

LE MINISTRE

B9 n° BCFF0919655C

26 AOUT 2009

Paris, le

Monsieur le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat

Madame la ministre d'Etat, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat

Mesdames et Messieurs des Préfets de région et de département.

- Objet** : Pandémie grippale - Gestion des ressources humaines dans la fonction publique.
- Réf.** : Plan national de prévention et de lutte « Pandémie grippale » et notamment ses fiches techniques (G1 particulièrement).
- PJ** : Six fiches thématiques.

Le plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » a fixé la stratégie de préparation et de réponse du pays face à une menace de ce type. **Les conséquences possibles d'une pandémie sur le fonctionnement des administrations et la situation individuelle des agents sont à apprécier dans les mêmes termes que pour tout autre entreprise ou organisme, tout en prenant en compte les missions d'appui aux autres secteurs qui peuvent incomber plus particulièrement aux services publics.**

La stratégie développée par le plan national mentionné ci-dessus consiste à concilier la continuité des activités du secteur public et la protection de la santé des personnels (fiche G1). Face à une pandémie aux conséquences sanitaires limitées, l'objectif sera d'assurer un fonctionnement du pays au plus proche de conditions normales, tout en protégeant les personnes. S'il s'avérait que la pandémie fasse de nombreuses victimes, la priorité donnée à la sauvegarde des vies humaines imposerait une interruption des activités non essentielles des administrations.

Dans ce cadre, le plan gouvernemental repose sur une démarche anticipative passant par l'élaboration d'un plan de continuité de l'activité (PCA). Obligatoire pour les administrations de l'Etat et ses établissements publics et très fortement recommandé pour les collectivités locales<sup>1</sup>, ce plan doit permettre d'assurer les activités au niveau le plus élevé et le plus longtemps possible, jusqu'à décision des autorités de ne maintenir que les activités essentielles (en situation 6 et selon les décisions des autorités) tout en protégeant les agents. Vous veillerez à consulter les instances de concertation compétentes (CTP, CHS, CHSCT, etc.) sur les différentes mesures contenues dans ce plan.

<sup>1</sup> Cf. sur ce point la lettre du Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités locales en date du 20 juillet 2009 en ligne sur le site de ce ministère.

**Compte tenu des missions et activités des personnels de la fonction publique hospitalière exerçant dans les établissements publics de santé, les dispositions prévues dans la présente circulaire ne s'appliquent pas à ces personnels. Des instructions du ministère du Ministère de la santé et des sports à l'attention des établissements publics de santé ont d'ores et déjà été diffusées<sup>2</sup>.**

Conformément aux dispositions du plan de prévention et de lutte « pandémie grippale » et plus particulièrement de sa fiche G1, **le plan de continuité des activités doit définir les missions prioritaires et fixer de manière proportionnée les effectifs pour assurer ces dernières.**

Les plans de continuité doivent notamment prévoir de :

- nommer une personne responsable (et un remplaçant) pour coordonner le dispositif de gestion de crise ;
- identifier la liste des postes indispensables au maintien de l'activité ou du service en mode de fonctionnement dégradé et identifier les agents aptes à les occuper ;
- préparer une organisation pour maintenir l'activité ou le service en sécurité, quel que soit le niveau d'absentéisme (postes et tâches indispensables, maintenance, télétravail...) ;
- déterminer les différentes dispositions d'aménagement du temps de travail envisageables pour remédier aux éventuelles perturbations liées à l'absentéisme ;
- établir les modalités d'accueil et d'accessibilité à l'établissement, compte tenu des limitations possibles des transports ainsi que les modalités de restauration collective ;
- recenser les mesures d'hygiène et de sécurité concourant à la protection du personnel et former celui-ci à leur application ;
- disposer d'un stock suffisant de masques respiratoires (selon le tableau 6 de la fiche C4 du plan gouvernemental), et autres équipements de protection individuelle en fonction des postes (à risques plus ou moins élevés), et préparer une information garantissant leur utilisation efficace. L'acquisition de ces équipements relève de la responsabilité de chaque employeur (cf. fiche G4 du plan national). S'agissant plus particulièrement des masques de protection FFP2, j'attire votre attention sur la publication prochaine d'une instruction interministérielle relative à leurs conditions d'emploi pour les agents de l'Etat.
- prévoir les modalités selon lesquelles la vérification de l'aptitude au port des équipements précités pourra être envisagée ;
- informer le personnel sur l'ensemble de ces mesures pour garantir une correcte application des consignes de sécurité et de protection ;
- associer les instances représentatives du personnel, compétentes en matière d'hygiène et de sécurité de conditions de travail (CTP, CHS ou CHSCT), à la mise en œuvre de ce dispositif.

