

AGENTS VULNERABLES ET COVID-19

MODE D'EMPLOI

Le décret du 29 octobre 2020 a instauré une nouvelle période de confinement, qui affecte évidemment l'organisation du travail. Le télétravail à plein temps est devenu la règle dès lors qu'il est possible, et lorsque ce n'est pas le cas, l'employeur est tenu d'appliquer les consignes établies dans le protocole sanitaire en vigueur.

Pour les agents dits vulnérables, c'est-à-dire ceux dont l'âge, l'état de grossesse ou l'état de santé les expose au risque de développer des formes graves du Covid-19 font l'objet d'une protection particulière.

Quels sont les critères de vulnérabilité ?

Les agents dits vulnérables sont ceux qui répondent à l'un ou plus des 12 critères listés dans la circulaire du 10 novembre 2020 :

- Être âgé.e.de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), antécédent d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- Être 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) ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- Être 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 hémip légie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

Que dois-je faire si j'entre dans un ou plus de ces critères ?

Vous devez vous procurer un justificatif et faire une demande d'aménagement écrite à votre employeur. S'il s'agit du critère d'âge, vous n'avez bien sûr pas besoin de justificatif médical. Pour tous les autres critères, vous devez demander à votre médecin traitant un certificat médical attestant de votre état de santé ou de grossesse.

Attention : même si vous pensez que votre âge, votre état de santé ou de grossesse sont déjà connus de votre employeur, c'est à vous de vous manifester pour bénéficier des adaptations prévues.

Quelles sont les obligations de mon employeur si je suis agent vulnérable ?

Sur présentation de votre justificatif et de votre demande, l'employeur doit :

1. Vous placer en télétravail à plein temps. Dans ce cas, votre activité est régie par les dispositions générales de mise en œuvre du télétravail dans votre administration, établissement ou collectivité.
2. Si le placement en télétravail est impossible, l'employeur doit procéder à l'aménagement de votre poste de travail en respectant les recommandations du Haut conseil de santé publique :
 - 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) ;
 - 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) ;
 - 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) ;
 - L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
 - 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 ;
 - 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 ;
 - 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.

Que puis-je faire si je suis en désaccord avec mon employeur sur les mesures prises ?

Si votre employeur vous a refusé le télétravail alors que vous estimez que vos activités sont télétravaillables : vous pouvez vous faire accompagner d'un représentant du personnel de votre administration, établissement ou collectivité pour contester le bien-fondé de la décision.

Si l'aménagement de votre poste vous semble insuffisant : vous pouvez prendre contact avec les représentants du personnel du CHSCT de votre administration, établissement ou collectivité, ou bien directement au médecin du travail le cas échéant. Ils examineront avec votre employeur les nouvelles mesures à mettre en œuvre pour protéger votre santé.

Important : tant qu'il n'y a pas d'accord entre vous et votre employeur sur le télétravail ou sur l'aménagement du poste, il est tenu de vous placer en ASA.

Tous les agents sont-ils concernés ?

Oui. Ces dispositions s'appliquent à tous les agents vulnérables, qu'ils soient stagiaires, titulaires, ou contractuels, et quel que soit le versant dans lequel ils exercent. (État, territoriale ou hospitalière).

Et si je vis avec une personne vulnérable ?

Le décret du 29 août 2020 a mis fin aux dispositions spécifiques qui prévoyaient la mise en ASA d'agents non vulnérables vivant avec des personnes vulnérables. Mais l'employeur doit vous proposer prioritairement le télétravail, ou un aménagement d'horaires pour éviter les heures d'affluence dans les transports en commun, ou au restaurant administratif par exemple.

Textes en vigueur :

[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 rectificative pour 2020](#)

[Circulaire DGAFP du 10 novembre 2020](#) de mise en œuvre du décret 2020-1365 dans la FPE.

[Note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020](#) relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-COV-2.

La circulaire de la DGOS pour la FPH est en cours de signature

[FAQ de la DGAFP](#) – attention : cette FAQ n'est pas mise à jour en temps réel, il peut exister un décalage entre les réponses et la doctrine en cours

[Protocole national](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19