

Direction générale des services

Rédacteur: DGARH

Covid-19
Précisions relatives aux autorisations spéciales d'absence, congés, tickets restaurant, fins de contrat, aux personnes fragiles, au signalement d'agents contaminés ou présentant les symptômes

Note de service

1. Impact des autorisations spéciales d'absence, congés, RTT.

Suite aux annonces du Président de la République et aux mesures de confinement, le Département s'est organisé avec toute la fluidité nécessaire. En effet, il s'agit d'assurer les besoins de continuité du service, les besoins de protection des agents et de prendre en compte la fermeture des établissements scolaires et de petite enfance.

De très nombreux agents sont ainsi mobilisés en présentiel sur tout ou partie de la semaine (par rotation dans la mesure du possible), en télétravail permanent ou ponctuel ou avec des moyens informatiques et téléphoniques personnels. Cette mobilisation a été très largement spontanée et portée par une volonté de poursuivre un maximum d'activité dans ce nouveau contexte de travail. Pour être réactifs, ce sont les cadres qui organisent chaque semaine l'activité et connaissent à leur niveau le statut dans lequel se situe l'agent (sauf pour les agents en arrêt de travail pour lesquels la procédure classique demeure, le cadre devant transmettre l'arrêt de travail à la Direction des ressources humaines).

Ainsi, pour tenir compte de cette dynamique positive enclenchée, il est précisé que :

- les autorisations spéciales d'absence n'auront pas d'impact sur les jours de RTT,
- les autorisations spéciales d'absence n'auront pas d'impact sur les tickets restaurant (les tickets restaurants seront distribués à l'issue de la période de confinement) et les régularisations relatives aux jours d'arrêt maladie seront réalisées sur la prochaine commande.

Pour rappel et **précisions sur les justificatifs**, les autorisations spéciales d'absence interviennent dans les cas suivants :

- 1-garde d'enfant dans le cadre de la fermeture des établissements scolaires et des crèches (attestation de l'employeur du conjoint mentionnant que le conjoint travaille, cette attestation est à remettre aux cadres)
- 2- personne à la santé fragile en lien avec le Covid 19 (justificatif à fournir, cf ci-dessous point 3)
- 3- n'est pas mobilisée dans le cadre d'une activité indispensable à la population
- 4- présente les symptômes du Covid 19 et doit rester à domicile selon les indications du médecin traitant pendant 14 jours (information du cadre, mise en œuvre de la procédure de signalement précisée en point 4.).

A noter que les agents qui disposent d'une licence de télétravail et qui assurent l'essentiel de leurs missions à distance en poursuivant leurs horaires de travail quasi habituels sont en télétravail. Cette situation est également identifiée par chaque cadre.

Par ailleurs, **chaque agent posera au moins 5 jours de congés** (congés annuels) auprès de son cadre pendant la période de confinement allant du 17 mars à mai 2020. Si des congés (congés annuels ou RTT) ont déjà été pris depuis le 17 mars, ils peuvent entrer dans les 5 jours de congés précités. Si des congés à venir sont déjà posés, les dates sont bien sûr modifiables.

Pour les agents des collègues, ceux-ci seront placés en congés pendant la période des vacances scolaires d'avril (18 avril au 3 mai au soir), en dehors de ceux qui sont mobilisés dans le cadre d'activités indispensables (maison de l'enfance, accueil des enfants des personnels soignants...).

De manière générale, les agents gardent la possibilité de poser des congés si cela est compatible avec les nécessités de service. Des congés pourront être annulés ou refusés si les impératifs de la continuité de service l'imposent.

Au moment de la reprise d'activité, de nouvelles informations seront données sur l'organisation des congés d'été. Les agents en première ligne et qui ont eu une activité très soutenue pendant la période de confinement pourront bénéficier du repos nécessaire.

2. Situation des agents contractuels dont le contrat se termine

Les contrats qui devaient être renouvelés le seront. Le Département honore les engagements fermes qui ont été pris. Il faut donc considérer que, par solidarité nationale et par respect pour les personnes concernées, le Département maintient les contrats (sauf évidemment en cas de problème sur la manière de servir ou autre élément indépendant des circonstances exceptionnelles comme la fin de remplacement d'un arrêt maladie).

3. Situation des personnes fragiles

Le site gouvernemental (portail fonction-publique.gouv.fr) présente les éléments suivants :
« Dans le contexte de pandémie de Covid-19, afin de protéger les agents les plus vulnérables, ceux-ci sont invités à rester chez eux et ne participent pas au travail en présentiel.

Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) le 14 mars 2020, à savoir :

- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm³, consécutive

à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;

- les malades de cirrhose au stade B au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m²) ;
- les femmes enceintes à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse.