Sur ce dernier point, je vous rappelle que **toute mesure impactant l'organisation et le fonctionnement des services, notamment l'organisation et les conditions de travail, devra être soumise à l'avis des instances de concertation compétentes** dans les conditions de droit commun. Lors des phases 5B et 6, les règles de fonctionnement de ces instances pourront être adaptées, en tant que de besoin, pour tenir compte de l'évolution

---

<sup>2</sup> Toutes les informations destinées aux établissements hospitaliers (fiches, instructions, notes, circulaires, lettres et autres documents utiles) sont périodiquement mises à jour sur un espace dédié du site internet du ministère chargé de la santé : <http://www.sante-sports.gouv.fr/grippe/>

de la situation pandémique et de son impact sur la vie collective. Au plus fort de la crise, en cas de circonstances extérieures rendant impossible matériellement la réunion de ces instances, vous veillerez à informer les représentants des personnels de tout changement dans l'organisation et les conditions de travail des agents.

**La fonction publique étant soumise aux dispositions du code du travail en matière de prévention des risques professionnels et plus particulièrement à l'obligation générale de protection de la santé de la sécurité des agents, leur mise en œuvre en cas de pandémie n'appelle par principe pas de recommandations autres que celles définies par le ministère du travail** relatives notamment à la rédaction des PCA, à l'actualisation du document unique et aux mesures de protections individuelles ou d'hygiène applicables pour toute communauté de travail.

La prise par chaque chef de service<sup>3</sup> de mesures d'organisation ou de prévention doit donc se faire en s'appuyant, outre sur les préconisations ou rappels des règles applicables déjà contenues dans le plan national tel qu'actualisé en 2009, sur la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre rectifiée, complétée par la circulaire DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009.

**Pour autant, les recommandations du ministère du travail doivent être adaptées aux spécificités de la fonction publique en matière de gestion des ressources humaines.**

**Tel est l'objet de la présente circulaire** composée des fiches suivantes :

- Présence des agents (fiche I) ;
- Conditions d'exercice du droit de retrait dans le contexte d'une pandémie grippale (fiche II) ;
- Aménagement de l'organisation et du temps de travail (fiche III) ;
- Rémunération (principale et accessoire) (fiche IV) ;
- Rôle des chefs de service et des médecins de prévention (fiche V).

Chacune des fiches a pour objet dans le cadre de la préparation des administrations à une pandémie grippale, d'une part, de rappeler les règles de droit applicables, et d'autre part, de préciser les adaptations de celles-ci qui seraient rendues nécessaires par l'évolution de la situation. Toutes les mesures proposées doivent faire l'objet d'une application souple, proportionnée et adaptée aux missions concernées ainsi qu'aux conséquences de la pandémie sur l'organisation de la vie collective.

S'agissant des modalités de fonctionnement en cas de pandémie grippale des écoles de formation dont vous avez la tutelle, il vous est demandé, à ce stade, de suivre les recommandations formulées dans la fiche G5 annexée au plan national et relative à la gestion du service public de l'enseignement.

Les documents et sites utiles à consulter font également l'objet d'une fiche (VI).

Il convient enfin de rappeler que pour toute question d'ordre général sur les modalités de la gestion de la crise, les Hauts fonctionnaires de défense et de sécurité placés dans chaque ministère sont les interlocuteurs privilégiés des services de l'Etat. S'agissant des collectivités locales, les Préfets peuvent leur fournir les indications nécessaires. En ce qui concerne des demandes plus ponctuelles sur les règles de gestion des ressources humaines résultant de l'application du statut de la fonction publique, les services de la DGAFP et de la DGCL sont à la disposition des administrations.

---

<sup>3</sup> Sous l'appellation chef de service, la présente circulaire fait référence à la personne identifiée par les textes comme responsable de la protection de la santé et de la sécurité des agents sous son autorité. S'agissant de la fonction publique de l'Etat, la personne investie est identifiée à l'article 2-1 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. Pour la fonction publique territoriale, la personne identifiée à l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 est l'autorité territoriale.

Les indications de la présente circulaire sont susceptibles d'être complétées ou amendées ultérieurement en fonction de l'évolution de la situation, des connaissances et des décisions de la Cellule Interministérielle de Crise. Par ailleurs, elle entend donner des indications d'ordre général susceptibles d'être déclinées en fonction des spécificités de ministères, collectivités ou établissements publics. Enfin, il convient de rappeler que la stratégie et les modalités de la vaccination seront déterminées dans les conditions prévues par la fiche C6 du plan national cité en référence.



Eric WOERTH

---

**PRESENCE DES AGENTS**

---

Le chef de service détient, de par la jurisprudence administrative, **le pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité**. Dans ce cadre, il peut être amené, en fonction des dispositions du plan de continuité, à organiser le service de manière à en assurer la continuité.

Dans les circonstances exceptionnelles que constituerait une situation de pandémie, la nécessité de préserver l'ordre public, la sécurité des personnes et la continuité des activités pourraient amener le chef de service à prendre des mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement du service, à l'aménagement du temps et des conditions de travail ou aux obligations de présence des agents. Les outils dont il dispose pour ce faire sont rappelés ci-après en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Il est à noter que les décisions du chef de service pourront être contrôlées par le juge. Dans ce cadre, il conviendra qu'elles respectent strictement les règles de proportionnalité entre d'une part la protection de la santé des personnels concernés et d'autre part les impératifs de continuité de l'activité tels qu'identifiés par les plans de continuité de l'activité.

