

QUESTIONS / REPONSES

Quelle position doit-on adopter lorsqu'un personnel malade (symptômes évidents) ne veut pas rentrer chez lui ?

Les chefs d'organisme sont invités à diffuser la consigne dans tous les services qu'une personne qui présente des symptômes compatibles avec une contamination par le SARS-COV-2 (toux / fièvre) doit impérativement éviter de se rendre à son travail. Si la personne refuse d'obtempérer à un ordre, il s'agit d'un problème de commandement et non d'un problème médical.

Un personnel fiévreux rentre pour consulter, que faire pour les personnels rentrés en contact physique ou matériel.

Les directives du ministère en charge de la santé ont évolué depuis le début de l'épidémie et sont susceptibles d'évoluer encore en fonction de la progression de l'épidémie sur le territoire national.

Une consultation médicale est nécessaire pour évaluer le risque (négligeable, faible, modéré/élevé) lié à ces contacts. Selon le niveau de risque et le lieu de survenue (des zones géographiques à risque ont été définies), une autosurveillance pourra être proposée voire si nécessaire une mise en quatorzaine.

Pour optimiser le suivi des sujets contacts, il est utile que le personnel fiévreux rentré pour consulter, informe son médecin du travail ou le médecin militaire en charge de son suivi des suites de cette consultation.

Les agents qui, dans le cadre du plan de continuité de service, sont « réquisitionnés » en bordée 1 ou 2 alors que d'autre seront chez eux : La question est : « est ce qu'il y aura des récupérations ou primes pour les gens réquisitionnés ? »

En cas de circonstances exceptionnelles, la réglementation prévoit la possibilité de déroger ponctuellement aux garanties minimales du temps de travail fixées à l'article 3 du décret n° 2000-815 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Cette dérogation temporaire peut être mise en place « lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée. En cas de pandémie, des dérogations exceptionnelles et temporaires peuvent porter notamment :

- sur l'allongement de la durée quotidienne du travail au-delà de la limite de dix heures ;
- sur le dépassement de la durée maximum hebdomadaire du travail effectif de 48 heures sur une semaine ou de 44 heures, calculée en moyenne sur 4 semaines.

Cette dérogation temporaire doit être motivée et les contreparties éventuelles accordées précisées.

Un système d'astreinte peut également être mis en œuvre (existant dans l'organisme ou mis en œuvre dans le cadre du PCA). Dans ce cas, les astreintes peuvent donner lieu à rémunération ou à compensation selon la réglementation en vigueur.

En cas de situation pandémique, les agents peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires c'est-à-dire des heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies par les cycles de travail.

Celles-ci sont effectuées à la demande du chef de service et elles donnent lieu soit à indemnisation soit à repos compensateur dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. De plus dans cette circonstance, le contingentement des IHTS prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002 ne s'applique pas et les agents peuvent effectuer plus que 25 heures supplémentaires par mois.

Dans quelle position administrative serons-nous si nous devons rester chez nous ? Et quelles incidences sur les RTT entre autres ?

Plusieurs cas de figures sont envisageables :

- l'agent contaminé au COVID 19 avec une constatation médicale, est placé en congés maladie ordinaire (CMO) pour la durée de l'arrêt de travail – le jour de carence ne s'applique pas pour la période de l'urgence sanitaire ;
- l'agent qui fait l'objet de mesure d'isolement par l'ARS - (cas contact à haut risque comme retour de cluster) doit être placé en télétravail à domicile. Si télétravail pas possible, ASA d'une durée de 14 jours ;
- personnes vulnérables – l'agent doit être placé en télétravail à domicile. Si télétravail pas possible, ASA d'une durée indéterminée ;
- personne d'un service fermé ou ayant fait l'objet d'un confinement - l'agent doit être placé en télétravail à domicile. Si télétravail pas possible, ASA d'une durée indéterminée ;
- personnes contraintes d'assumer la garde d'un enfant de – de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires - l'agent doit être placé en télétravail à domicile. Si télétravail pas possible, ASA d'une durée correspondant à la période de fermeture de l'établissement.

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est un pouvoir du chef de service pour assurer le bon fonctionnement du service. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public.

L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions.

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite.

Une question récurrente porte sur l'obligation ou l'annulation des déplacements. Directives ou liberté de l'agent ?

Les réunions non indispensables doivent être annulées ou, dans la mesure du possible, être conduites en audio ou visioconférence. Le caractère non indispensable des réunions s'apprécie selon le fait qu'elles concourent ou non à la gestion de l'épidémie ou à l'exercice opérationnel des missions du ministère. Ainsi, il convient d'annuler les réunions d'animation de réseau, d'information, de formations ainsi que les séminaires, forums et colloques.

