

Direction des ressources humaines
du ministère de la Défense

Paris, le 02/09/2020

N° 0001D20016213/ARM/SGA/DRH-MD/SR-RH/SRP/NP

Le directeur

NOTE

à

destinataires *in fine*

- OBJET :** Évolution des mesures sanitaires dans le cadre de la rentrée 2020
- RÉFÉRENCES :**
- a) loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire ;
 - b) décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé ;
 - c) recommandations du Haut conseil de la santé publique du 23 juillet 2020 relatif à l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus SARS-CoV-2 par aérosols et des recommandations sanitaires ;
 - d) protocole de la direction générale du travail du 31 août 2020 ;
 - e) circulaire premier ministre du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19.
- PIECE JOINTE :** Guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous covid-19 (version au 1^{er} septembre 2020)

Suite aux dernières évolutions des données scientifiques relatives à la propagation du SARS-CoV-2, et compte tenu de l'observation d'une recrudescence du nombre de cas de Covid-19, le gouvernement a édicté un certain nombre de mesures destinées à limiter la progression de l'épidémie par le fait du milieu professionnel, via notamment la systématisation du port du masque dans les lieux clos et partagés. L'organisation du travail, ainsi que les positions administratives des agents ont également été précisées.

La présente note décline ces mesures afin de permettre au ministère des armées d'assurer ses missions tout en protégeant la santé des agents.

1. Le port du masque est désormais obligatoire pour les personnels civils et militaires dans les espaces clos et partagés, ainsi que dans les espaces de circulation

Dans tous les espaces clos et partagés (bureaux, salles de réunion, open-space, etc.) et les espaces de circulation (ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil, etc.), le port du masque de protection est obligatoire pour les personnels civils et militaires, à l'exception des bureaux occupés par une seule personne. Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux personnes présentes dans le bureau.

Dans les lieux clos et partagés et les espaces de circulation, la distanciation physique ne dispense pas du port du masque, il s'agit d'une mesure complémentaire.

La fourniture des masques, de type chirurgical ou grand public, s'effectue via les chaînes de soutien usuelles.

Adaptations au principe général du port du masque obligatoire dans les espaces clos et partagés :

- Personnes en situation de handicap

Des dérogations pourront être accordées aux personnels en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant. Il est recommandé de fournir des masques permettant la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes et à leur entourage professionnel proche.

Le chef d'organisme peut s'appuyer, le cas échéant, sur les réseaux locaux "Handicap", situés dans les GSBdD et les organismes non embasés.

- Secteurs d'activité spécifiques

Des adaptations au principe de port systématique du masque dans les lieux collectifs clos peuvent être organisées par les chefs d'organisme 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'organisme.

Les conditions et modalités de mise en œuvre de ces adaptations sont précisées dans le guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous covid-19 (§ 4.6.2.1.2).

Avant toute mise en œuvre, le chef d'organisme devra au préalable :

- Effectuer une analyse des risques et des dispositifs de prévention mis en œuvre ;
 - Echanger avec les agents concernés et les représentants du personnel.
- Possibilité de retirer temporairement son masque

Il est possible de retirer temporairement son masque à certains moments dans la journée, dès lors qu'un certain nombre de mesures sont prises, par exemple l'existence d'une extraction d'air fonctionnelle ou d'une ventilation ou aération adaptée. Le nombre de ces mesures peut être réduit dans les zones de circulation faible ou modérée du virus dans le respect de conditions rappelées dans le guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous covid-19 (annexe 17).

Enfin, il est rappelé qu'en vertu du II de l'article 2 du décret 2020-860 modifié du 10 juillet 2020, les mesures d'hygiène, de distanciation physique et de port des masques « ne sont pas applicables lorsqu'elles sont incompatibles avec la préparation et la conduite des opérations des forces armées ».

