

2020.11.16.MEF.SG.note.SRH3B.org.du.travail.aux.directions	2
2020.11.17.MEF.SG.Fiche.personne.symptomtq.pour.chefs.serv	8
2020.11.17.MEF.SG.Fiche.agents.risque.pour.directions	11
2020.11.17.MEF.SG.Fiche.visites.enquetes.CHSCT.pdt.Covid-19	15
2020.11.17.MEF.SG.Guide.evaluation.risques.MAJ	18



La Secrétaire générale
Réf. : SRH3B/2020/11/2489

Paris, le **16 NOV. 2020**

NOTE

**pour les directrices générales et directeurs généraux,
directrices et directeurs, cheffes et chefs de services autonomes**
Cf. Destinataires in fine

Objet : Mise en œuvre des mesures de prévention pour faire face à l'épidémie de Covid 19

- Circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid 19
- Circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques du 29 octobre 2020
- Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19 du 29 octobre 2020
- Questions réponse de la DGAFP en date du 2 novembre 2020
- Guide ministériel pour l'évaluation des risques face à l'épidémie de COVID-19 du 2 novembre 2020
- Circulaire de la DGAFP du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

La situation sanitaire conduit à renforcer la vigilance face à une reprise de l'épidémie comme en témoigne l'augmentation très importante des cas de contamination au SARS-COV-2. Dans ce contexte, les services doivent prendre toute leur part dans la lutte contre l'épidémie tout en assurant un bon fonctionnement des services publics. Le télétravail est désormais la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

La présente note précise les modalités d'organisation du travail et les mesures à mettre en œuvre pour permettre la poursuite de l'activité et la protection des agents. Le guide d'évaluation des risques pour l'élaboration des mesures de prévention et ses fiches annexes détaillent ces mesures suite au CSHCT ministériel du 5 octobre 2020. L'ensemble de la documentation est disponible sur [Alizé](#) (rubrique COVID-19).

1. Modalités d'organisation du travail et mesures de prévention

La période actuelle se caractérise par une forte reprise de la circulation active du virus. Dans ce contexte, notre organisation du travail doit permettre de garantir la mise en œuvre effective de toutes nos missions, tout en assurant la santé et sécurité des agents.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la poursuite de l'activité dans les services doit conduire :

- à évaluer les risques d'exposition au virus ;
- à mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- à réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- à privilégier les mesures de protection collective ;
- à mettre en place les mesures de protection des agents.

1.1 le télétravail

Le télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection en limitant l'affluence dans les transports et la présence dans les bureaux.

Le télétravail est la règle pour toutes les activités qui le permettent. Ainsi les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance **doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine**. Pour ceux dont les missions ne peuvent qu'être accessoirement exercées à distance, vous veillerez à mettre en place une organisation qui limitera leur présence sur site.

L'identification des activités réalisables à distance doit permettre de prioriser les équipements en matériel des agents.

Vous veillerez à la mise en place par les chefs de service d'un pilotage de l'activité et d'un accompagnement des agents en travail à distance. Les recommandations et bonnes pratiques du [guide DGAFF-DITP](#) doivent permettre de faciliter cette démarche. La semaine du management organisée par l'IGPDE à partir du 16 novembre est consacrée au management à distance.

1.2 La gestion des locaux et les mesures de prévention en présentiel

Afin de limiter la présence dans les transports et les interactions sociales, vous veillerez à mettre en place des aménagements horaires pour lisser heures d'arrivée et de départ en veillant à l'organisation collective du travail.

Vous veillerez à renforcer la sécurité des conditions d'accueil dans les services ouverts au public, en ayant recours à la réception sur rendez-vous et à mettre en place une jauge de 4m² pour les espaces ouverts au public. Il est rappelé que le port du masque est obligatoire dans les locaux recevant du public en application du décret n°2020-860 du 10 juillet 2020.

Les réunions en audio ou en visioconférence sont la règle. Si elles ne peuvent être évitées en présentiel, le nombre de participants sera limité à 6 et les règles de distanciation impérativement respectées.

Par ailleurs, une vigilance au respect des règles de distanciation sera portée dans les restaurants administratifs relevant de votre responsabilité (cf paragraphe 4). Les moments de convivialité dans les locaux administratifs sont désormais proscrits.

Les déplacements professionnels seront limités au strict nécessaire au fonctionnement des services. La carte professionnelle des agents publics tient lieu de justificatif de déplacement.

1.3 Les mesures de protection des agents

La circulaire du Premier ministre du 2 septembre 2020 systématise « le port du masque de protection dans les bureaux partagés, salles de réunions, open space et espace de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. »

Les mesures de nettoyage des locaux contribuant à la prévention des risques, autant que de besoin, elles

doivent être renforcées. Une vigilance particulière doit être apportée aux situations et processus conduisant à ce que plusieurs agents manipulent des objets partagés (poignées de porte, photocopieurs, etc...), en recherchant une diminution des expositions lorsque cela est possible et/ou en renforçant les consignes de lavage ou désinfection des mains et des équipements concernés.

D'une manière générale, l'application des gestes barrières qui comprend désormais l'aération des locaux 10 mn toutes les trois heures et l'usage de l'application « **TousAntiCovid** » doit faire l'objet de rappels réguliers aux services.

1.4 ASA garde d'enfants

Les agents devant garder leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche ou établissement scolaire, école ou collège, ou lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées, peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) s'ils sont dans l'impossibilité de télétravailler, sur présentation d'un justificatif attestant, soit de la fermeture de la classe ou de l'établissement, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

1.5 Les agents à risque de formes graves de COVID-19

La circulaire de la DGAFF en date du 10 novembre 2020 vient clarifier le dispositif relatif aux agents dits « vulnérables », présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elle reprend et adapte pour les agents publics les dispositions du [décret n° 2020-1365](#) du 10 novembre 2020.

Le télétravail reste pour ces agents, lorsque cela est possible, la solution à privilégier. Leur demande, ainsi que leur équipement devront être considérés comme prioritaires pour limiter les risques d'exposition au virus.

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables est engagée à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant. Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie être âgé de plus de 65 ans.

Sur la base de ce 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, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique :

- 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.

Ces aménagements seront étudiés avec le médecin du travail qui pourra, dans le cadre de sa mission et dans le respect du secret médical, proposer des dispositions d'aménagement qu'elles soient matérielles ou organisationnelles dans le cadre de l'art. 26 du décret 82-453 modifié. Pour toute question, le chef de service peut interroger le médecin du travail par téléphone ou par mail.