Il convient de mentionner que la règle générale reste la poursuite de l'activité professionnelle, même en cas d'activation de la mesure de restriction des activités non essentielles. En ce sens, le chef de service doit prendre toutes les mesures nécessaires de protection de la santé de ses personnels.

**1- Règle générale de fonctionnement : Poursuite de l'activité professionnelle sur le lieu de travail.**

Dans le cadre de la stratégie du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale », **l'objectif est de concilier la continuité des activités du secteur public et la protection de la santé des agents**.

En phase 5b et 6, le principe général est que **les agents poursuivent leur activité professionnelle sur leur lieu habituel de travail**. Les règles de droit commun d'autorisation d'absence et de congés s'appliquent.

Des autorisations d'absence pourront notamment être accordées :

- pour garder ou donner des soins à un enfant malade (instruction du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence et circulaire FP/1475 du 20 juillet 1982 sur les autorisations d'absence pouvant être accordées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde) ;
- et, le cas échéant, en fonction des caractéristiques épidémiologiques de la pandémie et des mesures prophylactiques qui seront arrêtées par les autorités sanitaires, lorsque la cohabitation du fonctionnaire avec une personne malade est susceptible de favoriser le développement de la pandémie.

Pour les agents dans l'impossibilité matérielle de se rendre sur leur lieu de travail en raison de l'absence effective de moyens de transport, l'administration doit mettre en œuvre toute possibilité de travail à distance (cf. point 2 ci-après). Elle pourra également faciliter la mise

en place d'un système de co-voiturage. Par ailleurs, chaque ministère, en fonction de ses spécificités, et chaque chef de service, au niveau local, peut, le cas échéant, définir les conditions dans lesquelles des agents pourront exercer leur activité dans un service plus proche de leur domicile que leur lieu de travail habituel.

Il est par ailleurs rappelé que tout chef de service dispose, à l'égard des agents placés sous son autorité, du pouvoir d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence est ou non compatible avec les nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge (CE, 12 février 1997, Mlle Mauricette X ; CE, 3 juillet 2009, Syndicat CFDT du ministère des affaires étrangères).

En tout état de cause, les agents sont tenus d'informer leur administration gestionnaire en cas d'absence, d'en préciser le motif et d'en apporter la justification.

## **2- Restriction des activités non essentielles**

### **1) Principes généraux**

La mesure de restriction des activités non essentielles pourra être décidée par les autorités en cas de pandémie faisant de nombreuses victimes. Cette mesure doit s'entendre comme la priorité donnée à la sauvegarde des vies humaines sur le fonctionnement normal du pays et constitue une mesure de protection des personnels.

Si les autorités décident d'activer cette mesure, seuls les agents identifiés comme exerçant une activité jugée essentielle et identifiée en tant que telle dans les plans de continuité continueront à être présents sur leur lieu de travail. Dans ce cas, les autres agents pourront être sollicités à distance (astreinte, travail à distance,...), par tous les moyens appropriés.

L'objectif recherché est de **mettre en place les moyens adaptés aux circonstances permettant, dans toute la mesure du possible, la poursuite de l'activité professionnelle. Il appartient à chaque administration de définir les conditions dans lesquelles elles fourniront une activité professionnelle à leurs agents.**

### **2) Travail à distance**

Si en temps normal et pour un fonctionnement pérenne, la mise en œuvre du télétravail suppose de formaliser un accord entre le service et l'agent spécifiant la durée de la période d'exercice du télétravail, le lieu de télétravail distinct de la résidence administrative, la nature des tâches confiées, les objectifs, les résultats attendus et les modalités de contrôle du travail, le découpage du temps de travail, les moyens permettant de joindre l'agent, **en période de crise caractérisée par une pandémie grippale, les administrations peuvent imposer le travail à distance pour une durée limitée aux agents à qui il sera demandé de ne pas se rendre sur leur lieu de travail.**

A cette fin, les administrations employeurs sont invitées à anticiper dès à présent les conditions et modalités de mise en œuvre du travail à distance dans leur service, Ils doivent en particulier :

- identifier l'ensemble du personnel concerné et recueillir dans la mesure du possible les coordonnées téléphoniques et les adresses courriel de chacun en se conformant aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés<sup>4</sup>;

---

<sup>4</sup> Il faudra notamment prévoir que l'accès à ces données doit être exclusivement réservé aux personnes habilitées du service des ressources humaines ou à la cellule de crise et que leurs modalités de recueil et de conservation doivent en garantir la confidentialité. Le fichier contenant ces informations ne doit être utilisé que pendant l'épisode pandémique pour prévoir des mesures d'organisation en mode dégradé. Les agents doivent être informés de la finalité de ce recueil et des destinataires de ces informations. Des recommandations pratiques de la CNIL sur le plan de continuité de l'activité en cas de pandémie grippale et notamment sur le recueil des données personnelles sont accessibles sur <http://www.cnil.fr/la-cnil/actu-cnil/article/article/2/pandemie-grippale-et-plan-de-continuite-de-lactivite-pca-des-entreprises-les-recommandatio/>.

