



23 juillet 2020

Bulletin spécial COVID-19

Le Cabinet du Ministre, immédiatement avant le remaniement, nous a fait part des **réponses (en bleu ci-dessous)** concernant notamment la situation des personnes vulnérables (**cf. ég. slide 7 et 8 du ppt ci-joint issu du CCFP**). Nous reviendrons vers vous en cas d'évolution du dispositif personnes vulnérables.

- **Sur les personnes dites « vulnérables »**, le HCSP a été sollicité. L'objectif est de revenir vers le droit commun avec des agents revenant au travail sauf s'ils ont un arrêt de travail.

La dernière version de la FAQ portant sur la FPT dans le cadre de la gestion du Covid-19 (en date du 6 mai dernier) précise qu' "à partir du 11 mai, il est recommandé d'appliquer les principes suivants : - les personnes fragiles au titre des 11 critères définis par le Haut conseil de la santé publique restent en télétravail ou à défaut en ASA, y compris au-delà du 1er juin."

S'agissant de la procédure, il y a un maintien de la procédure de déclaration sur le site Ameli comme l'explique la fiche en date du 12 mai 2020 relatives aux procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant(s) dans le cadre du Covid-19 et pour les agents "vulnérables" au sens du Haut conseil de la santé publique (cf PJ) : " les agents concernés, fonctionnaires et contractuels, peuvent bénéficier d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le téléservice "declare.ameli.fr" ;

- soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.

Les agents publics devront transmettre à leur employeur le volet 3 de l'arrêt de travail qu'ils auront reçu à la suite de leur déclaration sur le site declare.ameli.fr ou qui leur aura été remis par leur médecin traitant.

La récupération des indemnités journalières pour les contractuels de droit public est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues."

Il ressort de l'article 3 du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus que les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières jusqu'au terme d'une période de trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Remarque FNCDG : Le décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus a mis fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative (précisant que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants : le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ; le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ; le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) : ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1er mai. Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle, parmi lesquels les agents non-titulaires de la fonction publique, pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

Dans le privé, s'agissant de l'activité partielle, la Loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a prévu que le dispositif pour les personnes vulnérables s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020. Parallèlement, les agents non-titulaires de la fonction publique, qui en sont exclus, bénéficient des indemnités journalières dérogatoires au terme du décret du 5 mai 2020 modifiant le décret du 31 janvier 2020 et l'article 3 du décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 modifiant le décret du 31 janvier 2020 est venu préciser que les « dispositions des articles 1er, 2, 2 quinquies et 2 septies peuvent être mises en œuvre jusqu'au terme d'une période de trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire ».

- Temps partiel thérapeutique. La question était la suivante : dans le cas d'un agent qui a repris en TPT avant le confinement et qui est placé en ASA « personne vulnérable » depuis le 16 mars, deux situations peuvent être rencontrées :

- Soit la période de TPT accordée arrive à échéance après la fin de l'état d'urgence sanitaire (TPT accordé pour 6 mois maximum après un CITIS), l'agent reprend ses fonctions en TPT, puis un renouvellement peut ou non être sollicité.

- Soit la période de TPT accordée arrive à échéance pendant l'état d'urgence sanitaire et l'agent sollicite un renouvellement du TPT pour une nouvelle période, pour une durée totale inférieure ou égale à 12 mois.

= Dans les 2 cas, l'agent et sa collectivité ont perdu près de 4 mois pour mettre en œuvre concrètement de cette modalité d'organisation du temps de travail qui ne peut aller au-delà de 12 mois alors que dans certains cas, ces 12 mois sont bien nécessaires. Pour le moment, les seuls cas où la période de temps partiel thérapeutique est suspendue sont : congé de maternité, congé de paternité et congé pour adoption.

