnel octroyer cette autorisation spéciale d'absence pour une durée de 14 jours maximum aux agents en contact avec une personne malade du coronavirus, de retour d'une zone à risque ou devant demeurer à domicile compte tenu de la mesure d'isolement d'un proche (conjoint ou enfant par exemple).

En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituent une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent donc pas de jours de réduction du temps de travail (RTT).

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



**Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN**

**Maire d'ESTERNAY
Conseiller régional**

Délégué régional du CNFPT

FOIRE AUX QUESTIONS

Que faire si un agent rentre d'une zone à risque et se déclare auprès de son employeur ?

Pour l'agent de retour d'une zone à risque (Chine Continentale, Hong Kong, Macao, Singapour, la Corée du Sud, l'Iran et les régions d'Emilie Romagne, de Lombardie et de Vénétie en Italie) ou d'une zone dite « clusters » sur le territoire français, favoriser le télétravail après accord de l'employeur et ce, dans la mesure du possible.

En tout état de cause, il appartient à l'agent de contacter le SAMU qui l'orientera le cas échéant vers la cellule dédiée de l'ARS.

S'agissant du fonctionnaire relevant du régime spécial de la sécurité sociale, l'éventualité d'une autorisation spéciale d'absence est aussi à étudier par l'autorité.

Pour les collaborateurs de l'agent, il n'y a pas de consignes particulières pour les contacts indirects, ces derniers peuvent donc continuer à venir travailler en respectant les consignes d'hygiène.

Mes agents peuvent-ils utiliser les transports en commun pour se rendre sur le lieu de travail ?

Aucune contre-indication à ce titre. Au regard de l'évolution de la situation, le télétravail doit toutefois être envisagé.

Les collectivités territoriales doivent-elles appliquer le jour de carence ?

Le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 ne s'applique pas à la fonction publique, néanmoins il semblerait que ces dispositions puissent servir de référence aux employeurs territoriaux qui souhaiteraient ne pas appliquer le jour de carence, en cohérence avec le secteur privé et selon le principe en vertu duquel les fonctionnaires bénéficient à minima des mêmes prestations que les agents relevant du régime général de sécurité sociale.

Que faire si un agent revendique son droit de retrait pour ne pas être exposé au coronavirus ?

Les conditions du droit de retrait, à savoir la gravité et l'imminence du danger, ne sont aucunement remplies à l'heure actuelle, les agents ne peuvent donc s'en prévaloir notamment au regard des mesures de prévention et de protection qui seront mises en place par chaque employeur.

Que faire si un agent ne se déclare pas auprès de son employeur, mais que ce dernier a connaissance qu'il revient d'une zone à risque ?

Il est fortement recommandé de notifier à l'agent par écrit la procédure qui s'impose, à savoir contacter le SAMU et lui demander à ce titre de se conformer aux règles de prudence.

Puis-je envoyer mon agent en formation ?

Si ce dernier ne revient pas d'une zone à risque, aucune contre-indication à ce jour n'a été formulée. Il appartient toutefois à chaque employeur de prendre cette décision.

Ci dessous les informations diffusées par le CNFPT :

<http://www.cnfpt.fr/sinformer/informations-covid-19/national>

Que faire si nos agents sont astreints à domicile compte tenu de la fermeture des établissements scolaires de leurs enfants ?

Comme évoqué précédemment, le télétravail doit prioritairement être retenu. A défaut, l'agent pourra suite à l'accord de l'autorité bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence ou à défaut, et selon les modalités indiquées précédemment, bénéficié d'un arrêt de travail sur certificat médical délivré par la cellule dédiée de l'ARS.