



COVID 19

Identification et modalités de prise en charge des agents reconnus personnes vulnérables

Depuis le début de la crise sanitaire, différents textes sont parus :

- ◆ Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.
- ◆ Décret 2020-1098 abrogeant le décret 2020-521 et listant à compter du 1er septembre les nouveaux critères permettant d'identifier les salariés vulnérables.
- ◆ Décision du conseil d'état suspendant le décret 2020-1098.
- ◆ Décret 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris en application de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.
- ◆ **Circulaire DGAFP du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.**

BUREAU NATIONAL

52 rue de Dunkerque
75009 PARIS

Tel. 01.55.34.33.20
Fax. 01.44.53.01.14

snapatsi@snapatsi.fr



Que dit cette nouvelle circulaire ?

La circulaire du 10/11/2020 clarifie le dispositif relatif aux agents dits « vulnérables » qui présentent un risque élevé de développer une forme grave d'infection à la Covid-19. Elle détaille notamment les **critères d'identification des personnes vulnérables** et précise les modalités d'**organisation du travail et de prise en charge** de ces mêmes personnes.

Retrouvez-nous sur
le web
www.snapatsi.fr

Les 11 critères d'identification des personnes vulnérables

Les critères de vulnérabilité sont définis par l'article 1^{er} du décret pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- 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 ;
- 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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

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



La prise en charge spécifique des personnes vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de celles-ci et sur présentation d'un certificat médical (sauf pour les personnes âgées de 65 ans et plus).

⇒ **Les agents sont alors placés en Télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail.**

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient au chef de service 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 :

- 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.



COVID 19 - Identification et modalités de prise en charge des agents reconnus personnes vulnérables



Si le chef de service 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).

En cas de désaccord entre le chef de service et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, le chef de service doit saisir le médecin du travail (prévention), qui 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.



EN CAS DE DIFFICULTES OU POUR TOUTE QUESTION, N'HESITEZ PAS A CONTACTER VOTRE DELEGUE SNAPATSI.

WWW.SNAPATSI.FR