Sur les TPT, deux options sont envisageables :

- soit on estime que le placement en ASA en tant que personne vulnérable d'un agent bénéficiant d'un TPT a mis fin à son TPT (l'agent reprenant "fictivement" à temps plein) et qu'à l'issue, l'agent devra solliciter un nouveau TPT dans les conditions de droit commun (TPT accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection) ;

- soit on estime que le placement en ASA a suspendu son TPT et que ce dernier reprendra lorsque l'agent pourra reprendre ses fonctions.

Il ressort de la circulaire en date du 15 mai 2018 relative au TPT dans la fonction publique que : " Lorsque le fonctionnaire est placé en congé, de quelque nature que ce soit - sauf congé de maternité, de paternité et congé pour adoption qui suspendent l'autorisation de travailler à temps partiel -, la période en cours de temps partiel thérapeutique n'est ni suspendue, ni interrompue et prend fin à son terme normal ; en revanche, les droits au renouvellement de cette période de temps partiel thérapeutique demeurent à l'issue de ce congé."

Or, le placement en ASA ne constitue pas un placement en congé de sorte qu'il est permis de considérer qu'une suspension est possible.

Dans les deux cas de figure (interruption ou suspension), les droits des agents sont préservés, la seule différence résidant dans la procédure de reprise d'activité (nécessité pour l'agent de demander un nouveau TPT ou reprise dans le cadre de l'ancien TPT).

S'agissant d'une prorogation du TPT, cette faculté n'est prévue ni par l'article 57 4° bis de la loi du 26 janvier 1984 ni par la circulaire du 15 mai 2018 précitée.



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique**

Conseil commun de la fonction publique

25 juin 2020

ORDRE DU JOUR

1.

Synthèse des mesures adoptées dans la fonction publique afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

2.

Mise en perspective



Présentation par Monsieur Richard ABADIE, directeur de l'ANACT, des résultats de l'enquête en ligne sur le télétravail pendant le confinement



Restitution de l'enquête réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, par la DGAFP



Enquête épidémiologique EPICOV par la DREES-INSERM, en cours

ORDRE DU JOUR

1.

Synthèse des mesures adoptées dans la fonction publique afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

2.

Mise en perspective



Présentation par Monsieur Richard ABADIE, directeur de l'ANACT, des résultats de l'enquête en ligne sur le télétravail pendant le confinement



Restitution de l'enquête réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, par la DGAFP



Enquête épidémiologique EPICOV par la DREES-INSERM, en cours

Un dialogue social dense et adapté aux circonstances

- ❑ Des audioconférences hebdomadaires permettant de donner rapidement des informations et de recueillir les questions avec :
 - les organisations syndicales ;
 - les DRH de l'Etat ;
 - les employeurs territoriaux.

- ❑ Une CCHSCT le 7 mai consacrée aux conditions de travail des agents depuis le 16 mars et à la mise en place du déconfinement

- ❑ Une production régulière de Questions-réponses donnant le dernier état du droit et de la doctrine, rendues publiques sur le site Internet Fonction publique

- ❑ Un numéro spécial de VIGIE en avril retraçant l'ensemble des mesures RH prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Mise en place généralisée du télétravail ou du travail à distance

- ❑ Une application souple du décret de 2016 pour permettre le déploiement du télétravail dans les services : à partir du 16 mars, à la double condition que les activités puissent être travaillées à distance et que les agents ne soient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA), le télétravail a constitué la modalité d'organisation du travail de droit commun.

- ❑ Une application à compter du 6 mai du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret de 2016 :
 - télétravail lors d'une situation exceptionnelle
 - possible en plusieurs lieux
 - avec du matériel personnel

- ❑ Un retour d'expérience via deux enquêtes (DGAFP et ANACT) dont les conclusions sont présentées aujourd'hui.

Suspension du délai de carence

Suspension du délai de carence dans tous les régimes par l'article 8 de la loi du 23 mars 2020 à compter du 24 mars 2020 et jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire

Quels sont les congés pour raison de santé concernés ?