Les agents présentant une ou plusieurs pathologies précitées se rendent sur le portail de la CNAMTS (declare.ameli.fr) afin de déposer une déclaration, et enclencher ainsi la procédure dédiée aux plus vulnérables face au Covid-19.

S'agissant des femmes enceintes, un travail à distance est systématiquement proposé par l'employeur. A défaut, en cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est délivrée par le chef de service. »

Ainsi, il est désormais nécessaire que les agents « personnes fragiles » (hors femmes enceintes) se déclarent sur le portail de la CNAMTS. A défaut de pouvoir télétravailler, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

En cas d'impossibilité prouvée de faire aboutir cette procédure pour des raisons qui pourraient être liées à la durée de traitement par la CNAMTS ou de difficulté technique, les agents adressent au service Santé au travail une attestation du médecin traitant mentionnant que l'agent remplit l'un des critères évoqués ci-dessus (sans indication de la pathologie) :

- par scan à emilie.boyard@ain.fr,
- par fax : 04 37 62 19 59
- ou par courrier à : Département de l'Ain - Service Santé au travail - Chemin de la Miche Cénord 01012 BOURG EN BRESSE CEDEX

Une copie est adressée par l'agent au responsable hiérarchique.

Par ailleurs, les cadres s'assurent que la protection des femmes enceintes est bien assurée.

4. Mesures à prendre si un agent du service est contaminé ou semble être contaminé

4.1 Le site gouvernemental (portail.fonction-publique.gouv.fr) présente les éléments suivants :

« Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans le service.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires. La première mesure est donc bien sûr d'éloigner l'agent malade de son environnement de travail.

L'employeur demande à l'agent malade de rentrer à son domicile, en appliquant les mesures barrières de façon stricte. Il doit respecter les consignes aux malades données sur le site du gouvernement. Les agents malades présentant des signes graves (forte fièvre et / ou gêne respiratoire importante), et uniquement ceux-là, doivent joindre le 15.

L'employeur demande aux agents ayant été en contact avec l'agent porteur du risque de poursuivre le travail, sans masque, mais en respectant strictement les consignes sanitaires. Dès les premiers signes de la maladie, les agents concernés devront rentrer à leur domicile en respectant des mesures barrières strictes :

- surveiller sa température 2 fois par jour ;*
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;*
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;*
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale : saluer sans contact, éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.) ;*
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;*
- éviter toute sortie non indispensable.*

L'employeur informe le CHSCT de façon dématérialisée. »

Ces mesures doivent donc être mises en œuvre par chaque cadre pour la protection des agents et par la direction des ressources humaines pour ce qui concerne le recensement des agents concernés et l'information du CHSCT.

Il est rappelé que l'agent qui présente les symptômes est placé en autorisation spéciale d'absence ou en télétravail si sa fonction est compatible avec cette modalité.

Ainsi, pour chaque agent concerné, il est demandé au cadre de remplir le tableau en annexe 1 et l'adresser adeline.bigot@ain.fr copie joseph.desvignes@ain.fr . Les membres du CHSCT seront tenus informés.

4.2 « *Par ailleurs, l'environnement de travail de l'agent contaminé doit être traité de la manière suivante, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :*

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse, de gants de ménage, de bottes ou chaussures de travail fermées (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ; strict respect des mesures barrières (lavage des mains) ;*
- renforcement du ménage, avec les produits et procédures habituels. Une attention particulière est portée sur toutes les surfaces particulièrement exposées aux risques telles que les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, le mobilier mais aussi les équipements informatiques (téléphones, claviers d'ordinateurs...)*
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (pas d'aspirateur, qui met en suspension les poussières et les virus) ; bandeaux à usage unique si possible*
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique. »*

Le cadre prend contact avec la direction des ressources techniques (DRT.menage@ain.fr) pour mise en œuvre d'une prestation de nettoyage spécifique. Dans l'attente et en cas de besoin de protection des agents, le site peut être fermé temporairement.

En ce qui concerne les agents qui poursuivent une activité dans les collèges, l'adjoint gestionnaire ou le principal du collège informent les agents concernés des techniques à adopter pour réaliser le ménage et veillent à ce qu'ils disposent des équipements nécessaires.

Merci à tous de la bonne prise en compte de ces éléments et je compte sur vous pour, tous ensembles, maintenir dans la durée cette belle dynamique de travail. Les mesures favorables relatives aux autorisations d'absence et aux tickets restaurant témoignent de la confiance et de la reconnaissance que le Président Deguerry et les vice-présidents nous accordent à tous dans ce contexte d'une extrême gravité.

Frank Steyaert

Directeur général des services