Les réunions conduites en mode présentiel doivent faire l'objet d'un aménagement de la salle garantissant une distance minimale de 1 mètre entre chaque participant. À défaut, le nombre de participants doit être réduit en conséquence. Tous les déplacements professionnels hors du département de résidence administrative des agents doivent être annulés sauf ceux permettant la participation à des réunions nécessaires à la gestion de l'épidémie ou l'exercice des missions essentielles du ministère.

Si l'employeur (MINARM) statue pour un confinement à domicile des agents par période intercalée (et indépendamment de l'arrêt maladie), quelle est la position statutaire de l'agent (congés sur les droits de l'agent, congés exceptionnels, astreinte) ? Quelles sont les solutions envisagées ?

Il convient de privilégier le télétravail puis ASA exceptionnelle.

Si une personne est consignée à son domicile, possibilité de mise en télétravail de l'intéressé mais certains l'avait déjà demandé hors contexte et la hiérarchie l'avait refusé.

Il s'agit de contextes différents. Il convient de distinguer la situation normale dans laquelle le supérieur hiérarchique peut refuser une mesure de télétravail individuelle pour plusieurs motifs puisque le télétravail est un contrat de confiance entre le supérieur hiérarchique (condition matérielle non réunies, nécessité de service, incompatibilité des activités, capacité de l'agent à télétravailler) de la situation de crise dans laquelle le télétravail est prescrit à grande ampleur comme outil de continuité de l'activité, mesure protectrice de la situation de l'agent qui doit être isolé de par le contexte.

Est-il prévu la mise à disposition de gel hydro alcoolique dans les établissements ?

L'approvisionnement en solutions hydro-alcooliques est réalisé prioritairement par des achats locaux (-UGAP, titulaires des marchés d'entretiens, etc.). En cas de prospections infructueuses, les GSBdD peuvent exprimer un besoin auprès du CIMCI/LOG selon les modalités définies pour un approvisionnement à partir d'un stock centralisé de précaution (constitué sur le site de l'ELOCA de Brétigny) ou des stocks nationaux constitués par les fournisseurs habituels.

Tout en recueillant sous la coordination du COMBdD l'expression de besoin des unités soutenues, les chefs de GSBdD doivent avoir mis en service, sur les lieux ou pour le personnel en mission le nécessitant (c'est-à-dire lorsque l'accès à un emplacement permettant un lavage des mains à l'eau et au savon est impossible ou difficile), des solutions hydro-alcooliques.

Puisque nous sommes en phase trois, quelles conséquences pour les personnels et les établissements ?

Il n'y a pas de lien entre les phases au niveau national et les PCA. Le ministère met en œuvre les PCA pour maintenir les missions essentielles.

Les formations dans les centres de formation du ministère sont-elles maintenues ?

Le CMFP, le CFMD et le CFD sont fermés. Des autorisations à poursuivre des formations continues en écoles de spécialités devaient être accordées pour fonctions essentielles (ex : la solde à Querqueville) sous condition de maintenir les élèves le week-end sur le site. L'EMA est en train de recenser toutes ses fonctions essentielles.

Suite aux annonces du gouvernement, les cercles sont-ils maintenus ouverts ?

Les cercles et mess peuvent poursuivre leur activité au profit du personnel MINARM dans le cadre de la nécessité opérationnelle. L'EMA a demandé aux armées et directions de diffuser une consigne en ce sens.

Les restaurants administratifs pouvaient rester ouverts. Ils doivent toutefois être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table, ou privilégier les repas à emporter.

Un chef d'organisme peut-il laisser à l'appréciation de l'agent la décision des déplacements entre le lieu de travail et son domicile ou des déplacements professionnels ?

La consigne nationale est de limiter les déplacements et les missions essentielles à conduire sont définies par les PCA. Aussi, seuls les déplacements professionnels nécessaires à la gestion de l'épidémie ou à l'exercice des missions essentielles du ministère doivent être maintenus.

Quelles mesures sont mises en œuvre pour les personnels ne pouvant plus se rendre sur le lieu de travail à la demande de leur employeur et ne pouvant pas télétravailler ?

Si le télétravail n'est pas possible, ASA d'une durée indéterminée. L'agent reste à la disposition de sa hiérarchie et peut être rappelé en cas de besoin selon les différentes phases du plan de continuité d'activité notamment pour relayer les collègues dont la présence physique est indispensable.