Sont concernés par la suspension tous les congés intervenant durant l'état d'urgence sanitaire quelle que soit la maladie à l'origine de l'arrêt de travail (covid-19 ou non).

Quand reprend l'application du délai de carence ?

À compter du lendemain de la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Situation des personnes « vulnérables »

Durant le confinement :

Principe : Le télétravail est la modalité de travail de tous les agents.

Qui est concerné ? Les agents répondant aux critères de vulnérabilités définis par le Haut Conseil pour la santé publique (HCSP) ne doivent pas être inclus dans un PCA en présentiel mais peuvent participer aux activités en télétravail.

Comment ? A défaut de télétravail possible, les agents concernés par un PCA en présentiel :

- se déclarent directement sur le site <https://declare.ameli.fr/> lorsqu'ils sont reconnus en ALD
- demandent un arrêt maladie à leur médecin traitant lorsqu'ils présentent un des facteurs de risque arrêtés par le HCSP

Quelle situation administrative ? Sur la base de l'arrêt de travail, les agents sont placés en ASA.

Situation des personnes « vulnérables »

Après le confinement :

Principe : Le principe du télétravail est maintenu lorsqu'il est possible.

Qui est concerné ? Les agents vulnérables au sens du HCSP doivent rester à domicile et sont en premier lieu concernés par cette modalité de travail.

Comment ? Les modalités de mise en œuvre décrites à la diapositive précédente restent en vigueur.

Quelle situation administrative ? Sur la base de l'arrêt de travail, les agents sont placés en ASA.

Situation des personnes devant garder leurs enfants

Durant le confinement :

Principe : Le télétravail est la modalité de travail de tous les agents.

Qui est concerné ? Seuls sont concernés les agents ne pouvant pas télétravailler et devant assurer la garde d'un enfant en situation de handicap ou de moins de 16 ans.

Comment ? Les agents doivent transmettre à leurs employeurs l'attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile.

Quelle situation administrative ? Sur la base de l'attestation sur l'honneur, les agents sont placés en ASA.

Situation des personnes devant garder leurs enfants

Après le confinement :

- **Au mois de mai, maintien des mécanismes décrits dans la diapositive précédente**
- **À compter du mois de juin**, deux situations sont à distinguer :
 - Lorsque les établissements ne sont pas en mesure d'accueillir les enfants, les employeurs proposent un télétravail sur la base d'un certificat de refus d'accueil délivré par l'établissement scolaire et, à défaut, placent les agents en ASA
 - Lorsque les établissements d'accueil des enfants sont ouverts, les agents décidant de ne pas y faire assurer la garde de leurs enfants prendront des congés annuels ou des RTT pour assurer cette garde.

Remboursement exceptionnel des frais de repas pendant le pic de la crise sanitaire

Applicable aux trois versants de la fonction publique et aux personnels militaires, ce dispositif a bénéficié aux agents publics civils et militaires ayant assuré la continuité du fonctionnement des services publics par leur présence sur leur lieu de travail pendant l'état d'urgence sanitaire.

L'agent mobilisé par le plan de continuité de l'activité de son service et qui ne bénéficiait pas de sa solution habituelle de restauration collective pouvait être pris en charge des frais de repas engagés.

Pour des raisons de simplicité, la prise en charge était effectuée aux taux forfaitaires prévus dans le cadre des missions, soit 17,50 € en métropole et dans les départements et régions d'outre-mer, et 21 € en collectivités d'outre-mer. Pour mémoire, ces taux avaient été revalorisés le 1er janvier 2020 dans le cadre du RDVS 2019, pour la première fois depuis près de 20 ans.

A la date du 26 mai : plus de 100 000 repas avaient été remboursés pour un coût total de 2 M€.