Les chefs d'emprise, les chefs d'organisme et les chefs de service veilleront à une application stricte de ces mesures, en assureront la communication et en vérifieront le respect.

Le non-respect de cette obligation sera assimilé à une faute professionnelle engageant la responsabilité de l'agent.

2. Le travail en présentiel est désormais la règle : le télétravail peut être un mode d'organisation de l'activité permettant de prévenir les risques d'infection, en particulier dans les zones de circulation active du virus

Les modalités d'organisation du travail rappelées dans la note n°0001D2001342 ARM/SGA/SRRH du 09 juillet 2020 demeurent en vigueur, en cohérence avec la circulaire du premier ministre de référence e).

Les règles relatives au télétravail ont été assouplies par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il est recommandé d'utiliser toutes les mesures de simplification prévues par ce décret (simplification de la demande, etc.).

Le télétravail demeure une pratique recommandée pour limiter la diffusion du virus, en particulier dans les zones de circulation active du virus (définies dans l'annexe 2 du décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé) ou afin de tenir compte de contraintes locales, en particulier en matière de circulation ou de capacité d'accueil dans les lieux de travail et de restauration.

Le télétravail est un mode d'organisation de l'activité qui relève de la responsabilité du chef de service qui définit le volume d'activité qu'il autorise en télétravail, dans le respect du plan de continuité de l'activité (PCA) et du plan de reprise progressive de l'activité (PRPA), et qu'il propose aux agents.

Il est recommandé d'assurer un dialogue social de proximité dans la mise en œuvre de ces préconisations.

Il est rappelé la nécessité pour l'ensemble des agents de maintenir un lien avec le collectif de travail. Il est ainsi recommandé de ne pas octroyer plus de trois jours hebdomadaires de télétravail par agent pour un agent à temps complet.

Avant de placer un agent en télétravail, il appartient au chef de service de s'assurer qu'il dispose au préalable de tous les outils lui permettant d'assurer à distance ses missions et d'organiser le travail du collectif en conséquence. Une attention particulière sera portée sur l'accompagnement des agents en situation de télétravail et sur la formation des managers.

Ces dispositions doivent permettre au ministère des armées d'être en mesure d'assurer pleinement ses missions, dans un cadre de sécurité sanitaire adapté.

3. Les personnes en situation de vulnérabilité demeurent en télétravail, dès lors que leur mission est télétravaillable
- Les agents publics présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Ces agents seront, lorsque le télétravail n'est pas possible, placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), sur présentation d'un certificat d'isolement délivré par un médecin. Il en va de même pour le parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Les pathologies concernées sont les suivantes :

- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
 - Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - o Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - o Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - o Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques; – liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
 - Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
 - Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.
- Les agents présentant l'un des autres facteurs de vulnérabilité¹ rappelés dans l'avis du haut conseil de santé publique du 19 juin 2020 dont l'activité est télétravaillable

Pour ces agents, le télétravail demeure la solution à privilégier. Il en va de même pour les personnes qui, sans être à risque, vivent au domicile d'une personne vulnérable (avis du médecin traitant de la personne à risque).

Ces agents sont prioritaires dans la fourniture des outils de travail à distance.

- Les agents présentant l'un des autres facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du haut conseil de santé publique du 19 juin 2020 dont l'activité n'est pas télétravaillable

Lorsque la mission n'est pas télétravaillable, le chef de service évalue, au regard des besoins du service, l'opportunité de faire revenir l'agent en présentiel.

Dans l'hypothèse où le chef de service estime nécessaire le retour en présentiel de l'agent, il aménage en conséquence les conditions d'emploi de l'agent (aménagement du bureau, des horaires, modalités particulières de restauration, etc.).

¹ §4.3 du guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous covid-19

Lorsque l'agent, malgré ces aménagements, ne souhaite pas reprendre son activité en présentiel, il doit justifier de son absence par la pose de jours de congés, de jours de récupération de temps de travail ou par l'utilisation du compte épargne-temps. A défaut, tout agent absent du travail et qui justifiera d'un arrêt de travail délivré par son médecin traitant, sera placé en congé de maladie selon les règles du droit commun. Il en va de même pour les personnes vivant au domicile d'une personne vulnérable.