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 difficulté ou de désaccord, le médecin du travail 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.

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-1098, ou présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020, la situation n'est pas modifiée et le télétravail est la solution à privilégier. S'ils ne peuvent bénéficier du télétravail, ils devront bénéficier pour exercer leur activité en présentiel des mesures de protection complémentaires décrites ci-avant.

2. La conduite à tenir en cas de suspicion ou de cas covid confirmé ou probable

Afin de limiter la chaîne de transmission, les mesures suivantes sont à appliquer en cas de suspicion ou de cas covid confirmés ou probables.

Tout agent présentant des signes cliniques évocateurs de la Covid-19 doit consulter son médecin traitant pour bénéficier d'un test de diagnostic par RT-PCR sans délai et être isolé à domicile dans l'attente des résultats. Les agents reconnus malades de la Covid-19 sont placés en congé de maladie de droit commun.

Il est indispensable de demander à l'agent d'informer des résultats du test PCR le médecin de prévention pour permettre la prise des mesures associées à l'égard des agents ayant été en contact et les locaux ayant été occupés.

Les agents ayant été en contact avec un cas confirmé doivent être invités à rentrer à leur domicile, à faire un test et à rester à leur domicile jusqu'au résultat du test. Ces agents sont placés en télétravail durant la période d'isolement et bénéficient d'une ASA lorsque le télétravail n'est pas possible. La fiche « Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et des cas contact » figurant en annexe du guide sur l'évaluation des risques détaille ces mesures.

Il est nécessaire de rappeler que l'utilisation de l'application « **TousAntiCovid** » permet à son utilisateur d'être alerté ou d'alerter en cas d'exposition à la Covid-19, contribuant ainsi à rompre les chaînes de transmission, et à protéger directement sa santé et celle des autres.

3. Désignation d'un correspondant Covid

Les directions veilleront à ce que leur correspondant COVID dispose des moyens nécessaires pour s'assurer de l'effectivité des mesures de prévention arrêtées et de la diffusion de l'information aux agents.

Son identité et sa mission seront rappelées à l'ensemble du personnel.

4. Restauration administrative

La restauration administrative continue à être assurée dans le cadre du protocole sanitaire renforcé précisé dans le protocole applicable aux entreprises de restauration collective ou de vente à emporter élaboré par le ministère du travail. Ce protocole prévoit notamment la réorganisation des espaces, l'adaptation des plages horaires, le respect d'une jauge maximale d'une personne pour 4m², l'adaptation des plans de circulation, le port du masque lors des déplacements dans le restaurant, la limitation à 6 personnes par table, l'aération des espaces clos, etc.

Lorsque le restaurant administratif ne peut fonctionner normalement, un dispositif de type paniers repas sera mis en place en solution alternative.

En cas de fermeture des sites de restauration collective et de l'impossibilité de mettre en œuvre un dispositif alternatif de paniers repas, le dispositif prévu par le décret 2020-404 du 7 avril 2020, réactivé depuis le 17 octobre 2020, pourra s'appliquer.

Pour rappel, le versement du montant forfaitaire de 17,5€ est possible si les trois conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'absence de solution de restauration suite à la fermeture de la solution de restauration habituelle ;
- la justification par le supérieur hiérarchique de la présence sur site de l'agent ;
- la justification par l'agent des dépenses effectuées à cet effet (ticket de caisse des achats alimentaires par exemple).

Les agents bénéficiaires de titres-restaurants, qui par nature n'avaient pas accès à une solution de restauration avant la mise en œuvre de l'état d'urgence sanitaire, ne rentrent pas dans les conditions prévues par le décret et ne peuvent donc bénéficier de ce dispositif.

5. Concertation avec les représentants des personnels

Dans le contexte épidémique actuel, la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention doivent être conduites dans un cadre concerté avec les représentants des personnels, en particulier au sein des CSHCT qui doivent être consultés sur la mise en place des mesures découlant de l'évaluation des risques. L'application DUERPAP sera mise à jour de ces évolutions.

Les réseaux ministériels d'acteurs de prévention, médecine de prévention, inspection santé sécurité au travail, service social au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement restent mobilisés et à votre disposition pour la mise en œuvre de ces mesures.

Le Secrétariat général est à votre disposition pour toute question et pour vous apporter l'appui nécessaire.

Marie-Anne BARBAT-LAYANI

Secrétaire générale



COVID19 (Coronavirus)

Fiche à destination des **chefs de services**



**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Prise en charge d'une **personne symptomatique** et
des « **cas contacts** »

Sur le lieu du travail, un agent présente des symptômes faisant penser au Covid-19
(toux, fièvre, difficultés respiratoires, symptômes ORL, perte du goût ou de l'odorat)

1

Que faire immédiatement ?

Isoler la personne - *En respectant les gestes barrières*

La rassurer / Lui donner du gel hydro alcoolique à appliquer sur les mains

En fonction de l'organisation
des secours de la structure

En fonction des
symptômes



Service intérieur de secours
(Si il existe)

ou



Le médecin du travail
(Si présence sur site)

ou



**Un service de médecine
d'urgence (SOS médecin)**



Avis d'un médecin

Aucun signe de gravité

L'agent retourne à son domicile ou se rend chez son médecin traitant.
(Éviter les transports en commun)



Signes de gravité



Appelez le 15

Décrire clairement la situation de l'agent (symptômes...), donner son identité, âge, faciliter l'accès des secours.

2

Une fois l'agent pris en charge ?

Condamner son bureau

(pour les recommandations complètes voir la procédure nettoyage SG du 7 mai 2020 et demander conseil au médecin du travail)

3

Identifier les contacts à risque dans le cadre professionnel

afin qu'ils soient isolés et dépistés

Prévenir le médecin du travail au plus tôt.

Sur les consignes du médecin, le responsable local recense les cas contact (bureau partagé, réunion, repas, pot...) dans le tableau des expositions. Cette liste est consolidée et finalisée par le médecin du travail en relation avec le service RH, le référent Covid et le responsable de service. Le médecin du travail donne les premiers conseils aux cas contact identifiés (durée de l'isolement, test PCR...).