Primes exceptionnelles

- **Décret no 2020-568 du 14 mai 2020** relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de covid-19
- **Décret no 2020-711 du 12 juin 2020** relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de l'épidémie de covid-19
- **Décret no 2020-570 du 14 mai 2020** relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19

Primes **exonérées** d'impôts sur le revenu et de prélèvements sociaux

Montant **modulable** pouvant aller jusqu'à 1 500 € dans la FPH/SSA et les établissements médicosociaux et jusqu'à 1 000 € dans les autres services de la FPE et de la FPT

Cumulables avec les primes liées au mérite ou à l'indemnisation du TT supplémentaire

+ revalorisation exceptionnelle du temps de travail supplémentaire dans la FPH (Décret et arrêté publiés au JORF du 14 juin 2020)

La gestion des congés dans le cadre de l'ordonnance 2020-430

L'objectif : rôle important des agents publics après le confinement, à jouer pour relancer l'activité dans notre pays avec une mobilisation et implication de l'ensemble des agents.

Nécessaire anticipation pour garantir, au-delà de la gestion de crise, la continuité des services publics en évitant toute désorganisation.

Les mesures :

Agents en autorisation spéciale d'absence :

Cinq jours d'ASA octroyés entre le 16 mars 2020 et le 15 avril 2020 sont transformés rétroactivement en jours de congés ou de réduction du temps de travail

Cinq jours de congés ou de réduction du temps de travail sont pris entre le 16 avril 2020 et le 31 mai.

Agents en télétravail :

Cinq jours de congés annuels ou de réduction du temps de travail à prendre entre le 16 avril et le 31 mai.

Exclusion des agents publics dont les obligations de service sont fixées en nombre d'heures (personnels enseignants)

Pour les **fonctionnaires des collectivités territoriales**, conditions définies par l'autorité territoriale.

Une **FAQ** diffusée sur le sujet pour faciliter la mise en œuvre de cette ordonnance.

ORDRE DU JOUR

1.

Synthèse des mesures adoptées dans la fonction publique afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

2.

Mise en perspective

Présentation par Monsieur Richard ABADIE, directeur de l'ANACT, des résultats de l'enquête en ligne sur le télétravail pendant le confinement

Restitution de l'enquête réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, par la DGAFP

Enquête épidémiologique EPICOV par la DREES-INSERM, en cours

ORDRE DU JOUR

1.

Synthèse des mesures adoptées dans la fonction publique afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

2.

Mise en perspective



Présentation par Monsieur Richard ABADIE, directeur de l'ANACT, des résultats de l'enquête en ligne sur le télétravail pendant le confinement



Restitution de l'enquête réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, par la DGAFP



Enquête épidémiologique EPICOV par la DREES-INSERM, en cours

Enquête DGAFP auprès des DRH des ministères

Une enquête auprès des DRH ministérielles pour évaluer globalement le cadre d'emploi dans l'Etat avec des quantifications par « grandes tranches »

- **Des réponses de tous les ministères, à l'exception d'un**
- **À fin mars**
 - **droit de retrait** enregistré uniquement dans deux ministères
 - partout moins de 10% sur site (sauf dans trois ministères où est présente sur site une minorité significative),
 - **ASA** : vulnérable moins de 10% partout,
enfants > 10% uniquement dans un seul ministère,
forcé > 10% dans deux ministères ;
 - **télétravail** à plus de 80% dans 1 ministère, majoritaire dans 3 ministères, minoritaire dans 2 ministères.
 - Pas de prévalence particulière des absences CMO ou congés.
- Au 24 avril, partout seule une minorité des agents avait pris les 5 jours minimaux de congés.
- **Le dialogue social au niveau ministériel a bien eu lieu partout avec :**
 - plus (ou autant) de CHSCT que de CT (sauf dans un ministère),
 - en cumulant CT et CHSCT entre 1 instance pour 3 semaines à 2 instances par semaine (sauf deux ministères où il n'y a eu qu'un seul CHSCT).

