



CORONAVIRUS – Mesures de précaution

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré le coronavirus comme une urgence de santé publique de portée internationale.

Fin janvier 2020, les premiers cas d'infection au coronavirus ont été détectés en France. Dans un contexte évolutif, nous communiquons ici les informations délivrées par les autorités afin de les partager avec les entreprises. Les données seront mises à jour en fonction de l'analyse des risques et des recommandations officielles.

Comment le virus se transmet-il ?

Le virus se transmet principalement par les sécrétions nasales ou buccales (toux, éternuements). Il convient d'adopter les mesures d'hygiène de base : lavage des mains (savon ou solution hydro-alcoolique), tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique.

Les contacts étroits sont nécessaires pour transmettre la maladie : vivre auprès d'une personne malade lorsque celle-ci présente des symptômes, ou avoir un contact direct à moins de 1 mètre d'une personne malade au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion en l'absence de mesures de protection efficaces.

Quels sont les symptômes ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux sont la fièvre et des signes respiratoires tels que toux ou essoufflement.

Quels sont les gestes barrières ?

Le virus ne circule pas tout seul, c'est l'homme, porteur du virus, qui circule donc les mesures suivantes sont des mesures de bon sens. Face aux infections respiratoires, il existe des gestes simples pour préserver votre santé et celle de votre entourage.

Une fiche dédiée au lavage des mains est également disponible sur le site du CDGgo.

La responsabilité de l'employeur public

La responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière. L'employeur



public peut adapter son action selon la situation de l'agent public concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail", rappelle la DGAFP dans une note. Celle-ci détaille les choses en ces termes :

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site, ce qui pourra recouvrir le cas d'une situation de pandémie. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou d'un de ses proches. Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, elle est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position régulière compte tenu de l'absence de service fait. Il dispose, à cet effet, de deux possibilités :

1. **Placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence** sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction du 23 mars 19503. L'instruction prévoit, de manière limitative, les cas de maladie ouvrant droit à ce type d'autorisation spéciale d'absence. Il s'agit des maladies suivantes : variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale. Des situations de type coronavirus COVID-19 ne sont donc pas prévues. Toutefois, cette instruction prévoit également que : « S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas ». Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine. L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme plus protecteur des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.
2. **Placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.** Pour les agents contractuels, cette mesure est applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020. Ce décret n'est pas applicable aux fonctionnaires. Dans ce cadre, pour les fonctionnaires, la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence est recommandée.

Pour plus d'informations, consultez les sites :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>