

FAQ - RESSOURCES HUMAINES HOSPITALIERES COVID 19

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le jour de carence s'applique-t-il toujours dans le contexte épidémique ?

Concernant les agents confinés :

- ⇒ Le décret du 31 janvier 2020 ouvrant le droit à des indemnités journalières et prévoyant l'inapplication des délais de carence pour les assurés relevant du régime général de la Sécurité sociale s'applique en théorie aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière et aux personnels médicaux.
- ⇒ **La DGOS et la DGAFP recommandent toutefois, pour le personnel non médical faisant l'objet d'une mesure de confinement (fonctionnaires et contractuels de droit public), le recours aux ASA qui permettent de neutraliser le jour de carence.**
- ⇒ L'agent conserve dans ce cas sa rémunération intégrale mais les ASA ne génèrent pas de droits à RTT.

En cas de congé de maladie ordinaire, le jour de carence continue à s'appliquer dans les conditions de droit commun, à la fois pour le secteur privé et le secteur public.

Comment organiser le recours au télétravail au regard des nécessités de services ?

Dans le contexte du confinement, le télétravail doit être mis en œuvre par les établissements lorsque son organisation est possible.

Quelle est la position administrative des agents confinés à domicile ne pouvant être en télétravail ?

Si l'établissement considère que la présence d'un professionnel n'est pas nécessaire dans le contexte de gestion de la crise COVID 19 et que ce professionnel ne peut télétravailler, il est confiné à domicile et placé en ASA. Cette organisation peut être modifiée au regard de l'évolution des besoins de l'établissement.

Les agents à temps partiel peuvent-ils être placés à temps plein ?

Agents à temps partiel de droit : ces professionnels peuvent faire une demande de réintégration à temps plein, mais cela reste à leur initiative

Autres cas de temps partiel : la situation de ces professionnels peut faire l'objet d'un réexamen pour une réintégration à temps plein sans délai à l'initiative de l'employeur en cas de motif grave, mais cette réintégration est conditionnée à l'accord de l'agent.

→ Les demandes de renouvellement restent bien sûr examinées à l'appréciation de l'employeur

Les congés des agents sont-ils maintenus dans le contexte du Covid-19 et du confinement ?

L'encadrement des services a vocation à ajuster les plannings des professionnels pour assurer la continuité des prises en charge. Il n'existe pas de droit acquis aux congés. L'employeur peut refuser une demande de départ en congé du salarié, dès lors que ce refus n'est pas abusif. Il peut notamment être justifié par la continuité du service, une forte activité ou des circonstances exceptionnelles.

Ainsi, dans le cadre du Covid-19, **l'employeur peut revenir sur des congés déjà acceptés ou refuser de nouvelles demandes de congés**. Dans l'un et l'autre cas, il convient de privilégier une information rapide et transparente de l'agent.

Est-il possible d'imposer des congés aux agents ?

La notion de placement en congés d'office ne saurait s'appliquer spécifiquement aux situations de crise sanitaire. En effet, cette notion fait écho aux situations d'attente de l'avis du comité médical, saisi par l'employeur lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire le justifie (notamment en vue d'un placement en CLM ou en CLD).

En revanche, et selon les accords locaux relatifs au temps de travail, les jours de RTT peuvent être positionnés en fonction des besoins du service dans le respect du cycle de travail. Toute modification du tableau de service doit faire l'objet d'une information de l'agent.

Quelles sont les règles applicables en matière d'heures supplémentaires dans le cadre de l'épidémie Covid-19 ?

Dans le versant hospitalier, le troisième alinéa de l'article 15 du décret 2002-9 du 4 janvier 2002 prévoit qu'en cas de « crise sanitaire, les établissements de santé sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixes par le cycle de travail. »

Sur ce fondement, une décision du 5 mars 2020 a autorisé les établissements publics de santé, à titre exceptionnel, à recourir aux heures supplémentaires au-delà des plafonds fixés à l'article 15 du décret 2002-9, **pour la période du 1er février au 30 juin 2020 et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients.**

Précisions :

Cette dérogation ne vaut que pour la période précitée. Pour les autres mois de l'année, les plafonds correspondants aux différents cycles de travail doivent être respectés, conformément à l'alinéa 3 de l'article 15 du décret n°2002-9.