4 Isoler et dépister les « cas contacts à risque »

Définition « cas contact » à risque (Santé Publique France 7 mai 2020)

Personne, en l'absence de moyens de protection efficaces (masques) :

- Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable
- Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (conversation, repas, flirt, accolades, embrassades).
- Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
- Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;

En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes contacts à risque.



Une fois identifiés avec l'aide du médecin du travail, les « cas contacts à risque » sont isolés à leur domicile pendant une durée fixée par le médecin du travail ou un professionnel de santé (7 jours décomptés à partir du dernier jour de contact avec le malade). L'agent « cas contact » fait un test à l'issue de cette période ou dès qu'il présente des symptômes pendant cette période.

Par mesure de précaution et dans l'attente d'une confirmation du diagnostic, les agents « cas contacts » identifiés peuvent être placés en télétravail ou, à défaut, en autorisation d'absence par le chef de service, après avoir pris l'attache du médecin du travail. Ces mesures sont réévaluées lorsque les opérations de tracing sont finalisées.



5 Information du collectif de travail

Qu'il s'agisse de cas avérés ou de cas contact, le chef de service local informera le collectif de travail des situations présentes dans le service. Cette information pourra être éventuellement organisée en relation avec le médecin du travail. Elle doit être faite dans le respect de la vie privée des agents concernés et centré sur le déroulé de la procédure et les conséquences sur l'organisation du travail.

Les étapes 2 à 5 s'appliquent aussi quand l'agent prévient son chef de service de son absence pour suspicion de Covid.



6 Position administrative des agents

Les agents malades sont placés en **congés de maladie** ordinaire (médecin traitant).

Les agents identifiés « contact à risques » sont placés en isolement (**télétravail ou à défaut en ASA par le chef de service**). Ils bénéficieront d'un test de dépistage RT-PCR dans les délais fixés par les professionnels de santé. **Ces mesures sont réévaluées lorsque les opérations de tracing sont finalisées.**



7 Le retour au travail des agents

Retour au travail, (prioritairement en télétravail) ou en présentiel (d'un **agent contact testé négatif** : transmission par mail de l'information au médecin de travail qui conseille sur les modalités de la reprise ou isolement levé par d'autres professionnels de santé après le résultat négatif du test ; l'administration et l'agent peuvent solliciter une visite médicale (MP).

Retour au travail d'un **agent ayant contracté le Covid** : une visite de reprise (ou pré reprise) du travail peut être demandée par l'agent ou par le chef de service au médecin du travail. En fonction des situations, le médecin du travail, en lien avec le chef de service, peut prévoir un aménagement de poste (art. 26 du décret n°82-453), conseiller à l'agent une reprise à temps partiel thérapeutique et éventuellement orienter l'agent auprès de son médecin traitant pour un prolongement de l'arrêt de travail.

COVID19 (Coronavirus)

AGENTS PRESENTANT UN RISQUE DE DEVELOPPER UNE FORME GRAVE D'INFECTION AU VIRUS

La circulaire de la Fonction publique en date du 10 novembre 2020 vient clarifier le dispositif relatif aux agents dits « vulnérables », présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elle reprend et adapte à la fonction publique les dispositions du [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 rectificatives pour 2020 applicable aux salariés.

Le télétravail reste pour ces agents, lorsque cela est possible, une solution à privilégier. Leur demande, ainsi que leur équipement devront être considérés comme prioritaires pour limiter les risques d'exposition au virus.

Quand le télétravail n'est pas possible, il conviendra de se rapprocher du médecin du travail pour identifier, avec lui, la situation dans laquelle l'agent doit être placé.

I - Agents relevant d'une des pathologies mentionnées à l'article 1 du [décret n° 2020-1365](#) du 10 novembre 2020

Les critères de vulnérabilité sont définis par l'article 1^{er} du décret précité :

- 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 hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

II- Modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables

Si l'agent n'a pas déjà été placé en télétravail par le médecin du travail du fait de sa vulnérabilité, la prise en charge spécifique des agents publics vulnérables est engagée à leur demande et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant,

Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie être âgé de plus de 65 ans et lorsque la femme enceinte a atteint le début du 3^{ème} trimestre de grossesse.

Sur la base de ce 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, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique et de consulter le médecin du travail, en attendant l'agent est placé en ASA

Ces aménagements seront étudiés avec le médecin du travail qui pourra, dans le cadre de sa mission et dans le respect du secret médical, proposer des dispositions d'aménagement qu'elles soient matérielles ou organisationnelles dans le cadre de l'art. 26 du décret 82-453 modifié. Pour toute question, le chef de service peut interroger le médecin du travail par téléphone ou par mail.

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).

Les mesures de protections peuvent être les suivantes

- 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.

Cette procédure doit être mise en œuvre pour toute nouvelle demande et en cas d'évolution de la situation des agents concernés.

En cas de difficulté ou de désaccord, le médecin du travail 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.

III - Autres agents

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées ci-avant (facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020), le télétravail est la solution à privilégier.

S'ils ne peuvent bénéficier d'un télétravail en raison de leurs missions, ils bénéficient des mesures d'aménagement susvisées après avis du médecin du travail.

COVID19 (Coronavirus)

Enquêtes, visites, inspections conduites par les CHSCT dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

L'évolution de l'épidémie de COVID-19 est très préoccupante sur l'essentiel du territoire national. Des mesures fortes ont été prises pour freiner la circulation du virus et concilier les impératifs de protection des agents – qui constitue la priorité absolue - et des usagers et la continuité des services publics.

Pour l'exercice de ces compétences le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir l'analyse des risques professionnels que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Rappel des dispositions :

Les missions de visites

L'article 52 donne pour mission aux membres du comité de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence. Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur périmètre de compétence.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 52. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Les missions d'enquêtes

L'article 53 ouvre le droit pour le CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- En cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le président ou son représentant et un représentant du personnel au comité. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Participation à une inspection commune préalable ou aux inspections et réunions périodiques de coordination (art. R. 4512-2 et R. 4512-3 du Code du travail)

Les CHSCT (service et entreprises extérieures) sont informés de la date de l'inspection commune préalable par les employeurs intéressés dès que ces derniers en ont connaissance et au plus tard 3 jours avant qu'elle ait lieu.

Le CHSCT peut, s'il l'estime nécessaire, charger un ou plusieurs de ses membres représentants du personnel de participer à l'inspection commune préalable.

