

information

CORONAVIRUS COVID-19

FEVRIER 2021

Depuis le premier confinement en mars 2020 et le début de la crise sanitaire liée à la covid19, les règles Ressources Humaines (RH) relatives à la gestion des agents publics ont souvent été complexes, confuses, difficiles à appréhender mais surtout extrêmement évolutives.

* Etat d'urgence sanitaire et agents vulnérables

La [loi n° 2021-160 du 15 février 2021](#) proroge l'état d'urgence sanitaire du 16 février 2021 au 1er juin 2021.

Cette décision implique notamment que les employeurs publics doivent continuer à protéger leurs agents vulnérables, c'est à dire ceux qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, tout au long de la période d'urgence sanitaire, soit désormais jusqu'au 1er juin 2021.

Le [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, permet toujours de déterminer la dernière liste de critères qui permet à un agent, de se voir médicalement reconnaître agent vulnérable à une forme grave d'infection à la covid19.

Les agents vulnérables, présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid19, dont l'activité peut être télétravaillée sont placés en télétravail.

A noter que cette catégorie d'agents pratiquent souvent le télétravail cinq jours par semaine à leur domicile. Ils peuvent désormais demander à revenir un jour par semaine sur leur lieu de travail. Cette possibilité de revenir sur le lieu de travail reste dérogatoire.

Un accompagnement spécifique de retour à l'activité doit alors être mis en œuvre.

Les agents vulnérables, présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid19, dont l'activité n'est pas télétravaillable sont toujours placés quant à eux en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA).

En ce qui concerne les conjoints de personnes vulnérables, ils sont placés en télétravail toutes les fois où cela est possible. Si cela n'est pas possible qu'ils télétravaillent, des conditions d'emplois aménagées devront être mises en oeuvre telles que fixées dans la circulaire du 1er ministre du 1er septembre 2020.

*** Le recours au télétravail doit être renforcé**

Le télétravail reste la règle pour les fonctionnaires pour toutes les activités qui le permettent. Il doit être renforcé dans la fonction publique - y compris dans les collectivités - afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19.

La note du Premier Ministre du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la Fonction Publique d'Etat précise en ce sens que 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 pas être réalisées en télétravail.

*** Les réunions en présentiel sont proscrites**

Les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible et quand elles s'avèrent indispensables pour motifs impérieux, elles sont limitées à six participants maximum.

*** Restauration: nouveaux protocoles et aménagement des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration.**

Le décret n° 2021-156 du 13 février 2021 porte aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration .

Ce texte réglementaire aménage, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence (1er juin 2021), les conditions de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19.

Remarque: l'employeur n'autorisera pas forcément ses salariés à manger devant leur ordinateur ou sur leur poste de travail. Mais il pourra « prévoir un ou plusieurs autres emplacements » de restauration, qui pourront se trouver « à l'intérieur des locaux affectés au travail » et être moins bien équipés que la cantine habituelle. Ces nouveaux emplacements, qui devront préserver la santé et la sécurité des salariés, ne pourront pas être situés « dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux ». Il est à noter que le ministère n'a pas donné, à ce jour, d'information sur l'application ou non de ces souplesses dans la fonction publique.

De nouveaux protocoles s'appliquent également à la restauration collective (distanciation à 2 m en l'absence de port de masque, jauge d'1 personne pour 8 m²). Concrètement, cela sous-entend la nécessité de renforcer l'offre drive pour les repas et d'encourager les agents à la mobiliser.

S'agissant de la situation des professionnels sur les chantiers, qui ne disposent pas de lieux clos pour se restaurer, il a été rappelé les solutions mises en place pour y répondre et qui sont encore insuffisamment exploitées : mise à disposition par le maire de locaux municipaux, possibilité de passer une convention avec un ou des restaurateurs pour mettre à disposition leur établissement sous statut de restauration collective afin d'accueillir des salariés d'entreprises du BTP (à l'heure du déjeuner notamment).

Le décret n° 2021-104 du 2 février 2021 porte quant à lui dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant. Il adapte les modalités d'utilisation du titre-restaurant jusqu'au 31 août 2021 afin d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés, et ainsi de répondre, dans le contexte de la crise sanitaire, aux difficultés économiques de ces établissements.

*** Des dispositifs de soutien et d'écoute doivent être formalisés**

Une vigilance renforcée doit d'ailleurs être exercée à l'égard des agents, qu'ils exercent leurs missions sur place ou à distance.

Une large diffusion doit être faite à leur attention des outils d'accompagnement – en particulier le kit « télétravail » - et des dispositifs de soutien et d'écoute (lignes téléphonique dédiées). Une vigilance particulière des chefs de service doit être exercée pour prévenir l'apparition des risques psycho-sociaux, en particulier ceux liés à l'isolement.

*** Le dialogue social de proximité doit être maintenu mais pas en présentiel**

Le dialogue social de proximité avec les partenaires sociaux doit être entretenu pour la bonne mise en œuvre de ces règles en ayant recours à des conférences téléphoniques ou audiovisuelles.

***Les règles sanitaires doivent être renforcées le cadre du travail sur site**

Les règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site doivent être strictement appliquées en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des "gestes barrières", l'organisation collective et l'aménagement des horaires de travail.

Les masques recommandés en milieu professionnel sont désormais les masques «grand public de filtration supérieure à 90%», correspondant au masque dit de «catégorie 1» ainsi que les masques de type chirurgical. Les masques grand public de catégorie 2 ne sont plus autorisés.

***L'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique est prorogée.**

Le décret n° 2021-140 du 10 février 2021 proroge l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. Il permet l'application jusqu'au 31 octobre 2021 du régime institué par le décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020.

Durant la période de crise sanitaire, les moyens permettant l'adaptation des modalités d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics prévus par ce décret demeureront disponibles lorsqu'ils seront nécessaires pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation : recours à la visioconférence, modification du nombre et du contenu des épreuves, conditions d'admission à concourir applicables aux candidats aux concours internes, recours aux listes complémentaires, report de la date requise pour l'obtention des titres et diplômes nécessaires.

A ce titre, les modalités de recours à la visioconférence depuis un local administratif sont assouplies pour en permettre la combinaison, si la nature du concours ou de l'examen le permet, avec le recours à la visioconférence depuis le domicile du candidat.

*** La période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée d'interruption entre deux CDD**

L'article 19-II de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 aménage les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (CDI) après 6 ans au moins de services publics sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique au sein de la même collectivité. Aux termes de l'article 3-4 II de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la durée d'interruption entre deux contrats à durée déterminée (CDD) ne doit pas excéder 4 mois. La loi du 17 juin 2020 prévoit que la période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée d'interruption entre deux CDD. Cette modification est entrée en vigueur le 12 mars 2020 (Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 , art. 19 II).

*** Prolongation en vue de la suspension du jour de carence pour les arrêts de travail liés à la covid19 dans la fonction publique.**

Compte tenu de la situation épidémique et de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin, la suspension du jour de carence pour les agents positifs au Covid-19 va sûrement aussi être prolongée. Cette mesure devait initialement prendre fin le 31 mars.