⇒ En tout état de cause, il ne saurait être dérogé à l'article 6 du décret n°2002-9 qui prévoit que la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours et que les agents doivent bénéficier d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum

A ce jour, les établissements sociaux et médico-sociaux ne sont pas concernés par cette mesure, mais un décret visant l'extension à l'ensemble des établissements de la FPH est à paraître.

MOBILISATION DES PROFESSIONNELS

Quels professionnels puis-je mobiliser dans le contexte d'une crise sanitaire en sus des professionnels de mon établissement ?

Mobilisation de la réserve sanitaire :

Il peut être fait appel à la réserve sanitaire soit par arrêté motivé du ministre chargé de la santé, soit par l'ARS (décision motivée, respectivement, du directeur général de l'ARS ou du directeur général de l'agence régionale de la zone de défense et de sécurité conformément à l'article L.3134-1 du CSP).

Cumul emploi-retraite : les établissements peuvent recourir aux professionnels de santé retraités dans le cadre du cumul emploi retraite (CER).

Mobilisation des étudiants en santé : renvoi à instruction quand publiée

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, les étudiants en santé sont amenés à participer aux soins des patients et à la gestion de la crise sanitaire au sein des équipes médicales et soignantes. Cette activité vient en renfort de l'activité de la communauté médicale et soignante. Les étudiants en santé peuvent être amenés à intervenir auprès de patients infectés par le coronavirus. **Quel que soit le cadre de cette intervention, il convient de s'assurer qu'ils se sont appropriés les règles de protection individuelle ou qu'une formation soit effectuée par leurs encadrants dans le cas contraire.**

Les étudiants en santé peuvent être mobilisés selon les modalités suivantes :

Affectation et réaffectation en stage des étudiants en santé jusqu'au 3^{ème} cycle : Il est possible que les étudiants soient réaffectés sur des lieux de stages à l'hôpital ou en ville pour répondre aux besoins sanitaires (plateforme de régulation ...). Cela se fera au niveau local en coordination entre les UFR et les instituts de formation, les établissements et les ARS dans le respect des conditions habituelles d'accueil et d'indemnisation. Les maquettes pédagogiques peuvent être modifiées et un positionnement anticipé d'une période de stage pour ces mêmes étudiants est également possible.

Affectation en stage sur une base volontaire : Les étudiants volontaires, des formations paramédicales et des formations médicales de 1er et de 2ème cycles (MMOP) ainsi que ceux de 3ème cycle court d'odontologie et de pharmacie ont la possibilité, en fonction de leurs compétences, de venir en appui aux équipes de professionnels de santé dans la gestion de la crise sanitaire, sous réserve de l'accord du responsable de la structure d'accueil, selon les capacités de l'établissement à encadrer l'étudiant.

Vacations : De manière générale, des vacances peuvent être proposées à l'ensemble des étudiants en santé volontaires pour aider à la prise en charge des patients (brancardage, fonctions support, ...), notamment sur des plages horaires permettant d'assurer la continuité des soins (nuit, week-ends et jours fériés). Des vacances d'aide-soignant et des vacances en soins infirmiers peuvent être proposées respectivement aux étudiants en soins infirmiers et aux étudiants des filières infirmières spécialisées (IBODE, IADE, IPA, PUER, cadre de santé infirmier).

Réquisitions : les modalités de réquisition de certains étudiants en santé seront prochainement précisées par voie réglementaire (notamment les modalités de leur indemnisation et de prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement). Ce dispositif concernera uniquement :

- o les étudiants en médecine et pharmacie ayant validé la 2^{ème} année du deuxième cycle des études,
- o et les étudiants en soins infirmiers inscrits en 3^{ème} année d'études préparant au diplôme d'Etat d'infirmier.