Conditions de réalisation :

Durant l'état d'urgence sanitaire, si les visites et déplacements des CHSCT dans les services peuvent continuer, elles doivent l'être en limitant au maximum le risque de contamination. Les débats en CHSCT devront tenir compte de ces contraintes et veiller à organiser ces déplacements prioritairement pour observer des situations particulières ou d'urgence quand les informations à recueillir ne peuvent l'être selon d'autres modalités (plans, photographies, vidéo, échanges téléphoniques, visio avec les agents du service...).

Les conditions d'organisation et de déroulement de ces visites feront l'objet d'une évaluation, préalable pour garantir leur faisabilité au regard du respect des règles sanitaires et notamment de distanciation. Les acteurs de prévention pourront être associés à cette évaluation préalable.

Cette évaluation (menée conjointement en CHSCT) aura pour objet de définir le nombre de participants (qui doit être réduit à 6 personnes au maximum pour permettre le respect des règles sanitaires et de distanciation), un parcours de déplacements et de visite sur le site aura été défini préalablement, les horaires et le temps consacré à la visite seront définis préalablement et indiqués aux services concernés. En fonction de l'évaluation préalable le nombre de participants pourra être réduit, le cas échéant les personnes pourront faire des visites par groupe de 2 personnes afin d'éviter l'encombrement dans les espaces visités qui sont déjà occupés par les agents du service visité)

Si la commission d'enquête désire recevoir des agents en audition en présentiel, ces auditions se feront dans le strict respect des mesures sanitaires (nombre maximum 3 personnes qui auditionnent et 1 personne auditionnée). Il est tout de même conseillé de ne pas faire déplacer les agents, les visioconférences seront de préférence organisées.

Chaque participant sera informé des modalités de déroulement qui auront été arrêtées.

En cas de réunion au cours de la visite ou du déplacement, celle-ci ne devra pas réunir plus de 6 personnes dans la salle de réunion, et les règles de distanciation respectées et si la jauge de salle permet d'accueillir les 6 personnes.

L'utilisation d'un véhicule particulier sera privilégiée pour le déplacement sur site. Le covoiturage sera évité. La présence de plusieurs personnes dans un véhicule n'est possible que sous réserve du respect des mesures de port du masque chirurgical par chacun, de l'hygiène des mains et du nettoyage des surfaces de contact.

En cas d'utilisation des transports collectifs, il conviendra d'éviter l'affluence dans les transports en commun, de respecter la distanciation et les mesures barrières.

Pendant toute la durée de la visite, il conviendra d'être vigilant au respect des mesures barrières, hygiène des mains, port du masque, distanciation dans les déplacements, aération des locaux avant et après la visite.

Coronavirus COVID-19

Guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de COVID-19



Mise à jour du 17 novembre 2020

Sommaire

Évaluation des risques face à l'épidémie de COVID 19.....	4
Mesures relatives à l'organisation du travail	6
Aménagement et usage des locaux	10
Entretien et nettoyage des espaces de travail, des locaux et des véhicules de services	11
Ventilation, climatisation, aération des locaux	13
Mesures d'hygiène et matériel de protection	15
Espace restauration, coin repas, détente	17
Informations sur les transports / déplacements	18
Information des agents.....	19

Ce guide est actualisé à la suite de la publication du protocole sanitaire national de la direction générale du travail et de la circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publique du 29 octobre 2020.

La surveillance épidémiologique de la Covid-19 indique une forte dégradation de la situation sanitaire en France. Le décret du 29 octobre 2020 met en œuvre des mesures de reconfinement et insiste sur l'importance de la mise en place d'une organisation du travail permettant de généraliser le télétravail, d'augmenter sa fréquence et sa durée dans un cadre exceptionnel, quand les nécessités de service le permettent.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail (article L4121-2 du code du travail), la reprise et la poursuite de l'activité doit conduire par ordre de priorité :

- A évaluer les risques d'exposition au virus.
- A mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source.
- A réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées.
- A privilégier les mesures de protection collective.
- A mettre en place les mesures de protection des agents.

Les mesures de protection collective comprennent en particulier les mesures organisationnelles qui restent les plus efficaces pour éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène, de distanciation physique par le port du masque du masque de protection grand public dans les bureaux partagés, salles de réunions, open-space et espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne conformément aux recommandations du HCSP.

La définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent une analyse des risques et l'établissement d'un plan de prévention. Cette démarche doit être conduite en associant les agents et dans un cadre concerté au sein des CHSCT, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus.

Cette évaluation doit être actualisée en fonction des évolutions de la situation sanitaire.

Ce guide constitue une trame pour la réalisation et l'actualisation de l'évaluation des risques professionnels et du plan de prévention face à l'épidémie de COVID 19. Cette trame sera adaptée et complétée par chaque direction pour tenir compte de la diversité des métiers et afin de s'adapter à la réalité des situations locales.

Le financement des mesures de prévention par les CHSCT est possible.

Évaluation des risques face à l'épidémie de COVID 19

Les mesures de protection collective comprennent en particulier les mesures organisationnelles qui restent les plus efficaces pour éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition.

Le télétravail est un mode d'organisation qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter la propagation du virus aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les agents qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire la propagation du virus.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, des aménagements horaires sont organisés afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Il est aussi une solution à privilégier pour les agents à risque de formes graves de COVID-19. La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est également assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique.

Sur les lieux de travail, ces mesures ont un rôle essentiel pour réduire au maximum le risque en supprimant les circonstances d'exposition.

Lorsque la présence sur les lieux de travail est nécessaire, le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés constituent des mesures organisationnelles qui, en limitant les risques d'affluence et de concentration des personnels dans un contexte du port du masque obligatoire dans les lieux collectifs clos, peuvent permettre de respecter les règles de distanciation physique et de limiter le nombre de cas contacts, le cas échéant.

L'obligation de port du masque ne dispense pas de la mise en œuvre de mesures de distanciation, de l'organisation de flux de circulation, de la définition d'un nombre maximal de personnes qui peuvent être admises dans un espace.

Le chef de service doit réaliser une évaluation précise des risques, au cas par cas, pour prendre en compte l'impact de la crise sanitaire sur :

- les missions exercées ;
- l'organisation du travail;
- la configuration des bâtiments ;
- les moyens mis en œuvre pour assurer un nettoyage renforcé des locaux et des surfaces ;
- la situation personnelle des agents, en s'appuyant sur les recommandations du médecin du travail.