- recenser les matériels informatiques à la disposition des agents (connexion internet à domicile) et ceux qui peuvent être mobilisés (clefs USB...) <sup>5</sup> ;
- prévoir des modalités de communication entre ces agents et le service (organisation des standards téléphoniques) ;
- identifier les tâches qui pourront concrètement être confiées durant la période de travail à distance

L'administration s'efforce de mettre à disposition des personnels concernés des matériels adaptés.

Durant la phase d'intensité maximale de la crise, qui pourrait durer environ deux semaines (voir fiche G1 du plan national « pandémie grippale »), les agents auxquels il aura été demandé de ne pas se rendre sur leur lieu de travail en raison des restrictions des déplacements et de regroupement **sont en toute hypothèse appelés à contribuer à la continuité du service.**

**Ils doivent être en mesure de répondre, pendant leurs horaires habituels de travail, aux sollicitations téléphoniques ou télématiques de leur hiérarchie ou de leurs collègues.** Ils doivent **se tenir prêts à rejoindre leur service** ou établissement sur demande de leur chef de service ou de l'autorité territoriale.

### 3) Obligations incombant à l'agent

Il convient de rappeler que les personnels en travail à distance conservent les droits et obligations attachés à leur statut et leur propre régime indemnitaire. L'agent est présumé respecter les garanties minimales légales de temps de travail et de repos. Son temps de travail est estimé suivant un forfait.

Durant ces périodes, les personnels à qui il est demandé de ne pas se rendre sur leur résidence administrative pour limiter les cas de contagion et de travailler à distance **peuvent utiliser, sous réserve de l'accord du chef de service, des congés annuels, des congés au titre de la RTT ou des congés épargnés sur le CET.**

---

<sup>5</sup> Les données collectées relatives aux outils informatiques dont disposent les agents à titre personnel à leur domicile sont également soumises à la « loi informatique et libertés » et aux principes ci-dessus rappelés

**CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE  
RETRAIT DANS LE CONTEXTE D'UNE  
PANDEMIE GRIPPALE**

Du fait de la mise en œuvre des mesures arrêtées au titre des plans de continuité de l'activité et de la mise en place des actions de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des agents, les hypothèses justifiant l'usage du droit d'alerte et du droit de retrait ne devraient pas trouver à s'appliquer du fait de la pandémie grippale. **Il convient en effet de rappeler que le droit de retrait concerne une situation particulière de travail et non un contexte global de crise sanitaire. Dans cette mesure, le recours au droit de retrait demeurera ainsi tout à fait exceptionnel.**

**1-Rappel sur la procédure d'alerte et l'exercice du droit de retrait.**

Il est nécessaire de rappeler que **la procédure d'alerte doit être respectée préalablement à tout exercice du droit de retrait.** L'agent public doit alerter immédiatement le chef de service ou son représentant de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Les agents ne peuvent exercer leur droit de retrait de leur poste de travail que s'ils estiment raisonnablement être exposés à un **danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé**. La notion de danger doit être entendue comme une menace directe pouvant provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique de l'agent public. Sur la notion de *danger grave et imminent*, il convient de préciser que **le degré de gravité du danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail** et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux ne peut, en soi, justifier un retrait. Le droit de retrait d'un agent ne peut enfin légitimement s'exercer que s'il ne crée pas pour autrui (collègues de travail, usager du service...) une nouvelle situation de danger grave et imminent.

**2- Situation des personnels assurant des missions de sécurité des biens et des personnes ou des missions impliquant, de par leur nature, un risque de contamination.**

Certaines missions de service public peuvent être incompatibles par nature avec l'usage du droit de retrait. Les décrets relatifs à l'hygiène et sécurité de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale définissent les missions incompatibles avec le droit de retrait : **les missions générales assurant la sécurité des biens et des personnes.**

L'exercice du droit de retrait dans le cadre de ces missions aurait pour conséquence de mettre en cause l'existence de ces services publics et mettrait en danger le maintien de l'ordre public. Les limitations au droit de retrait de ces professions sont définies soit par des arrêtés spécifiques interministériels soit par la jurisprudence (administration pénitentiaire, police municipale, agents en fonction dans les missions diplomatiques et les postes consulaires, sapeurs-pompiers...).

**Quel que soit le niveau d'alerte et quel que soit leur champ de compétence, les personnels exerçant des missions de sécurité et d'ordre public sur le territoire national ou au sein des postes diplomatiques ne peuvent faire usage du droit de retrait.**



En outre, les **personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle** (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, **ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie.**

Compte tenu du niveau élevé d'exposition de ces personnels, il est nécessaire de souligner que toutes les mesures de protection, y compris le cas échéant la vaccination dans les conditions qui seront arrêtées par les autorités sanitaires compétentes, doivent être strictement observées à leur égard.