Enquête DGAFP auprès des DRH des ministères

Concernant les agents placés en télétravail (environ 60% des effectifs sur le champ observé) :

- **Avant le confinement, le télétravail était :**
 - **inférieur à 2%** aux ministères de l'Enseignement, des Armées et de la Justice, **ces 3 ministères représentant 84% des agents**,
 - **de 3 à 5%** aux Finances, Culture, agriculture et DGAC (**11% des agents**),
 - **de 6 à 10%** à l'Écologie et Cour des comptes (**4% des agents**)
 - **de 11 à 20%** aux Ministères sociaux (**2% des agents**) .
- **Pendant le confinement**, un peu plus de la majorité disposerait d'un matériel habituel de télétravail mais la petite minorité restante se partage à égalité entre pas de matériel du tout et un matériel dégradé.
- Cinq ministères ont établi des règles particulières liées à la situation de télétravail massif (comme possibilité d'emporter les ordinateurs fixes du bureau, règles de communication, établissement de guides, règles cyber sécurité)
- tous disposent d'une charte du télétravailleur (sauf essentiellement là où le télétravail était peu répandu)

Tous ont mis en place des **e-formations** et communiqué pour inciter les agents en télétravail à se former (sauf Enseignement)

- peu de chiffrage du suivi ;
- **Seuls deux employeurs déclarent avoir enregistré + de 10% d'agents ayant recouru à la formation**

Enquête DGAFP auprès des DRH des ministères

Concernant les mesures de prévention et d'aide, sur le champ observé :

- Les difficultés d'obtention des **gants et des masques** ont conduit les employeurs des deux tiers des agents à restreindre la possibilité de travail sur site
- La **disponibilité de gel hydro alcoolique** a posé des problèmes en mars et début avril, mais était totalement résolue mi avril
- La distanciation au travail n'a pas constitué en soi une source majeure de blocage, sauf cas exceptionnels : 1% des agents travaillent chez un employeur qui mi avril avait encore des difficultés conduisant à restreindre le travail sur site pour cette raison
- L'aide au transport a pu constituer une difficulté dans quelques cas limités
- Les autres difficultés signalées ont concerné la ventilation des locaux et leur nettoyage

2^e Enquête DGAFP auprès des managers

Un questionnaire était également adressé aux managers (sans représentativité) :

- 275 réponses couvrant 162 000 agents dont 37 managers de la FPT (20 000 agents)
- Près de la moitié des managers interrogés avait plus de 80% d'agents en télétravail, près d'un quart une majorité et 20% entre 10 et 50%
- Que leur agents en télétravail soient minoritaires (10 à 49%) ou à + de 80% des équipes,
 - environ 45% des managers déclarent qu'elles disposaient de l'équipement nécessaire pour télétravailler et 55% qu'elles n'en disposaient pas. C'est dans les équipes les plus importantes que la plus forte proportion d'agents équipés est la plus grande.
 - dans la FPT, la distinction est nette en revanche : lorsque les équipes sont presque toutes en télétravail, elle disposent à 90% du matériel ; lorsqu'elles sont minoritaires elle n'en disposent que pour 60% des équipes
 - À 90% les managers ont systématiquement adapté les missions de leurs équipes notamment en priorisant plus fortement ou en supprimant les missions non essentielles (parfois restreintes au PCA) ; en demandant de la polyvalence aux agents
- De l'ordre d'un tiers des managers déclare avoir mis en place des règles de fonctionnement (Bon usage du réseau sécurisé / sécurité informatique ; Horaires / déconnexion ; Régularité des contacts (tél, mail, visio) / précision des échéances, travaux attendus ; Règles de partage entre temps collectifs et temps individuels ; Report de postes téléphoniques ; Usage de sms avant appel téléphonique ; permanences au bureau(dans les équipes peu en télétravail)
- Pour plus de la moitié des managers, la diversité des situations au regard du télétravail peut être source de dissensions entre les agents (et encore plus si l'équipe elle-même ne télé-travaille pas).

ORDRE DU JOUR

1.