Ces mesures de prévention doivent être précises et concrètes et adaptées aux situations spécifiques de travail de chaque service. L'évaluation des risques conduite dans ce cadre, ne devra pas omettre les risques liés à la sécurité (incendie, ...) et les risques psychosociaux.

L'évaluation des risques doit être actualisée selon l'évolution de la connaissance des risques au regard de la situation épidémique et des décisions prises au niveau gouvernemental, et notamment des autorités sanitaires et de gestion de crise.

Le chef de service peut s'appuyer sur l'ISST et le Médecin du travail pour réaliser cette évaluation.

Le chef de service doit aussi veiller à l'application du protocole sur les cas contacts et à sa bonne connaissance par les agents, notamment ceux ayant des fonctions d'encadrement.

La bonne information de l'ensemble des agents et la concertation au sein des services sont indispensables. Elles permettront de trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures tout en renforçant la confiance de tous dans la capacité à exercer son activité en toute sécurité.

La définition, la mise en œuvre et l'actualisation des mesures de prévention et plus particulièrement celles relatives à l'organisation du travail à distance et en présentiel dans le cas où il ne peut être évité, doivent avoir été :

- arrêtées avec les agents ;
- conduites dans un cadre concerté, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs, également pour anticiper les difficultés concrètes d'application. Le CHSCT sera consulté sur l'actualisation des mesures ;
- communiquées aux agents. La communication aux agents doit pouvoir être tracée.

Le contenu des mesures de prévention actualisées sont retranscrites dans l'application DUERP PAP.

Référent COVID

Les directions identifient un correspondant COVID-19. Elles peuvent s'appuyer sur le réseau des assistants de prévention ou désigner un responsable hors de ce cadre. Il est chargé de s'assurer de l'effectivité des mesures de prévention arrêtées, de l'information des agents et de conseiller le chef de service, qui est responsable de la santé et de la sécurité des agents. L'identité du référent COVID et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Les directions veillent à leur permettre d'assurer cette mission dans de bonnes conditions.

En cas de survenue d'un cas avéré, le référent peut être sollicité pour faciliter l'identification des contacts en lien avec le médecin du travail.

Rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles

Les employeurs ne peuvent pas prendre des mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) que par les dispositions du Code de la santé publique.

Mesures relatives à l'organisation du travail

Un plan d'organisation du travail (emploi du temps, priorisation des tâches, occupation alternée des bureaux, espacement et respect de la distance physique, nombre de personnes par espace ou bureau...) doit être préparé et mis en œuvre. Il s'inscrit dans le contexte de port du masque obligatoire dans les espaces collectifs et clos.

Il nécessite de :

- Définir les effectifs présents au regard de l'exercice des missions des services. Cet effectif est dépendant des organisations et de la capacité à respecter la distanciation physique d'un mètre par rapport à toute autre personne.
- Des aménagements horaires pourront être mis en œuvre pour limiter le risque d'affluence et de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des agents et du public, les tranches horaires de présence pourront être revues pour éviter les regroupements.

En matière d'organisation du travail :

- Le télétravail est un mode d'organisation des services. Il participe de la prévention du risque d'infection au virus en limitant la densité des agents dans les locaux professionnels ainsi que l'affluence dans les transports en communs.
- Les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine.
- Pour les agents dont les missions ne peuvent qu'être 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 être réalisées en télétravail.
- Une liste des missions et activités pouvant être exercées totalement, ou partiellement, en télétravail pourra être établie au sein des services avec les agents en charge de ces activités.

L'encadrement prendra en compte ces situations pour organiser les conditions collectives de travail.

Il conviendra, de rester vigilant sur les risques liés aux situations de télétravail (isolement, perte du lien collectif, régulation de la charge de travail) en maintenant des liens au sein du collectif de travail et en préservant l'autonomie et la responsabilité des agents dans l'exercice de leurs missions, et en veillant à respecter la conciliation vie professionnelle-vie privée. **Les recommandations et bonnes pratiques du guide DGAFF-DITP devront être mises en œuvre.**

Identification et modalités de prise en charge des agents reconnus personnes vulnérables

- Une attention toute particulière doit être accordée aux agents à risque de formes graves de la maladie relevant d'une des pathologies mentionnées à l'article 1 du décret n° 2020-

1365 du 10 novembre 2020¹ pour lesquels, le télétravail reste la solution à privilégier pour la totalité du temps de travail et leur équipement une priorité.

- La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables est engagée à leur demande et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant. Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie être âgé de plus de 65 ans.

Sur la base de ce 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, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique :

- 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 ;

¹ 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.

- 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, il conviendra de veiller à la mise à disposition de produits de nettoyage;
- 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, de masques à usage médical en nombre suffisant pour l'exercice de l'activité professionnelle et 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, pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Ces aménagements seront étudiés avec le médecin du travail qui pourra, dans le cadre de sa mission et dans le respect du secret médical, proposer des dispositions d'aménagement qu'elles soient matérielles ou organisationnelles dans le cadre de l'art. 26 du décret 82-453 modifié. Pour toute question, le chef de service peut interroger le médecin du travail par téléphone ou par mail.

- 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).

Cette procédure doit être mise en œuvre pour toute nouvelle demande et en cas d'évolution de la situation des agents concernés.

En cas de difficulté ou de désaccord, le médecin du travail 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.

- Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées ci-avant (facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020), le télétravail est la solution à privilégier. S'ils ne peuvent bénéficier d'un télétravail en raison de leurs missions, ils bénéficient de mesures d'aménagement après avis du médecin du travail.
- Peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence lorsque le télétravail n'est pas possible :
 - les personnes identifiées comme cas contact à risque ;
 - le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans, en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou lorsque leur enfant est identifié comme contact à risque.

Organisation de l'accueil

Dans les services ouverts au public, l'accueil est prioritairement réalisé sur rendez-vous.

L'obligation de port du masque dans tous les lieux clos recevant du public, en complément des gestes barrières (décret n°2020-884 du 17 juillet 2020) concerne les agents et les usagers. Elle ne dispense

pas de la régulation de la capacité d'accueil maximum du hall d'accueil qui doit être mesurée et régulée même si l'accueil se fait sur rendez-vous.