Situation à Mayotte et en Guyane

Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire dans ces départements, les dispositions la note n°0001D2001342 ARM/SGA/SRRH du 09 juillet 2020 (§2.1) demeurent en vigueur en ce qui concerne les personnes vulnérables.

Cependant, les pathologies visées sont celles mentionnées à l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Les personnes en situation de vulnérabilité et les agents vivant au domicile d'une personne vulnérable qui sont en présentiel seront dotées de masques de type chirurgical uniquement.

L'agent en situation de vulnérabilité qui souhaite, à son initiative, reprendre le travail en présentiel, bénéficie également d'un aménagement de ses conditions d'emploi selon les modalités précitées.

4. Les parents d'enfants de moins de 16 ans ne bénéficient plus d'ASA, sauf s'ils disposent d'une attestation de non prise en charge de l'enfant

Le gouvernement a décidé la reprise de l'activité intégrale des crèches et établissements scolaires.

En ce qui concerne la garde des enfants de moins de 16 ans, **et sous réserve que l'activité ne soit pas télétravaillable**, deux types de situation pourront donc être rencontrées :

- Soit les agents souhaitent garder leurs enfants à la maison, bien que les écoles et les crèches disposent des capacités d'accueil, dans ce cas, ils doivent déposer une demande de congé ;
- Soit localement l'enfant ne peut être accueilli pour des raisons sanitaires, dans ce cas les agents pourront bénéficier d'autorisation d'absence sur fourniture d'un justificatif (attestation de non prise en charge par la mairie ou l'établissement scolaire, et par tout moyen en ce qui concerne les crèches).

5. La situation des cas contacts

Les sujets contacts à risque d'un cas de covid-19 doivent effectuer un dépistage systématique PCR.

Le masque étant rendu obligatoire dans les espaces de travail clos et partagés, les situations de cas contacts sur le lieu de travail au sein du MINARM seront désormais fortement réduites.

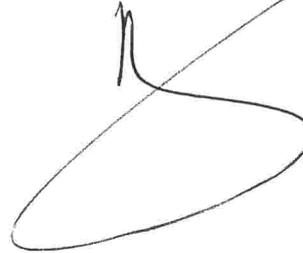
En fonction de la situation sanitaire de l'agent mis en situation d'éviction, d'isolement ou de maintien à domicile, et lorsqu'il n'est pas placé en arrêt maladie sur prescription médicale, l'agent peut être placé, en lien avec son chef de service, en télétravail dès lors que l'activité est compatible avec le télétravail ou à défaut en ASA.

Afin d'accompagner l'ensemble des acteurs de la prévention sur le terrain et assurer la bonne information de tous, il a été procédé à une mise à jour du guide des mesures sanitaires et des bonnes pratiques sous covid-19 et en particulier de son paragraphe 4.6.2 relatif au port du masque en tant que mesure de protection. En outre, le SSA a produit de nombreuses fiches pédagogiques affichées dans les locaux et citées dans le guide joint à la présente note.

Il est de la responsabilité des chefs d'emprise et d'organisme, chacun dans leur domaine de compétence, d'assurer la plus large information sur les mesures sanitaires précisées dans la présente note et de veiller à l'affichage des consignes nécessaires à la bonne utilisation des locaux.

Vous veillerez ainsi à accompagner les agents civils et militaires dans la bonne appropriation de ces mesures applicables à compter du 1^{er} septembre et à assurer un dialogue social permettant de garantir leur bonne compréhension et appropriation par les agents.

Le vice-amiral d'escadre Philippe Hello
directeur des ressources humaines
du ministère de la défense

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'P' followed by a large, sweeping loop that ends in a small hook.