



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE
NATIONALE**

**DIRECTION DES RESSOURCES ET DES
COMPÉTENCES DE LA POLICE NATIONALE**

*Sous-direction de la prévention, de
l'accompagnement et du soutien*

FICHE REFLEXE COVID POSITION ADMINISTRATIVE DES AGENTS

Mise à jour le 18 janvier 2021

Références :

- circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publique du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de la dégradation de la crise sanitaire
- circulaire du ministre de l'intérieur du 29 octobre 2020 relative à l'organisation de l'activité des services relevant du ministère de l'intérieur au regard de l'évolution de la situation sanitaire
- circulaire de la DGAFP du 10 novembre relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables
- circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19
- fiche réflexe DRH/DGPN « cas contact » du 18 janvier 2021

Pour prendre en compte la dégradation de la situation sanitaire et dans le but de limiter au maximum la circulation du virus, les adaptations apportées à l'organisation du travail (renforcement du télétravail tout en maintenant la continuité de service) se poursuivent.

La DGAFP a publié le 10 novembre 2020 une circulaire relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

Actualisation janvier 2021 : par ailleurs, pour freiner la circulation du virus, la DGAFP a précisé dans la circulaire du 12 janvier 2021 les mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19 et la dérogation au jour de carence pour les arrêts de maladie liés à la COVID 19.

La présente fiche précise les positions administratives dans lesquelles peuvent être placés les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

I- En position d'activité lorsque les missions ne sont pas télétravaillables

Les agents dont les missions ne sont pas télétravaillables exercent leurs missions en présentiel dans le strict respect des gestes barrière. L'agent est physiquement présent sur son lieu de travail.

II- En position d'activité lorsque l'agent est en télétravail :

- 1) **Le télétravail reste la règle lorsque les activités le permettent**. Le chef de service organise le télétravail au regard des nécessités de service après échange avec les agents et en recherchant leur adhésion.

Les chefs de service peuvent porter la quotité de télétravail jusqu'à 5 jours hebdomadaires, lorsque cela est possible dans la continuité du service et selon la situation des agents concernés. Ils peuvent moduler la quotité et la répartition des jours télétravaillés pour assurer la continuité et la qualité du service et préserver la cohésion du service. A titre d'exemple, ils peuvent alterner 5 jours en semaine en télétravail et 5 jours, la semaine suivante, sur site, comme ils peuvent alterner 2 ou 3 jours en semaine en télétravail et 2 ou 3 jours sur site.

- 2) **Les agents « cas contact à risque » placés en isolement** en application de la fiche réflexe du 18 janvier 2021 DRH/DRCPN relative à la gestion des cas de COVID **sont placés en télétravail lorsque leurs missions sont télétravaillables.**

La délivrance d'un arrêt de travail par la CPAM dans le cadre du recensement des cas contact ne fait pas obstacle au placement de l'agent en télétravail, qui doit prévaloir. **A défaut de pouvoir télétravailler, les agents sont placés en ASA.**

Pour mémoire, à titre exceptionnel, dans le cadre d'un protocole travaillé avec les autorités sanitaires (médecine du travail et ARS), dans les situations très spécifiques où l'isolement de nombreux contacts entraînerait une entrave à la continuité de service sans qu'aucune solution alternative ne puisse y remédier, les agents contacts à risque dont le cas index a été confirmé positif peuvent être maintenus en service.

- 3) **Lorsque le télétravail est possible, les agents vulnérables sont placés en télétravail pour la totalité de leur temps de travail**

Dans ces trois situations, pour être en télétravail, les agents doivent disposer d'un système SPAN, NOEMI ou à défaut de Nomade 2. En l'absence de ces outils, le chef de service appréciera si les missions de l'agent peuvent néanmoins être réalisées en télétravail. Si tel n'est pas le cas, l'agent doit exercer son activité sur site.

La décision de télétravail peut relever d'un **arrêté individuel** si ce régime est accordé de manière pérenne à moyen ou long terme ou **d'un arrêté collectif** si cette décision est liée à l'adaptation du service face aux risques épidémiologiques. L'arrêté mentionne dans ce cas la liste des agents placés en télétravail.

Les agents qui sont en télétravail en raison du confinement, sans faire l'objet d'un arrêté individuel pérenne, ne badgent pas : le code GEOPOL retenu est TTD pour la durée journalière télétravaillée correspondant à un cinquième du volume hebdomadaire réglementaire, attribué de manière forfaitaire. **Pour les agents soumis à un régime cyclique,** la durée journalière est fixée à hauteur d'une vacation.

A l'inverse, les agents qui disposent d'un arrêté individuel autorisant le recours au télétravail de manière pérenne peuvent badger.

Nouveauté janvier 2021, 4) Lorsqu'un agent présente des symptômes évocateurs de la COVID, il doit s'auto-isoler. En application de la circulaire du 12 janvier 2021, s'il peut télétravailler malgré ses symptômes, il peut être placé en position de télétravail dans l'attente du résultat de son test de dépistage.

