

COVID19 (Coronavirus)

AGENTS PRESENTANT UN RISQUE DE DEVELOPPER UNE FORME GRAVE D'INFECTION AU VIRUS

La circulaire de la Fonction publique en date du 10 novembre 2020 vient clarifier le dispositif relatif aux agents dits « vulnérables », présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au virus. Elle reprend et adapte à la fonction publique les dispositions du [décret n° 2020-1365](#) du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 applicable aux salariés.

Le télétravail reste pour ces agents, lorsque cela est possible, une solution à privilégier. Leur demande, ainsi que leur équipement devront être considérés comme prioritaires pour limiter les risques d'exposition au virus.

Quand le télétravail n'est pas possible, il conviendra de se rapprocher du médecin du travail pour identifier, avec lui, la situation dans laquelle l'agent doit être placé.

I - Agents relevant d'une des pathologies mentionnées à l'article 1 du [décret n° 2020-1365](#) du 10 novembre 2020

Les critères de vulnérabilité sont définis par l'article 1^{er} du décret précité :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou 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 ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

II- Modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables

Si l'agent n'a pas déjà été placé en télétravail par le médecin du travail du fait de sa vulnérabilité, la prise en charge spécifique des agents publics vulnérables est engagée à leur demande et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant,

Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie être âgé de plus de 65 ans et lorsque la femme enceinte a atteint le début du 3^{ème} trimestre de grossesse.

Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique et de consulter le médecin du travail, en attendant l'agent est placé en ASA

Ces aménagements seront étudiés avec le médecin du travail qui pourra, dans le cadre de sa mission et dans le respect du secret médical, proposer des dispositions d'aménagement qu'elles soient matérielles ou organisationnelles dans le cadre de l'art. 26 du décret 82-453 modifié. Pour toute question, le chef de service peut interroger le médecin du travail par téléphone ou par mail.

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Les mesures de protections peuvent être les suivantes

- a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- b) Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;
- c) L'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;

- d) L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- e) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- f) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- g) La mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Cette procédure doit être mise en œuvre pour toute nouvelle demande et en cas d'évolution de la situation des agents concernés.

En cas de difficulté ou de désaccord, le médecin du travail rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent, en attendant cet avis l'agent est placé en ASA.

III - Autres agents

Pour les agents publics partageant leur domicile avec une personne présentant l'une des pathologies mentionnées ci-avant (facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020), le télétravail est la solution à privilégier.

S'ils ne peuvent bénéficier d'un télétravail en raison de leurs missions, ils bénéficient des mesures d'aménagement susvisées après avis du médecin du travail.