Ces étudiants seront assimilés, dans le cadre de ces réquisitions, à des collaborateurs occasionnels du service public et indemnisés directement par la CNAM.

Dispositif de réquisition préfectorale :

Ce dispositif est prévu à l'article L.3131-8 du code de la santé public qui prévoit que « *Si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé, le représentant de l'Etat dans le département peut procéder aux réquisitions nécessaires de tous biens et services, et notamment requérir le service de tout professionnel de santé, quel que soit son mode d'exercice, et de tout établissement de santé ou établissement médico-social.* »

L'arrêté de réquisition du préfet doit préciser l'identité de la personne requise, l'objet de la réquisition ainsi que la période de réquisition.

Est-il possible de confier à un agent d'autres tâches que celles correspondant à son poste de travail habituel ?

Dans le contexte du Covid-19, il est possible de recourir au dispositif prévu à l'article 99 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 : « *En cas d'empêchement du fonctionnaire chargé d'un travail déterminé, et en cas d'urgence, aucun autre fonctionnaire ayant reçu l'ordre d'exécuter ce travail ne peut s'y soustraire pour le motif que celui-ci n'entre pas dans sa spécialité ou n'est pas en rapport avec ses attributions ou son grade. Toutefois, l'application de cette disposition ne peut faire échec aux règles d'exercice des professions réglementées par des dispositions législatives.* »

Quelles sont les mesures à prendre par les professionnels de santé pour les déplacements entre leur domicile et leurs lieux d'exercice de l'activité professionnelle ?

Lors de leurs déplacements professionnels, les agents doivent obligatoirement se munir des pièces suivantes :

1. **Attestation employeur – document valable pour toute la durée du confinement** : Le justificatif de déplacement professionnel est rempli par l'employeur. La nature de l'activité professionnelle est « personnel sanitaire – Covid19 »
<https://mobile.interieur.gouv.fr/content/download/121666/976912/file/Justificatif-dedepacement-professionnel.pdf>.
2. **Attestation individuelle – à remplir chaque jour** : L'attestation de déplacement dérogatoire est remplie quotidiennement par l'agent. Elle peut être imprimée ou rédigée sur papier libre. C'est la première case qui doit être cochée (déplacements entre domicile et lieu d'exercice)
(https://mobile.interieur.gouv.fr/content/download/121663/976885/file/Attestation_de_deplacement_derogatoire.pdf).
3. **Une carte d'identité ou un passeport**
4. **une pièce précisant l'appartenance à la structure** : un bulletin de salaire ou une carte professionnelle

Des assouplissements locaux peuvent être mis en place en lien avec les préfetures pour alléger le dispositif de contrôle des déplacements professionnels des agents des établissements de santé et médicosociaux (présentation simple de l'attestation employeur et/ou de la carte professionnelle par exemple).

Le recours aux taxis et hôtel est-il possible en cas de crise sanitaire ?

Cette possibilité existe aujourd'hui dans le cadre des textes relatifs à la prise en charge des frais de mission (décret n°92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France). Elle peut être mise en place par l'employeur au regard des nécessités absolues de services et des conditions de transports des agents (dans le contexte de baisse de l'offre de transports publics).

ORGANISATION DE LA GARDE D'ENFANTS DES PROFESSIONNELS

Quelles sont les dérogations à la fermeture nationale des crèches et établissements scolaires dont bénéficient les agents des établissements de la FPH ?

Les établissements d'accueil du jeune enfant rattachés à un établissement de santé, social, médico-social restent ouverts. Dans ces établissements (crèches halte-garderie, multi-accueil), l'organisation interne de l'établissement permet de composer des groupes de 10 enfants maximum, sans temps de rassemblement.

