

RECOMMANDATIONS EVOLUTIVES
**Gestion épidémie de COVID-19 à destination des professionnels salariés
intervenant à domicile auprès des personnes âgées
Région Hauts-de-France**

FICHE 5 : RESSOURCES HUMAINES

En cas de manque de personnels dans les services, la direction peut inscrire ses besoins sur la plateforme de mise en relation nationale La plateforme est accessible à l'adresse suivante : <https://renfortrh.solidarites-sante.gouv.fr/>

A noter : La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 instituant l'Etat d'urgence n'étant plus en vigueur, le droit commun est rétabli. Ainsi par exemple, les délais de carences en cas d'arrêts maladie suspendus par l'article 8 de ladite loi sont rétablis.

Gestion des positions des agents/salariés absents

Motifs en lien avec la situation personnelle de l'agent / du salarié

→ Pour les professionnels fragiles et à risque ET/OU pour les professionnels qui partagent leur domicile avec un proche dont l'état de santé est jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de Santé Publique (HCSP) et repris à l'article 4 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 en vigueur au 1^{er} septembre 2020 :

Conformément à l'avis du HCSP du 30 juin 2020 (révisant la liste précitée), la reprise de l'activité des personnes vulnérables est préconisée dans des conditions renforcées. Le télétravail est à privilégier. Lorsque le télétravail n'est pas possible, le travail en présentiel doit être assorti de mesures de protections complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée.

Des kits de protection à leur attention doivent être mis à leur disposition, dont des masques FFP2.

Ces professionnels doivent appliquer de manière renforcée les gestes barrières (ex : autosurveillance biquotidienne de la température).

Un suivi avec la médecine du travail est fortement recommandé.

En cohérence avec cette préconisation, le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 met fin à l'activité partielle des personnes vulnérables et des personnes cohabitant avec elles depuis le 1^{er} septembre 2020.

Il sera mis fin dans les mêmes conditions aux arrêts de travail dérogatoires des travailleurs indépendants, salariées et agents publics concernés.

Cependant l'activité partielle et les arrêts de travail dérogatoires seront maintenus, sur prescriptions du médecin, pour des personnes atteintes de certaines pathologies qui présentent un risque particulièrement élevé de formes graves de COVID-19 (voir liste actualisée par la l'avis du HCSP du 30 juin 2020).

Ledit certificat médical contient *a minima* les informations suivantes :

- Lieu et date d'émission du document
- Identification du médecin
- Identification de l'assuré (Nom, Prénom, date de naissance)
- Mention « *Par la présente, je certifie que M/Mme X doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement le conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail.* »
- Signature/cachet.

[Pour les salariés du secteur privé et les agents contractuels du secteur public : le décret n°2020-859 du 10 juillet 2020 maintient le versement des indemnités journalières dérogatoires mais supprime la suspension des délais de carence, pour les arrêts de travail liés à l'un des motifs précités \(et parent d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de maintien à domicile\) dans les territoires où l'état d'urgence n'est plus en vigueur.](#)

→ Pour les professionnels identifiés « cas contact » d'une personne COVID+

Si l'isolement par la pose de congés n'est pas possible, la PCR n'est recommandée qu'à 7 jours après le contact et uniquement en cas d'apparition de symptômes évocateurs. Dans l'attente des mesures barrières renforcées sont appliquées.

En effet, le fait d'être « cas contacte ne signifie pas automatiquement et a priori la nécessité d'une éviction.

La définition du « cas contact » est repris dans l'avis du HCSP du 23 mai 2020.

→ Pour les professionnels présentant des symptômes évocateurs de COVID-19

Port de masque chirurgical immédiat et contact téléphonique auprès du médecin traitant pour avis, test PCR et éventuel arrêt maladie professionnelle.

→ Pour les professionnels COVID+ asymptomatiques :

L'avis du 23 mai 2020 du HCSP précise :

« La découverte chez un professionnel asymptomatique d'un prélèvement nasopharyngé positif (RT-PCR), à l'occasion d'un dépistage ou d'une enquête autour d'un cas par exemple, doit conduire à une éviction de 7 jours après la PCR (reprise du travail au 8^{ième} jour) et au respect des mesures barrières renforcées pendant les 7 jours suivants. Ces durées sont portées respectivement à 9 jours (reprise du travail au 10ième) et à 14 jours de mesures barrières renforcées en cas d'immunodépression, selon les recommandations du HCSP en vigueur.

Toutefois, dans le cas où un personnel non remplaçable serait porteur du SARS-CoV-2 et asymptomatique, la possibilité dégradée d'un maintien en poste avec un renforcement des mesures de précaution et d'hygiène est envisageable afin que la balance bénéfice/risque ne soit pas défavorable.

S'agissant des absences en lien avec la garde d'enfants

Les écoles doivent en principe proposer l'accueil des enfants des professionnels soignants. Cependant, il arrive que certaines écoles ne puissent assurer ce service (droit de retrait des instituteurs et professeurs, cas de COVID19 confirmés, etc...).

Les professionnels continuent de bénéficier dans les situations précitées des arrêts de travail dérogatoires.

Les justificatifs à produire par les professionnels sont :

- Un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement, de la classe ou de la section selon le cas ou d'un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est considéré comme cas contact ;
- Une attestation sur l'honneur qu'il est le seul à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

Si l'enfant dans cette situation peut être gardé malgré tout par un tiers, l'agent vient travailler et s'applique les mesures barrières par précaution dont le port du masque.

[Une FAQ est en outre disponible sur le site du Ministère des Solidarités et de la Santé :
solidarités-sante.gouv.fr/IMG/pdf/faq_modes_d_accueil_d_jeune_enfant_18032020.pdf](https://solidarités-sante.gouv.fr/IMG/pdf/faq_modes_d_accueil_d_jeune_enfant_18032020.pdf)

S'agissant des professionnels qui ne souhaitent pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place par l'établissement d'accueil le permet doivent solliciter la mise en place du télétravail, lorsque cela est possible, ou la prise de jours de congés. Ceux-ci ne sont accordés que sous réserve des nécessités de service.

Dématérialisation des modes de contact

La mise en place du télétravail est recommandée pour les professionnels pour lesquels la possibilité existe.

Si possible, il faut mettre en place un dispositif de visioconférence pour les échanges nécessaires au bon fonctionnement du service et limiter les réunions d'équipe à leur strict minimum.