Dans les files d'attente, la distanciation doit être respectée. Les gestes barrières, les règles de distanciation sont rappelées aux usagers par affichage ou marquage au sol. Une solution hydro alcoolique est mise à leur disposition. Lorsque cela est possible, il convient de différencier le flux des usagers en organisant l'entrée par une issue et la sortie par une autre.

Pour l'accueil d'orientation, l'attention est appelée sur le nombre de postes de travail au niveau de la banque d'accueil pour assurer une distanciation suffisante entre les agents et pouvoir accéder aux équipements partagés.

Organisation des réunions

Les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception. Cette recommandation devient impérative dès lors que la réunion rassemble plus de 6 personnes.

Si elles ne peuvent se tenir en audio ou en visioconférence, les réunions en présentiel sont organisées de manière à respecter les mesures de distanciation. Le port du masque est obligatoire.

Qu'elles se déroulent en audio, en visioconférence ou en présentiel, il est souhaitable de limiter la durée des réunions (2 heures par exemple, les horaires de début et de fin étant indiqués préalablement) Les réunions peuvent être organisées en format mixte (présentiel, visio et audio).

Pour les réunions en présentiel, il est nécessaire d'aérer la salle (15 mn avant et à l'issue de la réunion). Le nombre maximum d'agents pouvant être présents dans le local doit être déterminé et affiché.

Organisation de pauses régulières

La systématisation du port du masque dans les espaces collectifs clos doit conduire à organiser des pauses régulières dans les services travaillant notamment en bureaux partagés afin de permettre, par rotation, à chaque agent de retirer son masque pendant une dizaine de minute toutes les deux heures. Ces pauses seront idéalement effectuées à l'air libre, à l'extérieur des locaux de travail en veillant à éviter les regroupements.

Aménagement et usage des locaux

Avec l'assistance des services logistique et immobilier des directions, chaque site doit faire l'objet d'un examen particulier au regard de la configuration des locaux, surfaces, zones de circulation intérieures et extérieures, effectifs présents (ou à venir) sur site.

Cette réflexion, associant les agents, demeure nécessaire dans un contexte de systématisation du port du masque.

La gestion des flux et les circulations dans les bâtiments et zones de travail devront être analysées et conçues pour assurer le respect des mesures de distanciation. Les agents seront tenus informés de ces dispositions.

Cette analyse pourra évoluer en fonction du nombre d'agents présent.

Privilégier les bureaux individuels quand la configuration du service le permet.

Réorganiser, si nécessaire, les espaces de travail pour permettre la mise en œuvre des mesures de distanciation. Il est possible de définir une jauge fixant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace en respectant les règles de distanciation physique en fonction de la configuration et de la dimension des locaux. Cette jauge fait l'objet d'un affichage à l'entrée de l'espace considéré (salle de réunion, bureaux collectifs, espaces publics...).

Des dispositifs de séparation entre agents ou agents et usagers de type plexiglass peuvent être mis en place pour limiter le risque d'exposition de certains postes de travail (accueil, locaux partagés...). Ces installations ne dispensent pas de l'obligation de port du masque dans les lieux clos et partagés.

Quand les locaux ne permettent pas une distanciation physique (local courrier, espaces et matériels partagés...) il est souhaitable de réorganiser les procédures de travail.

En cas d'organisation d'un accueil physique des usagers : application des règles de distanciation et de protection, en guichet et en box d'accueil, accompagner les visiteurs extérieurs en cas de circulation dans le bâtiment.

Il convient de s'assurer que les conditions d'accès des espaces publics permettent de respecter les règles de distanciation (files et espaces d'attente).

Dans les espaces publics, les règles de distanciation et l'obligation de port du masque font l'objet d'un affichage.

Des plans de circulation dans le bâtiment seront établis, de même que l'identification des risques de rupture de distanciation (entrées, escaliers, sorties, paliers d'ascenseurs, courrier, points de livraisons), afin d'éviter la constitution de files d'attente dans les espaces de circulation et les zones communes, avec par exemple : la mise en œuvre d'un sens unique de circulation avec marquage

lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière, si la configuration du bâtiment une différenciation des portes d'entrées et de sorties afin d'éviter le croisement des personnes.

L'utilisation des ascenseurs fera l'objet d'une régulation 2 personnes maximum en diagonale pour maintenir les distances de sécurité et port du masque.

Intervention d'entreprises extérieures

Un point d'attention devra être porté sur les interventions des entreprises extérieures qui seront identifiées (nettoyage, maintenance, livraisons, travaux...) et communiquées aux services.

Les zones d'intervention seront balisées et avant leur intervention, il conviendra de prévoir la réalisation d'une inspection commune ainsi que l'élaboration, avec l'entreprise intervenante, d'un plan de prévention.

Vérifier au cours de l'inspection commune les conditions d'intervention permettant de respecter les consignes sanitaires :

- lieu et procédure d'accueil distanciation, ascenseurs ;
- consignes particulières à respecter ;
- mise à disposition des installations d'hygiène (lavage de mains, sanitaires...) ;
- utilisation des matériels partagés ;
- respect de la distance minimale d'un mètre ;
- rappel de l'obligation de port du masque.

Entretien et nettoyage des espaces de travail, des locaux et des véhicules de services

Des procédures de nettoyage renforcé doivent être mises en place dans l'ensemble des lieux de travail, et sanitaires.

(Se référer à la fiche nettoyage des locaux du 31 aout 2020, jointe en annexe)

