



Après la décision du Conseil d'État (CE, ord. référé, n° 444 425, 15 oct. 2020) qui a suspendu le décret restreignant la liste de personnes vulnérables, et suite à l'interpellation de plusieurs fédérations de fonctionnaires dont Solidaraires Fonction publique, la ministre a enfin décidé de clarifier les choses pour les fonctionnaires avec la sortie d'un décret et d'une circulaire DGAFP.

Cela clarifie plutôt favorablement en ce qui concerne les critères de vulnérabilité. Cela n'est pas le cas en ce qui concerne le risque de la procédure qui prévoit en premier lieu le placement en télétravail, puis l'aménagement de poste et en dernier recours le placement en ASA.

Pour Solidaraires, cette procédure ne peut être réellement satisfaisante puisqu'elle risque de faire prendre des risques à de nombreux-ses agent-es.

## Les textes

**Un nouveau décret** n° 2020-1365 en date du 10 novembre 2020 précise les conditions permettant de bénéficier des dispositifs de protection face au Covid-19 pour les personnes qualifiées de « vulnérables » (et non pas « fragiles » comme certains employeurs les appellent : elles ne sont pas « fragiles », mais ont un état de santé qui oblige

les employeurs à les protéger tout particulièrement). Pour cela, il faut être dans la liste des critères listés ci-dessous.

**Une nouvelle circulaire** en date du 10 novembre relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

## Les critères de vulnérabilité

- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 ;
- 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 kgm<sup>2</sup>) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - 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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- Être âgé de 65 ans et plus.

## Organisation du travail et mesures de protection

Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- 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 faire ?

Vous devez d'abord pouvoir produire un certificat médical de votre médecin traitant attestant que vous êtes bien concernés par un des critères de vulnérabilité. C'est à cette condition que vous pourrez bénéficier des mesures de protection spécifiques. Cela vous permet également de garantir le secret médical vis-à-vis de votre pathologie : l'employeur n'a pas à connaître votre maladie. Éventuellement, seul le médecin du travail peut en être informé.

Si vous avez un des critères de vulnérabilité, vous pouvez prétendre au télétravail.

Si celui-ci est impossible alors votre employeur doit aménager votre poste de travail et mettre en œuvre les mesures renforcées préconisées par le Haut Conseil de santé publique et listées ci-dessus.

Si l'employeur ne peut pas vous protéger suffisamment alors il doit vous placer en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas de désaccord entre votre employeur sur les mesures de protection à mettre en œuvre pour protéger votre santé

alors il doit saisir le médecin du travail. Ce dernier devra rendre un avis sur la compatibilité des aménagements de poste au regard de votre état de santé. Il est important d'avoir à l'esprit que le médecin du travail a pour mission de protéger toute altération de votre santé du fait de votre travail. Les mesures de protection qui en découlent sont ainsi en lien direct avec votre santé et vos missions. Dans l'attente de cet avis, vous devez être placé en ASA.

En cas de difficulté, contactez immédiatement votre section syndicale. Dans l'attente, vous pouvez exercer votre droit de retrait.

**Ces nouvelles dispositions clarifient les choses pour les agent-es vulnérables, mais ne disent rien sur les agents vivant avec des personnes vulnérables. De plus, étant donnée la pénurie de médecins du travail laisse augurer de sérieuses difficultés, et ce même si Amélie de Montchalin a indiqué oralement lors de la visioconférence du 12 novembre que l'absence de médecin de prévention conduisait au placement de l'agent-e en ASA.**

## Exemple de courrier à envoyer à votre responsable hiérarchique

«Madame, monsieur,

Le décret n° 2020-1365 en date du 10 novembre 2020, ainsi que la circulaire de la DGAFP en date du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables me permettent de vous affirmer que je suis concerné par les mesures que vous devez pour protéger ma santé.

À cet effet, je vous prie de trouver ci-joint le certificat établi par mon médecin traitant.

Ainsi, je vous demande de m'informer sur les modalités de protection que vous entendez mettre en œuvre : prioritairement le télétravail, sinon avec des mesures renforcées définies dans la circulaire précitée. Vous pouvez aussi choisir de me placer en autorisation spéciale d'absence.

J'attends vos consignes afin qu'on ne m'oppose pas la règle du service non fait.

Je vous d'agréer madame, monsieur mes salutations respectueuses.»