



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Epidémie COVID-19 - Fiche opérationnelle

9- POSITION DES AGENTS

Destinataires : responsables RH de proximité, encadrants, tous agents

1. AGENTS VULNERABLES OU VIVANT AVEC UNE PERSONNE VULNERABLE

1.1. Agent vulnérables

Les agents publics présentant une ou plusieurs pathologies arrêtées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus doivent rester confinés chez eux.

Comme pendant la période de confinement strict, l'agent à risque est placé, en fonction de la nature de ses missions, soit en télétravail, soit en autorisation spéciale d'absence.

Dans ce cadre, le certificat dit « d'arrêt de travail » constitue une formalité obligatoire, permettant de justifier le placement en ASA, tout en préservant l'obligation de secret médical, l'employeur n'ayant pas à connaître ses facteurs de risque. Le même type de document peut être utilisé pour justifier le maintien en télétravail.

Les agents en affection longue durée (ALD) pour un de ces motifs sont invités à effectuer une déclaration sur le site de la CNAM (téléservice <https://declare.ameli.fr/>). L'outil vérifie le dossier médical de la personne et une attestation lui est délivrée en retour. La procédure garantit la confidentialité nécessaire sur la pathologie en cause et permet à l'agent de justifier de sa vulnérabilité. Conformément aux instructions préalables, ces agents ne peuvent participer en présentiel. S'ils ne peuvent pas télétravailler, ils sont placés en ASA et non en arrêt maladie.

Les agents concernés qui ne sont pas en affection de longue durée sollicitent leur médecin pour obtenir un certificat médical mentionnant que leur état de santé entre dans les pathologies listées par le HCSP comme facteurs de risque de développer une forme grave en cas de Covid-19.

Si un agent souffre d'une autre pathologie non listée par le HCSP et qu'il s'interroge néanmoins sur la compatibilité de son état de santé avec un retour sur le lieu de travail, il doit contacter son médecin qui pourra, s'il le juge nécessaire, lui octroyer un arrêt maladie. Sinon, il doit poser des congés annuels ou RTT, sous réserve des nécessités de service.

1.2. Cas d'un agent vulnérable dont les missions ne sont pas télétravaillables et qui souhaite venir travailler en présentiel

L'employeur qui s'interroge sur les risques encourus par un agent qui souhaite venir travailler en présentiel alors qu'il le sait faire partie d'une des catégories de « personnes vulnérables », doit demander à celui-ci de fournir un certificat médical l'autorisant à venir travailler.

Il peut également demander l'avis du médecin de prévention. Celui-ci, compte tenu de l'état de santé de l'agent et des fonctions exercées, peut conseiller d'aménager le poste de travail de l'agent.

Lors de la reprise de son activité, l'agent doit fournir à son employeur, en complément du certificat médical, une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son service.

1.3. Agent vivant avec une personne vulnérable

Les agents cohabitant avec une personne dite vulnérable doivent se voir délivrer un certificat d'isolement par leur médecin traitant ou un médecin de ville. Ils devront remettre ce certificat à leur employeur afin que celui-ci puisse les placer en télétravail ou, à défaut, en ASA.

En attente de confirmation de la doctrine interministérielle

2. AGENT AYANT DES ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS

La position d'autorisation spéciale d'absence (ASA) est maintenue pendant les premières semaines de déconfinement (jusqu'au 1^{er} juin 2020) pour les agents souhaitant garder un enfant de moins de 16 ans et ne pouvant pas télétravailler.

A compter du 1^{er} juin 2020, le dispositif d'ASA pour garde d'enfant (lorsque le télétravail n'est pas possible) ne sera accordé qu'au seul cas de parents d'enfants qui ne peuvent être accueillis en classe (établissement scolaire fermé, rotation de groupes à petits effectifs). Une attestation de non prise en charge de l'enfant, fournie par l'établissement scolaire, ou le cas échéant la mairie, devra être transmise à l'employeur.

A compter du 1^{er} juin 2020, les parents ne souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur

structure d'accueil posent des jours de congés.

3. AGENTS DONT LES MISSIONS NE SONT PAS TELETRAVAILLABLES

Les agents dont les missions ne sont pas télétravaillables et auxquels l'administration demande de ne pas revenir en présentiel dans les premières semaines du déconfinement restent en position d'autorisation spéciale d'absence.

La situation sera réévaluée à la fin du mois de mai.

document de travail non validé - CHSCTM 10/06/21