- Dans le cas où le bâtiment n'a pas été utilisé, les locaux bénéficieront d'un nettoyage de remise en propreté de tous les locaux intérieurs (sols, surfaces des bureaux, toilettes, halls, ascenseurs...). Le réseau d'eau sera purgé. Les mesures seront mises en œuvre conformément aux dispositions de l'arrêté du 1^{er} Février 2010 relatif à la surveillance des légionnelles dans les installations de production, de stockage et de distribution d'eau chaude sanitaire.
- Vérifier le contenu des prestations incluses dans les marchés de nettoyage et passer, si nécessaire, un avenant pour renforcer les prestations de nettoyage et de désinfection :
 - Organisation (ou demande d'organisation au gestionnaire de sites, le cas échéant) du nettoyage des locaux et des surfaces (poignées de porte, rampes d'escalier, toilettes, espaces de restauration ou de convivialité, boutons d'ascenseurs, accoudoirs de chaises, digicode...).
 - Recueil des fiches de données de sécurité et information aux agents.
 - Entretien des sanitaires sans omettre les robinets, chasse d'eau, loquets..., selon les méthodes préconisées.
 - Approvisionnement en continu de papier de toilette et en essuie mains jetables. (temporairement, il est recommandé de ne pas utiliser les sèche-mains électrique).
 - Les poubelles contenant les masques, gants et autres déchets sont autant que possible à commande non manuelle et seront pourvues de sacs en plastique. Les sacs plastiques seront remplacés tous les jours. Ces sacs seront fermés au moment de leur évacuation.
 - Mise à disposition de savon ou de gel hydro-alcoolique.
 - Mise en œuvre de la procédure de désinfection nettoyage en cas de suspicion d'un cas de COVID 19 dans le service.
- Mettre à disposition du gel hydro-alcoolique au niveau du matériel partagé - photocopieurs imprimantes - ou mettre à disposition des lingettes jetables désinfectantes ou des rouleaux d'essuie main et un produit détergent pour le nettoyage des surfaces couramment utilisées (ex. claviers, bureaux, télécommandes, etc.) afin de les désinfecter avant et après utilisation avec consigne d'utilisation des produits
- Véhicules de service : procéder à un nettoyage du véhicule, des points manuels de contact, poignées de porte, volants, leviers de vitesse, attache des ceintures de sécurité...

Aération des locaux, Ventilation, climatisation,

L'aération régulière des locaux participe aux mesures sanitaires de lutte contre l'épidémie au titre des gestes barrières. Il convient de veiller à cette aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public pendant 10 mn toutes les 3 heures.

Se référer à la fiche « climatisation » du 31 août 2020 en annexe

Système de ventilation collective

Les recommandations portent sur le fonctionnement correct de la ventilation des pièces et locaux d'établissements recevant du public et sur une ventilation (aération) par ouverture d'ouvrants des pièces à plusieurs moments de la journée. Ainsi, il est recommandé, pour le système de ventilation, de :

- veiller à ce que les orifices d'entrée d'air des pièces ne soient pas obstrués ;
- veiller à ce que les bouches d'extraction dans les pièces de service ne soient pas obstruées ;
- vérifier le fonctionnement du groupe moto-ventilateur d'extraction de la VMC (test de la feuille de papier).

Il convient donc de procéder à un nettoyage approfondi et de veiller au bon entretien et à la maintenance des dispositifs collectifs de ventilation / aération (VMC / climatisation).

Vérifier que les entrées d'air (fenêtres, portes, système de ventilation) ne soient pas bouchées.

Climatisation centralisée

Selon l'avis du HCSP, ces climatisations correctement entretenues ne présentent pas de risque, l'air entrant étant toujours de l'air neuf. Un entretien conforme aux règles de l'art est à réaliser par des professionnels.

Il convient donc de procéder à un entretien régulier par des professionnels, des installations conformément aux règles de l'art.

Pour les bâtiments non pourvus de systèmes spécifiques de ventilation, donner consignes aux agents présents sur site, d'aérer les locaux par une ouverture des fenêtres le plus régulièrement et le plus fréquemment possible.

L'utilisation de climatiseurs mobiles est possible sous conditions (se référer à la fiche acteurs immobiliers et climatisation).

Ventilateurs individuels : ne pas les utiliser dans les locaux occupés par plus d'une personne.

Ventilateurs de grande taille (par exemple situés au plafond) : sont à proscrire.

Les mesures de prévention et d'organisation du travail devront faire l'objet d'une réévaluation en cas d'apparition de fortes chaleurs.

En cas de fortes chaleurs, tous les moyens permettant d'éviter une accumulation de chaleur à l'intérieur d'un bâtiment (stores, aération naturelle aux heures les moins chaudes...) seront mis en

œuvre. Toutefois, les mesures d'organisation du travail constituent un moyen à privilégier (se référer aux fiches « fortes chaleurs »).

Mesures d'hygiène et matériel de protection

Le port du masque de protection, a minima grand public, est obligatoire dans les espaces collectifs et clos : bureaux partagés, salles de réunions, open-space et espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule 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 agents présents.

Cette obligation devra faire l'objet d'une communication spécifique auprès des agents et l'effectivité de son application vérifiée.

Le masque pour être efficace doit être correctement porté (se référer au guide « je porte un masque ») notamment en couvrant le nez et la bouche. **Le guide « bien mettre son masque pour se protéger » sera mis à disposition des agents.**

Des masques permettant la lecture labiale pourront être fournis aux agents travaillant avec des personnes sourdes et malentendantes.

Une dérogation à l'obligation de port du masque est prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant.

Les personnes à risque de formes graves de COVID-19 seront dotées de masques chirurgicaux.

La systématisation du port du masque dans les espaces collectifs clos doit conduire à organiser des pauses régulières dans les services travaillant notamment en bureaux partagés afin de permettre, par rotation, à chaque agent de retirer son masque. Ces pauses seront idéalement effectuées à l'air libre, à l'extérieur des locaux de travail en veillant à éviter les regroupements.

Véhicule de services : la présence de plusieurs personnes dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou médical pour les personnes à risque de formes graves), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.



Le port du masque est une mesure complémentaire des mesures de distanciation physique, des autres gestes barrières, d'hygiène des mains, d'aération des locaux (10 mn toutes les 3 heures) et de nettoyage-désinfection des surfaces.

Le guide « les différents masques » joint en annexe présente les caractéristiques techniques et sanitaires des différents types de masques et visières.

Une doctrine d'utilisation des masques dans certaines situations de travail a été communiquée.

En situation de travail sans risques professionnels identifiés, il convient d'éviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. L'utilisation de gants sera fonction de l'évaluation du risque au regard de la situation de travail (contrôle, fouilles au corps...).

En cas de port de gants, il convient alors impérativement respecter les mesures suivantes :

- ne pas porter les mains gantées au visage ;
- ôter les gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant ;
- jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation ;
- se laver les mains ou réaliser une friction hydro-alcoolique après avoir ôté ses gants.

Dérogations au port du masque

Des adaptations à l'obligation de port permanent du masque peuvent, le cas échéant, être mises en œuvre pour tenir compte des contraintes spécifiques de certains métiers. Elles seront examinées dans le cadre de l'actualisation du plan de prévention en lien avec le médecin du travail et pourront faire l'objet d'adaptation dans un cadre concerté.

En revanche, le retrait temporaire du masque à certains moments de la journée devra s'opérer pendant les pauses organisées, de préférence, à l'air libre ou encore dans des bureaux individuels vacants.