III- En position de congé maladie (code CMO) : en application de la circulaire du 12 janvier 2021, les agents sont placés en congé de maladie sans application du jour de carence lors de la réception du résultat positif de leur test. Avant d'être en CMO, ils sont soit en télétravail (point II.4), soit en ASA (point IV.2)

Pour les personnels actifs, l'avis de reprise est du ressort de la médecine statutaire. La visite de reprise est obligatoire pour les agents qui ont présenté des symptômes pendant leur congé de maladie. Les autres agents reprennent leur poste à la fin de leur congé de maladie sans visite préalable.

Pour les autres personnels ainsi que les contractuels, l'avis médical de reprise est effectué par la médecine de prévention. La visite de reprise est obligatoire pour les agents qui ont présenté des symptômes pendant leur congé de maladie.

IV- En position d'autorisation spéciale d'absence (code de gestion ASA- MCO) dans les hypothèses suivantes :

- 1) **Les agents cas contacts à risque** d'un collègue ou d'un membre de l'entourage, lorsque ce dernier a été testé positif au COVID sont placés en ASA dans l'attente de leur propre test (qui doit être fait à J+7), si leurs missions ne sont pas télétravaillables. Le code GEOPOL est ASA-MCO ;
- 2) **Nouveauté janvier 2021** : les agents présentant des **symptômes** évocateurs de la COVID 19, s'ils ne peuvent télétravailler, sont placés en **ASA-MCO** sur présentation du récépissé de leur déclaration sur la plate-forme « declare.ameli.fr ». Dans ce cas, l'agent dispose de deux jours pour effectuer un test de dépistage. A défaut de réalisation du test dans les deux jours, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée._
- 3) **s'agissant d'un agent vulnérable, si l'employeur estime ne pas pouvoir prendre les mesures de protection suffisantes ou en cas de litige sur ces mesures dans l'attente de l'avis du médecin du travail**

La DGAFP a précisé dans la circulaire du 10 novembre 2020 les critères relatifs à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

La circulaire fixe une liste de pathologies (en annexe).

La prise en charge d'un agent ne peut être engagée qu'à sa demande et sur la base d'un **certificat présenté par un médecin** (sauf s'agissant de la vulnérabilité liée à l'âge).

Sur la base du certificat, l'agent est placé en télétravail pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné. La circulaire fixe la liste cumulative des mesures de protection à mettre en œuvre pour permettre le maintien en poste (en annexe).

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA). En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. **En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.**

4) **dans le cadre de la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans ou d'une personne handicapée justifiant la présence d'une tierce personne.**

Cette autorisation pourra être accordée sur présentation d'un justificatif de fermeture de la classe ou en cas d'accueil en demi-classe dans certains établissements ou lorsque l'enfant est identifié par la CPAM comme cas contact à risque et doit être confiné. Cette position administrative (ASA MCO) sera retenue si les agents concernés ne peuvent être placés en télétravail.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'ASA garde d'enfant habituel.

Si la cellule familiale est monoparentale, l'agent bénéficie d'autorisations spéciales d'absence (MCO) le temps de la fermeture de l'établissement (jours ouvrés) à moins qu'il puisse bénéficier d'une solution alternative (garde par des membres de la famille par exemple).

Si la cellule familiale n'est pas monoparentale, il est demandé aux deux parents qui sont dans l'obligation d'exercer leur travail en dehors de leur domicile d'assurer une garde alternative pour leurs enfants âgés de moins de 16 ans : il n'appartient pas, lorsque les parents exercent des métiers différents aux seuls agents relevant de la police nationale d'assurer cette garde. Aussi, il sera demandé à tous les agents PN de fournir un planning à leur chef de service attestant de la répartition équilibrée de cette garde entre les deux parents, le temps de la fermeture.

Il est rappelé que lorsque les deux parents exercent une activité professionnelle, un seul parent à la fois peut se faire délivrer une autorisation spéciale d'absence.

Pour bénéficier de ce dispositif de garde d'enfants, les agents devront transmettre à leur service une demande écrite assortie d'une attestation sur l'honneur précisant être dans l'obligation de garder leurs enfants à laquelle sera joint le planning demandé ci-dessus si la cellule familiale n'est pas monoparentale.

En cas de nécessité absolue de service, l'agent peut être rappelé sous réserve pour le chef de service de tenir compte du caractère éventuellement prioritaire de la fonction du conjoint (professions de santé) et du contexte familial (famille monoparentale).

Pour mémoire, l'ASA ne génère pas de droits à ARTT.

Annexe : personnes vulnérables

Liste des critères de vulnérabilité :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des 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 ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter 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) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

Liste cumulative des mesures de protection :

- a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- b) Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;
- c) L'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
- d) L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- e) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- f) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des

moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;

g) La mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.