Il est enfin à noter que, s'agissant des personnels ayant fait l'objet d'une réquisition sur la base de l'article L3131-8 du code de la santé publique, la mesure de réquisition ne saurait constituer en elle-même un motif légitime à l'exercice du droit de retrait.

### **3-Situation des personnels avant un contact étroit et régulier avec le public ou une communauté,**

Pour ces agents, étant rappelé que dans la mesure où l'employeur aura pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle visant à réduire les risques de contamination, qu'il aura informé et formé son personnel, notamment par le biais des instances de concertation, conformément aux recommandations du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale », **l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle.**

### **4- Situation des personnels susceptibles d'être exposés de manière environnementale,**

L'exposition environnementale, par opposition à l'exposition professionnelle, rend compte des possibilités d'exposition autres que celles liées à l'activité professionnelle (transports collectifs par exemple). **Au vu des circonstances sanitaires exceptionnelles, le droit de retrait uniquement fondé sur la crainte que constitue une exposition environnementale au virus en dehors de l'activité professionnelle ne pourra s'exercer légitimement.**

### **Textes de référence :**

#### **Pour la fonction publique d'Etat :**

-Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale au sein de la fonction publique.

-Arrêté du 10 avril 1997 portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec le droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire.

-Arrêté du 26 avril 2002 pris en application de l'article 5-6 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 applicable aux personnels en fonction dans les missions diplomatiques et les postes consulaires.

#### **Pour la fonction publique territoriale :**

-Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

-Arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale.

## AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION ET DU TEMPS DE TRAVAIL

La présente fiche a pour objet de rappeler les dispositions permettant aux chefs de service de chaque fonction publique de mettre en place, en cas de pandémie grippale, une organisation du temps de travail dérogatoire, **pour les personnels qui seront mobilisés en période de crise et devront donc exercer leur activité en dépassant potentiellement les limites normales du cycle de travail.**

Lorsque les textes prévoient la consultation des instances de dialogue social, ils doivent être appliqués en période de crise pour autant que la réunion de ces instances reste possible et selon tout moyen adapté aux circonstances.

### Dérogation aux régimes horaires :

Les règles relatives aux durées établissant le cycle de travail hebdomadaire, quotidien, repos minimum quotidien, amplitude maximale de la durée du travail, au travail de nuit ... sont fixées pour chacune des trois fonctions publiques par la réglementation rappelée ci-dessous.

Il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles il peut être dérogé aux règles établissant les garanties minimales en matière de durée du travail. Dans la fonction publique de l'Etat (transposable à la fonction publique territoriale), cette décision est prise par décision du chef de service et pour une période limitée. Ce dernier doit en informer immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent (décret n°2000-815 du 25 août 2000 article 3 II, b).

En cas de pandémie, des dérogations exceptionnelles et temporaires pourraient porter, notamment :

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

### Heures supplémentaires :

En cas de situation pandémique, les agents des différentes fonctions publiques peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires.

Pour l'ensemble des fonctions publiques, les heures supplémentaires s'entendent comme les heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies par les cycles de travail.

Elles sont effectuées à la demande du chef de service et elles donnent lieu soit à indemnisation soit à repos compensateur dans les conditions définies par la réglementation en vigueur dans chaque fonction publique.

Un projet de texte prévoit que contingentement des IHTS prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002 sera supprimé et que les agents pourront désormais effectuer plus que 25 heures supplémentaires par mois, sans avoir besoin d'une décision du chef de service. Dans l'attente, le décret du 14 janvier 2002 autorise ce dépassement en cas de situation exceptionnelle.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, les modifications des arrêtés ministériels fixant la liste des fonctions, grades et emplois autorisés à effectuer des travaux supplémentaires seront examinées en urgence par la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Pour tenir compte de la charge de travail qui résulterait de la pandémie grippale pour les fonctionnaires et agents assurant la continuité du service, il est rappelé que certains régimes indemnitaires peuvent être modulés (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnité d'administration et de technicité, prime de fonctions et de résultats...)

En outre il est rappelé que dans de nombreuses administrations il existe des régimes indemnitaires permettant d'indemniser les astreintes et les permanences ainsi que le temps d'intervention.

D'autres régimes indemnitaires permettent également l'indemnisation du travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

#### **Permanences :**

Une période de permanence s'entend traditionnellement comme une période effectuée sur le lieu de travail en dehors du cycle de travail, du fait d'une obligation liée au travail imposée à l'agent mais sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Les permanences peuvent donner lieu à rémunération ou à compensation.

#### **Astreintes :**

Il convient de ne pas confondre les périodes d'astreintes avec l'obligation pour les agents travaillant à distance de demeurer prêt à rejoindre leur administration :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail à la demande de l'administration. Cette intervention nécessite en conséquence un déplacement. Sa durée est considérée comme un temps de travail effectif.

Les astreintes peuvent donner lieu à rémunération ou à compensation.