Synthèse des mesures adoptées dans la fonction publique afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

2.

Mise en perspective



Présentation par Monsieur Richard ABADIE, directeur de l'ANACT, des résultats de l'enquête en ligne sur le télétravail pendant le confinement



Restitution de l'enquête réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, par la DGAFP



Enquête épidémiologique EPICOV par la DREES-INSERM, en cours

EpiCov : Une évaluation indépendante à venir de la prévalence

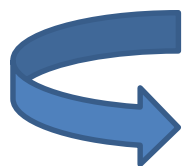


Une opération avec deux objectifs :

Estimer la dynamique de l'épidémie à un niveau départemental

- prévalence de personnes ayant été en contact avec le virus
- analyse des facteurs associés à la circulation du virus (mesure de distanciation sociale, contacts dans le foyer, conditions de travail et d'habitat) et à la gravité de la maladie

Estimer l'effet de l'épidémie sur les conditions de vie



Coupler des questionnaires en population générale à des prélèvements d'échantillons sanguins

EpiCov : Une évaluation indépendante à venir de la prévalence

Le questionnaire

Repris du projet Sapis avec des modifications

- **mini-module européen sur la santé** (état de santé général, maladies chroniques + détail, limitations d'activité)
- **Covid** (symptômes, recours aux soins)
- **autres problèmes de santé** depuis le début du confinement (besoin de consulter un professionnel de santé, consultations hors et à l'hôpital, hospitalisations, peur de se faire contaminer en allant se faire soigner, liste de médicaments, renoncement aux soins, raisons)

Questionnaire court : santé + situation professionnelle + sorties + tabac, alcool + origines ethniques

Questionnaire long : + vie affective, partage des tâches domestiques, enfants, santé mentale, opinion par rapport à l'épidémie

EpiCov : Une évaluation indépendante à venir de la prévalence

Méthodologie

Échantillonnage :

- 371 000 personnes âgées de 15 ans ou plus
- Métropole et 3 DROM : Martinique, Guadeloupe, La Réunion
- Représentativité au niveau des départements
- Surreprésentation des bas revenus dont on s'attend qu'ils répondront moins à l'enquête (20 % vs 13 %)
- Base de sondage : Fidéli : fichiers fiscaux de la DGFIP (70 % de mails et de numéros de téléphone, 50 % de portable)

Protocole :

- Envoi de mails, SMS d'annonce et d'un courrier postal
- Possibilité de répondre par internet et par téléphone pour certains lots
- Relances prévues mails, SMS, courrier postal
- Proposition d'auto-prélèvements pour certains lots

EpiCov : Une évaluation indépendante à venir de la prévalence

Bilan (provisoire) de la vague 1

Terrain du 2 mai au 1^{er} juin

133 000 questionnaires validées – taux de réponse globale de 36 %

- 45 % de taux de réponses pour les lots internet/téléphone
- 33 % pour les lots internet uniquement

Plus faible taux de réponse

- Pour les individus appartenant à un ménage sous le seuil de pauvreté
- Dans les DOM
- En corse 68085 en emploi, parmi eux

15 000 kits d'autoprélèvement envoyés (88 % d'acceptation) → 12 000 kits retournés

Parmi les répondants (et avant redressements)

Salarié(e) de l'Etat	9241
Salarié(e) d'une collectivité territoriale, d'un OPHLM	4619
Salarié(e) d'un hôpital public ou du secteur public social et médico-social	4473
Personnel soignant (infirmier, médecin)	2768
Aide-soignant, personnel paramédical	2498
Enseignant(e)	2989

EpiCov : Une évaluation indépendante à venir de la prévalence

Prochaines étapes

Juin : redressements et calage des données

Mi-juillet : réception des résultats d'analyse

Fin juillet : publication des premiers résultats

Automne 2020 :

Seconde vague d'enquête avec un nouveau questionnaire

Test de l'ensemble des participants.