L'accueil des enfants d'âge scolaire

Conformément aux allocutions du Président de la République et aux instructions transmises par la DGOS et la DGCS, l'Éducation nationale doit accueillir les enfants des professionnels de santé et des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire :

- ⇒ **Ce dispositif concerne tout personnel travaillant en établissements publics de santé et médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées.**
- ⇒ L'accueil des enfants de ces professionnels est assuré, dans leurs écoles maternelles, primaires et collèges, sur présentation d'un justificatif (carte professionnelle de santé ou d'une fiche de paie indiquant le nom de l'établissement employeur). Les parents concernés doivent rapidement informer les directeurs d'école et les principaux de collège de manière à ce que cet accueil soit le mieux préparé possible
- ⇒ Ces modalités pourront être adaptées par la suite par les recteurs, en lien avec les ARS, de manière à favoriser la cohérence pédagogique des groupes d'élèves (qui ne devront pas dépasser 8 à 10 élèves par classe).

Au niveau des établissements, quelles sont les possibilités d'organisation de solutions de prise en charge des enfants des professionnels ?

Outre les dispositifs mis en place en concertation avec les mairies, les établissements disposant d'un centre de loisirs, ou de surfaces foncières disponibles peuvent mettre en place des aides à l'accueil des enfants de professionnels dont la présence en service est indispensable à la continuité du service (ex : halte-garderie).

L'organisation d'une garderie pour les enfants d'âge scolaire est beaucoup plus souple que pour des centres de loisirs. Les garderies ne relèvent pas du Code de l'action sociale et de la famille et n'ont pas un caractère éducatif. Il n'y a donc pas d'activité obligatoire organisée ou de normes d'encadrement. Sa mise en place est donc simplifiée :

- Pas de déclaration préalable ;
- Pas de ratio d'encadrement. Il est préconisé néanmoins 1 adulte pour 14 mineurs de moins de 6 ans et 1 adulte pour 18 mineurs plus de 6 ans (Décret n° 2018-647 du 23 juillet 2018 modifiant des définitions et des règles applicables aux accueils de loisirs) : ces recommandations sont un plancher minimum qui peut être adapté localement ;
- L'encadrant doit avoir plus de 18 ans mais il n'y a pas d'obligation de qualification. Il convient néanmoins d'avoir une vigilance particulière sur le contrôle des candidatures (notamment le casier judiciaire).
- Pas d'obligation d'activité pédagogique (absence de caractère éducatif de cette garderie).

Il est recommandé de procéder à des démarches administratives de contrôle sanitaire :

La fiche sanitaire et administrative de l'enfant, obligatoire pour l'inscription en centre de loisirs, est fortement recommandée à l'occasion d'un accueil en garderie.

Pour tout enfant qui fréquente un accueil collectif de mineurs, les responsables légaux et/ou le médecin doivent en effet renseigner une fiche sanitaire de liaison et la remettre à l'équipe d'animation en vue de l'admission. Elle précise les vaccinations de l'enfant et les éventuelles allergies ou problèmes de santé. Une autorisation parentale en cas d'hospitalisation de l'enfant doit également être fournie.

Quelles mesures faut-il prendre lorsqu'aucune solution de garde n'a été trouvée ?

Le parent concerné contacte son encadrement et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucune solution de télétravail ne peut être retenue, une ASA est accordée par le chef de service (à raison d'un responsable légal par fratrie et sous réserve de justifier de l'absence de solution de garde).

MESURES DE PROTECTION

Quelles mesures prendre à l'égard des agents les plus « fragiles » (femmes enceintes, professionnels sujets à l'insuffisance respiratoire ou asthmatiques) ?

La connaissance des situations médicales des agents et les préconisations en terme de restriction ou d'aménagement de poste relèvent de la médecine de santé au travail. Le DRH peut par conséquent orienter les agents les plus fragiles vers la médecine de santé de travail. Il convient, dans ce cadre, de se référer aux prescriptions du HCSP :

A. Liste des pathologies et terrains à risque d'infection sévère à COVID-19, à considérer pour les personnels soignants :

- antécédents cardiovasculaires :
 - hypertension artérielle compliquée
 - accident vasculaire cérébral
 - coronaropathie
 - chirurgie cardiaque
 - insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- diabète insulino-dépendant non équilibré ou avec complications
- pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale
- insuffisance rénale chronique dialysée
- cancer sous traitement

- immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une 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
- cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins
- obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²)
- splénectomie
- femmes au 2^{ème} et 3^{ème} trimestre de grossesse
- personnels soignants âgés de 70 ans et plus.