#### **Congés :**

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, le chef de service, ou l'autorité territoriale, peuvent être conduits à adapter le calendrier des congés des agents en raison de l'intérêt du service, conformément aux articles 3 des décrets n°84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat et n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

#### **Textes de référence :**

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

Décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales ;

Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés ;

Décret n°2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale ;

Décret n° 68-518 du 30 mai 1968 fixant le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires accordées aux personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire ;

Décret n° 71-750 du 14 septembre 1971 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;

Décret n° 71-685 du 18 août 1971 modifié relatif à la rémunération des cours professés dans les établissements pénitentiaires et instituant une indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire ;

Décret n° 82-979 du 19 novembre 1982 précisant les conditions d'octroi d'indemnités par les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services déconcentrés de l'Etat ou des établissements publics de l'Etat ;

Décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale ;

Décret n° 88-1267 du 30 décembre 1988 portant attribution d'une indemnité spécifique aux personnes intervenant dans les écoles primaires dans le cadre des actions de soutien aux élèves en difficulté ;

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Décret n° 2000-194 du 3 mars 2000 fixant les conditions d'attribution d'une indemnité pour services supplémentaires aux fonctionnaires actifs de la police nationale ;

Décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002 relatif à l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires attribuée aux agents du corps des conducteurs automobiles et chefs de garage ;

Décret n° 2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré ;

Décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif ;

Décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif ;

Arrêté du 11 janvier 1985 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains personnels enseignants à la demande et pour le compte des collectivités locales ;

Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;

Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

<b>REMUNERATION</b>
---------------------

En cas de pandémie grippale ayant des conséquences sanitaires qui entraîneraient une désorganisation de l'activité, la présente fiche concerne la situation pécuniaire des agents en cas de pandémie grippale assimilable à une circonstance exceptionnelle :

- pour les personnels placés en **congé de maladie ordinaire ou à qui le chef de service accorde une autorisation spéciale d'absence** (enfants malades...), la situation de droit commun trouve à s'appliquer.

- pour les **personnels mobilisés sur leur lieu de travail**, la rémunération leur est versée dans les conditions habituelles, sous réserve de la mobilisation de dispositifs rémunérant le travail supplémentaire.

- pour les **personnels à qui il est demandé de ne pas se rendre sur le lieu de leur résidence administrative pour limiter les cas de contagion et pour ceux qui sont dans l'impossibilité matérielle de rejoindre leur lieu de travail habituel**, l'employeur met tout en œuvre pour permettre aux agents d'exercer leur activité à distance y compris durant la période de mise en œuvre du niveau maximal du plan de continuité. Dès lors, ces agents sont considérés comme accomplissant leurs obligations de service et doivent être normalement rémunérés conformément à la règle du service fait.

<p><b>ROLE DES CHEFS DE SERVICE ET DES MEDECINS DE PREVENTION</b></p>
---

Il convient de noter que plusieurs systèmes de médecine au travail coexistent dans la fonction publique. Les missions des médecins de prévention des fonctions publiques de l'Etat et territoriale sont comparables à celles des médecins du travail :

- conseiller le chef de service ou l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants sur les mesures sanitaires à mettre en œuvre au sein des locaux, sur les mesures d'adaptation des postes de travail à la physiologie humaine et sur la protection des agents contre les risques de maladie professionnelle et d'accidents de travail ;
- identifier et évaluer les risques professionnels sanitaires des fonctions exercées par les agents. Il établit et actualise à cet effet une fiche sur laquelle les risques professionnels propres au service auprès duquel il est rattaché et les effectifs d'agents exposés à ces risques sont consignés ;
- réaliser une surveillance médicale périodique des agents et pour certaines catégories d'agents, une surveillance particulière (handicapés, femmes enceintes, agents souffrant de pathologies particulières, agents occupant des postes à risque, agents réintégrant leur poste après un congé longue maladie ou longue durée) ;
- participer à l'information et à la formation des règles de prévention sanitaire auprès des agents et des secouristes ;
- consacrer un tiers de son temps à l'action en milieu de travail (visite de sites, des agents sur leur lieu de travail).

La seule situation exorbitante du droit commun régissant leurs missions réside dans la réquisition possible par le Préfet de ces médecins en cas de pandémie grippale sur la base de l'article L.3131-8 du code de la santé publique.

L'objet de la présente fiche est d'identifier les missions des médecins de prévention en amont et lors d'une éventuelle phase pandémique, au regard des actions du chef de service ou de l'autorité territoriale, auquel les médecins de prévention apportent leur expertise médicale.

**1.- Actions des médecins de prévention à mettre en œuvre dans le cadre du plan de lutte contre la pandémie grippale en phase pré-pandémique et pandémique**

Pour les situations d'alerte de niveau 2 à 5A, l'objectif est de prévenir et limiter la propagation du virus A (H1N1). A contrario la situation de pandémie grippale implique de gérer les personnes malades et d'organiser la vie économique et sociale afin de limiter les facteurs de contamination en collectivité.

Les missions des médecins de prévention sont reprises dans le tableau ci après.

