

SYNTHESE DU NOUVEAU PROTOCOLE SANITAIRE (VERSION 31 AOUT) POUR LES LOCAUX DE TRAVAIL ET DES SPECIFICITES LIEES A LA FPT

Les collectivités et établissements publics sont invités à poursuivre la mise en œuvre et le respect des différentes mesures de prévention et de protection, indiquées dans le dernier protocole sanitaire publié le 31 août 2020.

MESURES ORGANISATIONNELLES

Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière :

- aux travailleurs saisonniers ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé mis en œuvre ;
- aux travailleurs à risques de formes graves de Covid-19 : il convient de limiter les contacts et sorties des personnes en raison de leur fragilité à l'égard du virus SARS-CoV-2. Le **télétravail est une solution à privilégier, lorsque cela est possible.**

Chaque employeur doit désigner un référent Covid-19, qui s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des agents. Le référent peut être l'employeur lui-même, notamment dans les petites structures.

MESURES D'HYGIENE ET DE DISTANCIATION PHYSIQUE :

Le télétravail est un mode d'organisation recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2.

L'employeur doit procéder aux **aménagements nécessaires pour limiter le risque d'affluence**, de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des agents et des usagers afin de faciliter le respect de la distanciation physique (revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des agents). Chaque salarié est tenu informé de ces dispositions. Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne.

L'employeur peut définir une « **jauge** » **précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace**, en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux. Cette « jauge » fait l'objet d'affichage par l'employeur à l'entrée de l'espace considéré (ex. salles de réunion). Il peut être retenu, à titre indicatif, un paramétrage de la jauge à au moins 4m² par personne afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions.

Des dispositifs de séparation entre agents ou entre agents et autres personnes présentes sur le lieu de travail (usagers, prestataires) de type **écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail** (ex. accueil, open-space).

PORT DU MASQUE

Suite à l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des dernières recommandations du HCSP, le port du masque grand public est systématique dans les lieux collectifs clos. Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et la gestion des flux de personnes.

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton, répondent aux spécifications de la norme AFNOR S76-001. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant, qui doit obligatoirement figurer sur leur emballage ou sur leur notice.



Des adaptations à ce principe général pourront être organisées par les collectivités pour répondre aux spécificités de certaines activités après avoir mené une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre.

Les mesures conditionnant la possibilité d'organiser **ces adaptations dépendent du niveau de circulation du virus dans le département d'implantation** de l'établissement selon des modalités présentées dans le tableau ci-après. Le taux d'incidence est publié par Santé Publique France. A titre d'information, le taux d'incidence entre le 22 et le 28 août pour le département du Calvados est de : 16,1 ; entre le 28 août et le 3 septembre, le taux d'incidence est de 25,3.

Taux d'incidence (sur les 7 derniers jours, pour 100 000 habitants)	Taux supérieur à 50 [niveau 1]	Taux entre 11 et 50 [niveau 2]	Taux inférieur à 10 [niveau 3]
Classement du département	Zone rouge	Zone orange	Zone verte
Port du masque dans les lieux collectifs clos	Dérogation* au port du masque possible si respect des conditions ci-dessous :		
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ; ✓ existence d'une extraction d'air haute volume ✓ si locaux de grand volume ✓ existence d'écrans de protection entre les postes de travail ; ✓ mise à disposition des agents de visières ; ✓ si locaux garantissent aux personnes un espace de 4 m2 ✓ mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un réfèrent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ; ✓ existence d'une extraction d'air haute volume ✓ existence d'écrans de protection entre les postes de travail ; ✓ mise à disposition des agents de visières ; ✓ mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un réfèrent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ; ✓ existence d'écrans de protection entre les postes de travail ; ✓ mise à disposition des agents de visières ; ✓ mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un réfèrent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques

** Dans les cas où la dérogation est possible, l'agent qui est à son poste de travail peut ranger son masque à certains moments de la journée et continuer son activité. Il n'a pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail.*

Dans les bureaux individuels : **Les agents travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls** dans leur bureau.

Dans les ateliers : Il est possible de ne pas porter le masque pour les agents travaillant en ateliers dès lors que :

- les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation,
- le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité,
- ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements,
- ces personnes portent une visière.

En extérieur : **Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.**

Dans les véhicules : **La présence de plusieurs agents dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun** (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains **et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.**

PREVENTION DES RISQUES DE CONTAMINATION MANU-PORTEE

L'employeur doit maintenir les procédures de nettoyage / désinfection régulières (a minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les agents sont amenés à toucher sur les postes de travail, y compris les salle de pause et les sanitaires.

CIRCULAIRE DU GOUVERNEMENT PUBLIEE LE 1ER SEPTEMBRE

Il est demandé à chaque administration d'organiser les services afin de remplir pleinement leurs missions au soutien de la relance de l'activité de la France.

Le télétravail doit être privilégié. Le nombre de jours télétravaillés pourra être modulé en fonction du niveau épidémiologique.

Une attention toute particulière doit être portée aux agents les plus vulnérables (cf. article 2 du [décret n°2020-1098](#)) en les plaçant en télétravail. Si le télétravail est impossible, l'agent est placé en ASA sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

Quant aux agents présentant des facteurs de vulnérabilité (selon l'[avis du HCSP du 19 juin 2020](#)), l'employeur devra privilégier le télétravail. Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- mise à disposition d'un masque chirurgical par la collectivité à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail et en déplacements professionnels;
- vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran de protection de façon complémentaire au port du masque, limitation du contact avec le public...).