Espace restauration, coin repas, détente

- En espace de restauration collective (avis du HCSP du 21 mai 2020 sur la restauration collective) :
 - respecter les consignes d'organisation (horaires décalés, fixer un nombre maximum de personnes dans le local dédié, jauge de 4m² par personne, et 6 personnes maximum par table...) ;
 - règle de distanciation de plus de 1m dans les files d'attente (même en extérieur). Respect de l'implantation des chaises et des espaces qui ont été délimités et les sens de circulation qui ont été matérialisés ;
 - l'utilisation des fontaines à eau est déconseillé du fait du nombre important d'utilisateurs, préférer des boissons individuelles ;
 - Port obligatoire du masque par les usagers, dans les zones d'attente, de circulation et d'approvisionnement, le masque pourra être retiré une fois installé à sa place pour déjeuner, et remis à l'issue et pour circuler dans l'établissement.

- En cas de repas sur place au bureau :
 - veiller au nettoyage de la table avant et après la prise de repas, nettoyage des points de contact des objets utilisés - frigo, bouilloire, réfrigérateur, four micro-onde -, utilisation de ses propres ustensiles -gobelet, couverts, assiette-) ;
 - dans les espaces de travail, l'utilisation des fontaines à eau est possible sous certaines conditions :
 - il est préférable de neutraliser les fontaines à eau de type à bec (robinet) pour éviter tout risque de contact (mains, bouche) avec un des éléments de la fontaine ;
 - les fontaines à récipient (bonbonnes et autres) peuvent être utilisées sous réserve du respect des mesures barrières ;
 - il est déconseillé de déclencher les boutons presseurs avec le doigt (le faire le coude, avec un stylo personnel) ou effectuer une friction hydro-alcoolique avant et après manipulation ;
 - utiliser un récipient individuel de type verre (et non une bouteille pour éviter de mettre en contact la bouteille avec l'embout) ;
 - nettoyer régulièrement les surfaces de contacts.

- Les moments de convivialité dans les locaux administratifs sont proscrits.

Mettre en place des matériels et information sur les consignes et le respect des gestes barrières, de distanciation et de nettoyage, notamment affichage des consignes de lavage des mains et comment se les laver.

Informations sur les transports / déplacements

- Utilisation d'un véhicule personnel :
 - donner la consigne d'éviter de faire du covoiturage ;
 - la présence de plusieurs personnes dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun et de l'hygiène des mains.

- Utilisation des transports collectifs :
 - donner la consigne pour se rendre sur le lieu du travail, d'éviter l'affluence dans les transports en commun, de respecter la distanciation et les mesures barrières ;
 - aménager ou décaler les horaires d'arrivée et de départ pour les agents utilisant les transports collectifs en cas d'affluence ;
 - assouplir le régime des horaires variables, suspendre ou aménager le régime des plages fixes et variables ;
 - porter un masque grand public.

Information des agents

- Se référer à l'espace documentaire COVID 19 sur ALIZE
- Prévoir une information personnalisée des agents sur leurs conditions d'activité et leur rappeler la possibilité de demander un entretien avec le médecin du travail en cas de difficulté physique ou psychologique.
- Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation dans les locaux.
- les tenir au courant de la situation et les informer sur les conditions sanitaires de reprise ;
- être attentif aux situations individuelles.
 - Informer les agents sur la disponibilité des acteurs de prévention (MP et ASS) et leur rappeler l'existence du dispositif de soutien psychologique.
 - Présenter aux agents les modalités d'accès, de circulation et de vie dans le site et le service (arrivée et circulation dans les locaux, installation physique, mise à disposition de produits nettoyants, ...).
 - Diffuser aux agents le document « la prévention du risque lorsque je travaille au bureau dans le contexte épidémique ».
 - Afficher les consignes dans les lieux de passage (entrée du bâtiment, pointeuse, ascenseurs, escaliers, espace photocopie, espace de convivialité, courrier...) dont l'obligation de port du masque.
 - Donner consigne aux agents :
 - de ne pas passer son combiné téléphonique à un collègue au cours d'une conversation ;
 - de ne plus se serrer les mains ou de s'embrasser.
 - de ne pas se présenter au travail s'ils ont de la fièvre, de la toux, des courbatures ou tout symptôme ORL.
- Préciser aux agents si des mesures de prévention spécifiques ont été prises pour leurs activités et lesquelles (masques, gants...).
- Rappeler aux agents les gestes barrières :
 - . se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou réaliser une friction avec un produit hydro-alcoolique (FHA) ;
 - . se couvrir systématiquement le nez et la bouche quand on tousse ou éternue ;
 - . se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
 - . éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ;
 - . porter un masque grand public dans les espaces clos et partagés, également lors de déplacements ou de regroupements tant en intérieur qu'en extérieur, espaces de circulation, zones de rencontres ou de rassemblement. (cf. matériel de protection).
- Diffuser aux agents les consignes du Secrétariat général sur la conduite à tenir en cas de suspicion de COVID-19.
- Diffuser aux agents le guide « bien mettre son masque », version du 31 août 2020.

- Informer de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Références documentaires et annexes

- Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise publié le 29 octobre 2020 par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
- Circulaire de Monsieur le Premier ministre relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de COVID-19 du 1^{er} septembre 2020
- Circulaire du 29 octobre relative à la continuité du service public dans les administrations et établissements public de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire NOR : TPPF2029593C
- Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020
- Circulaire DGAFP du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables
- Guide restaurants d'entreprise
- Guide « je travaille au bureau
- Fiche « personne contact »
- Fiche « personnes à risque de formes graves de covid-19 »
- Guide « je porte un masque »
- Fiche « nettoyage des locaux »
- Fiche « climatisation et ventilation »
- Guide « les différents type de masques »
- Guide télétravail DITP-DGFIP

SERVICE	MESURES DE PREVENTION MISES EN ŒUVRE
Mesures relatives à l'organisation du travail	
Aménagement et usage des locaux	
Entretien et nettoyage des espaces de travail et des locaux	
Ventilation, climatisation, aération des locaux	
Mesures d'hygiène et matériel de protection	
Espace restauration, coin repas, détente	
Informations sur les transports / déplacements	
Information des agents	
Établissement du plan de prévention	Date :

**Pour rester informé(e)
je consulte Alizé**