Action du médecin de prévention		Action du chef de service ou de l'autorité territoriale	
<b>Conseil</b>	<p>Participe à l'élaboration des plans de continuité et notamment aux mesures relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-l'organisation de la surveillance médicale des agents maintenus en activité ;</li> <li>-les modalités de prise en charge et d'orientation en cas de maladie déclarée sur le lieu de travail ;</li> <li>-l'information et la protection des personnels paramédicaux (infirmiers, secouristes...)</li> <li>-l'organisation du travail, et l'édiction de toute mesure destinée à freiner la contagion ;</li> <li>-aux mesures de protection individuelle et collectives en fonction des agents concernés et de leur exposition au virus (fiche C4 du plan national) ;</li> <li>-l'établissement d'un document sur les mesures d'hygiène et de sécurité (lavage des mains, modalités du port des équipements individuels de protection, consignes en cas de toux...) sur la base de la fiche C2 du plan national.</li> </ul>	<b>Mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elabore le plan de continuité ;</li> <li>-Actualise le Document unique et le programme annuel de prévention ;</li> <li>-Implique les instances du personnel dans ces démarches (CTP, CHS ou CHSCT)</li> <li>-Assure un stock suffisant de masques et d'équipements individuels de protection (EPI) ;</li> <li>-Définit des mesures destinées à freiner la contagion (actualisation du règlement intérieur notamment sur les consignes aux visiteurs et personnel, gestion des déchets...).</li> </ul>
<b>Evaluation</b>	Actualise la fiche des risques professionnels en fonction des connaissances liées au virus notamment pour les personnels en contact avec le public.	Met à jour le document unique et le programme annuel de prévention	
<b>Information et formation</b>	<p>Le médecin de prévention participe à l'information des services :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-sur les préconisations du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » et notamment sur les recommandations liées à l'élaboration des plans de continuité, à la mise à jour du document unique, et du programme annuel de prévention ;</li> <li>-sur les mesures d'hygiène sécurité à mettre en œuvre ainsi que sur les mesures de « barrières sanitaires » (port de masques, sur la base de la fiche C4 et de son tableau n°6 et des instructions qui seront données prochainement sur le port de masques FFP2 par les agents de l'Etat).</li> </ul> <p>Le médecin de prévention participe à la pédagogie relative au port des équipements de protection individuelle (EPI).</p>	<p>Informe en lien avec le médecin de prévention sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la maladie et les règles d'hygiène ;</li> <li>- l'organisation du service face à la pandémie, en y associant les instances représentatives du personnel compétentes en matière d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ;</li> <li>- l'aide sociale lors de la pandémie.</li> </ul> <p>Cette information se fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par voie d'affichage</li> <li>- par le site intranet et la messagerie en renvoyant sur les sites internet spécialisés (<a href="http://www.pandemie-grippale.gouv.fr">www.pandemie-grippale.gouv.fr</a>, <a href="http://www.sante-sports.gouv.fr">www.sante-sports.gouv.fr</a>)</li> </ul> <p>Organise la pédagogie relative aux mesures d'hygiène et de sécurité à respecter ainsi qu'au port des équipements individuels de protection.</p>	
<b>Prévention/ protection</b>	<p>Intervient auprès des agents par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-la mise en place du suivi médical particulier pour les agents exposés et les agents dont l'état de santé nécessiterait, selon les autorités sanitaires ou médicales, une surveillance médicale particulière du fait de la pandémie;</li> <li>-le rappel des mesures d'hygiène et de sécurité, et sur le port des EPI.</li> </ul>	Permet le suivi médical des agents exposés ou maintenus en service et des agents dont l'état de santé nécessiterait, selon les autorités sanitaires ou médicales, une surveillance médicale particulière du fait de la pandémie	
<b>Veille et Alerte</b>	<p>Participe à la veille et à l'alerte par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-l'identification des agents exposés professionnellement et la détection des agents contaminés ;</li> <li>-la réponse en tant que de besoin aux demandes d'information des autorités sanitaires dans le respect du secret médical. Ils collaboreront avec les services déconcentrés compétents placés sous l'autorité du préfet qui assumera la gestion locale de la lutte contre la pandémie grippale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identifier les agents professionnellement exposés et dénombrer les agents contaminés ;</li> <li>-Transmettre aux HFD ou aux services centralisateurs le recensement ces cas, selon les modalités prévues par chaque administration ou département ministériel.</li> </ul>	



**En cas de pandémie, le médecin de prévention devra en outre :**

- Veiller à la mise à disposition des moyens destinés au respect des mesures d'hygiène et de sécurité (nettoyage, séchage des mains notamment) et à l'adaptation des équipements individuels de protection en fonction des risques d'exposition. Il pourra également conseiller le chef de service ou l'autorité territoriale sur les mesures prévues en terme d'aménagement de l'organisation du travail;
- Réaliser la surveillance médicale des personnels maintenus en service ;
- Le cas échéant, en fonction de l'évolution de la gravité de la crise et des décisions des autorités sanitaires pour les médecins du travail, participer à la stratégie de vaccination et de prescription de traitements et de médicaments.