B. Mesures recommandées

A évaluer au cas par cas en lien avec le service de santé au travail de l'établissement en fonction de la gravité de la pathologie et de son évolutivité. Dans la mesure du possible, sur décision du médecin du travail, ces personnels ne seront pas affectés dans les services suivants : service d'urgence, service de réanimation, service d'accueil et secteurs dédiés à la prise en charge des patients COVID-19.

Ces personnels doivent être exclus des situations d'exposition particulière à risque (intubation, ventilation, prélèvements respiratoires, endoscopies, kinésithérapie...). De plus, des mesures de prévention renforcées doivent être adoptées pour ces personnes.

Un agent peut-il exercer son droit de retrait dans le cadre d'une exposition au Covid-19 ?

Dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les agents des établissements de la FPH, les recommandations du gouvernement¹, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Faut-il reconnaître un accident du travail pour un agent de la FPH exposé au Covid-19 et contaminé ?

L'exposition d'un agent à des patients contaminés, notamment au sein d'un service de réanimation, ne suffit pas, à elle seule, à reconnaître l'imputabilité de l'accident au service.

Cependant, dans le cadre de circonstances particulières, la reconnaissance de l'imputabilité de l'accident du travail intervient dans les conditions de droit commun :

- ⇒ sur la base d'un arrêt de travail pour accident de travail (service ou trajet cerfa n°11138*05) ;
- ⇒ dans l'attente de la parution du décret CITIS pour la FPH, l'agent qui souhaite faire reconnaître l'imputabilité au service d'une contamination covid19 est invité à démontrer, selon la procédure appliquée dans son établissement, le lien entre son activité et la positivité virale.

DIALOGUE SOCIAL

Faut-il organiser un CHSCT extraordinaire concernant le covid-19 ?

Dans le cadre du covid-19 : Il est possible réunir le CHSCT pour faire un point sur les mesures de prévention, de sécurité et d'hygiène prise dans le cadre du covid-19. La réunion de cette instance permet la diffusion des pratiques les plus adaptées ainsi que la bonne information des représentants du personnel sur les moyens humains et biomédicaux pour assurer la continuité de service.

¹ disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Le CHSCT garde ses prérogatives en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Les mesures d'exception mises en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire en cours sont-elles privatives du droit de grève ?

Le droit de grève continue à être reconnu aux agents publics, dans les conditions de droit commun :

- ⇒ Afin d'assurer la continuité des soins sous la forme d'un service minimal, le directeur d'établissement peut recourir à l'assignation (uniquement lorsque les non-grévistes sont en nombre insuffisant pour assurer la continuité du service public). Celle-ci prend la forme d'une lettre individuelle de l'administration adressée aux agents concernés. Ces agents doivent demander à en conserver un exemplaire pour engager un éventuel recours contentieux.
- ⇒ Les agents peuvent également être réquisitionnés par arrêté du préfet de département.

Le décret n°2020-260 du 16 mars 2020 limite toutefois fortement ce droit en restreignant les déplacements afin de lutter contre la propagation du virus.

Comment concilier droit de grève et plan blanc ?

Le déclenchement du plan blanc n'affecte pas les règles habituelles. Il convient de :

- ⇒ De poursuivre la diffusion des préavis de grève nationaux
- ⇒ De poursuivre l'assignation des personnels, sur une période de longue durée en période de plan blanc, étant précisé que les besoins humains correspondant à ces assignations devront nécessairement être appréciés au regard non seulement de la nécessité de permettre la continuité du service public mais aussi de l'existence d'une crise sanitaire exceptionnelle.
- ⇒ En cas de contestation de ces assignations, il sera alors possible de justifier la limitation importante à l'exercice du droit de grève au regard des « besoins essentiels de la nation » en situation d'urgence sanitaire.

A ce jour seule une fédération nationale a suspendu ses préavis nationaux (FO).