Si un agent estime ne pas pouvoir revenir sur son lieu de travail, malgré la mise en place des mesures par l'employeur, l'agent devra justifier son absence par la prise de congés (annuels ou CET) ou de jours de récupération. En cas d'arrêt de travail délivré par le médecin traitant, l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire, de droit commun.

NB : le protocole sanitaire est consultable dans la [base documentaire « Prévention Hygiène et Sécurité »](#), sous la thématique Coronavirus - Covid-19.

1

L'agent est apte

Par principe, les agents travaillent en présentiel avec le respect des mesures sanitaires

Travail en présentiel avec notamment le port du masque de protection :

- Application dans la Fonction Publique du [protocole nationale du Ministère du travail](#),
- Port du masque obligatoire, sauf dérogation, dans les espaces clos et de circulation,
- Informer les agents de cette obligation et veiller à son respect,
- Fourniture par l'employeur du masque aux agents : a minima masque « grand public », dans la mesure du possible, masque permettant la lecture labiale pour les personnes sourdes et malentendantes, et des masques chirurgicaux pour les agents qui présentaient l'un des anciens facteurs de vulnérabilité (voir ci-dessous)

Agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable (cf. pathologies de l'art 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 ou facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020) ⇒ **télétravail à privilégier lorsque les missions exercées le permettent**

Travail possible en présentiel dans des conditions de sécurité renforcées [selon l'avis du HCSP du 19 juin 2020](#)
Lorsque le télétravail n'est pas possible ou que l'autorité souhaite une reprise en présentiel, l'agent bénéficie des conditions d'emploi aménagées suivantes :

- 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, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.)

Pour les agents qui présentaient un facteur de vulnérabilité au virus suivant l'avis du Haut Conseil à la Santé publique : [cliquez ici pour consulter la page 3 et 4 de l'avis du HCSP du 19 juin 2020](#) ⇒ **Recours au télétravail à privilégier lorsque les missions exercées le permettent**

Pour les agents présentant un « risque de développer une forme grave d'infection au virus » au regard des pathologies listées dans le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 ⇒ **Recours par principe au télétravail (*)**
Sont désormais considérés comme vulnérables : « les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

- 1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 2° Être 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 ;
- 3° Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- 4° Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère ».

Si le télétravail n'est pas possible pour ces agents ⇒ **placement en Autorisation spéciale d'absence**
Placement en ASA par l'employeur sur présentation par l'agent d'un nouveau certificat du médecin traitant attestant que ce dernier est toujours considéré comme personne vulnérable au titre des nouveaux critères.
Pendant l'ASA : Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité.

Pour les agents « cas contact » placés en « isolement » (sur justificatif émanant de l'assurance maladie) ⇒ **Recours au télétravail à privilégier lorsque les missions exercées le permettent (circulaire DGAFP)**

Si le télétravail n'est pas possible pour ces agents ⇒ **placement en Autorisation spéciale d'absence**
Pendant l'ASA : Maintien de la rémunération par la collectivité comme si l'agent était en activité

La collectivité bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS pour les agents identifiés « cas contact » qui relèvent du régime général sécurité sociale (contractuel et fonctionnaire à temps non complet pour moins de 28/35^{ème}). La collectivité doit faire une télédéclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS et ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues (circulaire DGAFP)

2

L'agent est temporairement inapte
(Atteint du Covid 19 ou d'une autre pathologie)

Fonctionnaire CNRACL

Fonctionnaire et contractuel (Régime général – Ircantec)

Certificat médical d'arrêt maladie délivré par le médecin traitant
↓
Arrêté de la collectivité plaçant l'agent en congé maladie

Règle de droit commun : maintien du plein ou demi-traitement (suivant la durée et le type de congé maladie) et, le cas échéant, des primes et indemnités (cf. délibération)

Règle de droit commun (avec ou sans subrogation) : Perception des IJ maladie et le cas échéant, complément de salaire de l'employeur (cf. droit à congés rémunérés par la collectivité suivant la durée et le type de congé maladie et maintien des primes et indemnités si prévu (cf. délibération)

Remarque : Vous pouvez consulter :
- la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 [en cliquant ici](#) ,
- La note du 7 septembre 2020 Questions/ Réponses de la DGAFP à l'attention des employeurs et des agents publics [en cliquant ici](#)

(*) Voir note en page suivante)

- **Situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants du fait de l'épidémie de Covid-19 :**

(Cf. Note du 7 septembre 2020 Questions/ Réponses de la DGAFP - mise à jour du 12 septembre 2020)

« Les fonctionnaires devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou de la section, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées sont placés, **lorsque le télétravail n'est pas possible**, et, **sur présentation d'un justificatif de l'établissement** attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque, **en autorisation spéciale d'absence (ASA)**.

Les agents contractuels de droit public dans la même situation bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositifs s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2020.

Ces autorisations spéciales d'absence ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants habituel.

Cette mesure ne peut bénéficier qu'à un des parents à la fois. L'agent public remettra à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés. »

(*) Saisi en référé, le Conseil d'Etat le 15 octobre 2020 a suspendu l'exécution de l'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 qui restreint à 4 le nombre des critères de vulnérabilité pour l'application du chômage partiel aux salariés. De fait le fondement pour le placement en ASA des agents publics ne pouvant télétravailler est suspendu également (ordonnance n° 444425, 444916, 444919, 445029, 445030 du 15 octobre 2020). Dans sa FAQ datée du 22 octobre 2020, la DGAFP annonce que « la liste des personnes vulnérables a vocation à évoluer de manière à prendre en compte les conséquences de cette décision » avant de conclure que « des précisions sur ce point seront apportées dans les prochains jours ».