**2.- En cas de suspicion d'un cas de grippe A (H1N1) ou d'apparition de symptômes évocateurs de la grippe A (H1N1)**

Mettre en place un protocole d'accueil dans le service de médecine préventive prévoyant de :

- demander l'objet de la visite lors de la prise de rendez-vous ;
- mettre en place une salle d'isolement pour examiner l'agent ;
- utiliser les matériels de protection adaptés pour l'agent malade et pour le personnel de soins le prenant en charge ;
- appliquer la procédure de prise en charge médicale définie par le ministère de la santé.

Procédure de prise en charge médicale<sup>6</sup> ?

Le médecin de prévention examine l'agent et l'oriente directement vers son médecin traitant ou, après régulation SAMU-15, vers un établissement de santé en fonction de l'état du malade. Un masque anti-projection sera remis à l'agent avant orientation vers une structure de soins.

**Depuis le 23 juillet, le virus commençant à circuler activement dans la population, la procédure adressant systématiquement les patients vers une consultation hospitalière spécifique « grippe » n'est plus justifiée. Ce sont les médecins libéraux qui doivent être au centre de la prise en charge.**

Conformément aux textes, le médecin de prévention doit informer l'administration ou l'autorité territoriale de tout risque d'épidémie, dans le respect du secret médical. A ce titre, il doit fournir au service du personnel les informations et les conseils utiles à toutes mesures d'organisation afin d'éviter tout risque de contagion.

**3.- Réquisition des personnels de santé par le Préfet**

En cas de pandémie, le pays fera face à « une crise à dominante d'ordre public » définie dans le plan national « pandémie grippale » et dont le fondement légal est constitué par le chapitre préliminaire intitulé « *Menace sanitaire grave* », du livre Ier « Lutte contre les maladies transmissibles », titre 1 du code de la santé publique.

Afin de satisfaire la demande accrue de soins par l'afflux des personnes malades dans les établissements de santé, des réquisitions des personnels de santé pourront être effectuées par le Préfet, dans les conditions prévues à l'article L. 3131-8 du code de la santé publique.

---

<sup>6</sup> Cette procédure est susceptible d'évoluer, il sera utile de se reporter au site internet de l'institut national de veille sanitaire (INVS) et du ministère de la santé afin de recueillir les dernières recommandations. Depuis le 23 juillet, une nouvelle stratégie de prise en charge des patients grippés A(H1N1) a été mise en place, consultable sur <http://www.sante-sports.gouv.fr/grippe/prise-charge-patients/dgs-urgent.html>.

Dans le cas d'une réquisition par le Préfet, les missions des professionnels de santé peuvent changer de nature. Ainsi, les médecins de prévention seront amenés pour renforcer le service de soins hospitaliers à exercer les missions générales de la médecine libérale (prescription de traitement, dispense de soins). Dans ce cadre, il se peut également que certains soient amenés à prodiguer des soins d'urgence.

Toutefois, en application de l'article, L. 3131-3 les professionnels de santé ne peuvent être tenus pour responsables des dommages de la prescription ou de l'administration d'un médicament hors des conditions normales d'utilisation prévues par l'autorisation de mise sur le marché, dans la mesure où leur prescription est due à l'existence d'une menace grave et qu'elle a été recommandée par le ministre chargé de la santé.

**Textes de référence :**

-Code du travail Quatrième Partie, Livre VI Titre II Chapitre VI pour les services de médecine du travail de la fonction publique hospitalière ;

-Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale au sein de la fonction publique ;

-Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

-Article L. 3131-8 et 3131-3 du code de la santé publique.

<b>SITES ET DOCUMENTS UTILES</b>
----------------------------------

Plan gouvernemental de prévention et de lutte « pandémie grippale » et ses fiches techniques, disponibles sur le site [www.pandemie-grippale.gouv.fr](http://www.pandemie-grippale.gouv.fr).

Circulaires DGT et recommandations d'hygiène et de sécurité en période de pandémie  
<http://www.pandemie-grippale.gouv.fr/>  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

Recommandation du ministère de la santé  
<http://www.sante-sports.gouv.fr/grippe>  
<http://www.sante-sports.gouv.fr/grippe/prise-charge-patients/dgs-urgent.html>

Site de l'Institut national de veille sanitaire : données épidémiologiques, recommandations médicales de traitement et suivi médicaux dans le cadre de contaminations  
<http://www.invs.sante.fr/>.

Recommandations de la CNIL relatives au plan de continuité de l'activité et au recueil de données personnelles en cas de pandémie (proposition d'un exemple de message d'information à diffuser aux services)  
<http://www.cnil.fr/la-cnil/actu-cnil/article/article/2/pandemie-grippale-et-plan-de-continuite-de-lactivite-pca-des-entreprises-les-recommandatio/>

Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES)

Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSAPS)

Ministère des Affaires Etrangères et Européennes - MAEE (France)

Organisation Mondiale de la santé (OMS)