

<https://47.snuipp.fr/Personnels-vulnerables-nouvelles-circulaires>



# Personnels vulnérables : nouvelles circulaires

- À suivre - COVID 19 -

Date de mise en ligne : samedi 14 novembre 2020

Dernière mise à jour : 14 novembre 2020

---

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

---

## Textes de référence :

- [Décret no 2020-1365 du 10 novembre 2020](#)
- [Article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020](#)

## Sommaire

- [Textes de référence :](#)
- [Liste des personnes vulnérables](#)
- [Passage en revue détaillé des aménagemen](#)

## Liste des personnes vulnérables

La circulaire annoncée faisant suite à l'ordonnance du conseil d'État est parue. Elle modifie la gestion des situations des personnels vulnérables.

En premier lieu, la liste des 11 affectations permettant l'identification des personnels vulnérables est confirmée et abondée d'une 12e affection :

- 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.

À leur demande et sur la base d'un certificat délivré par leur médecin traitant, (sauf pour le point a. de la liste en annexe), ces personnels bénéficient d'une prise en charge spécifique. Ils sont placés en télétravail pour la totalité de leur service. Si la mise en place de ce dispositif n'est pas possible, ce qui est le cas, à notre sens, des personnels en charge d'élèves (enseignants, AESH, ...), la mise en Autorisation Spéciale d'Absence est assujettie à l'impossibilité d'aménagements du poste de travail définis dans la circulaire.

Dans la logique de la circulaire, il s'agit de répondre à l'ensemble de ces préconisations, non à l'une ou quelques-unes d'entre-elles.

La préconisation d'isolement du poste de travail ne pouvant être observée, les collègues identifiés vulnérables doivent faire reconnaître leur situation auprès de leur IEN et être placés en ASA.

## Passage en revue détaillé des aménagements préconisés

Ces aménagements sont cumulatifs :

- 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) ;

Préconisation inapplicable pour les agents en contact avec des élèves. La notion "d'isolement du poste de travail" est incompatible avec l'exercice en présence d'enfants et dans les activités inhérentes à la fonction d'enseignant. Même "l'aménagement" "à défaut" qui est envisagé par une adaptation des horaires ou la mise en place de protections n'est pas envisageable. Quand on parle de protection pour aménager l'isolement d'un poste de travail, on ne peut en rester au respect des gestes barrières : d'une distance d'un mètre, au port du masque, ... . Cet aménagement n'est pas applicable et le recours à l'ASA est légitime.

- 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) ;

préconisation difficilement applicable dans la réalité des écoles. Cette préconisation consiste à imposer le "respect strict" des gestes barrières pour les personnels vulnérables même dans les cas dérogatoires réglementaires. C'est une preuve que la préconisation a) ne pouvait se résoudre par le simple respect des gestes barrières.

- 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 ;

Préconisation devrait être applicable. Il existe néanmoins des difficultés pour obtenir un nettoyage quotidien des espaces de travail. Dans le cas des écoles, la responsabilité du nettoyage du poste de travail ne revient pas à l'employeur mais à la commune. Cela ne dédouane pas l'employeur de ses responsabilités qui devrait intervenir le cas échéant.

- 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 ;

En milieu urbain cette préconisation n'est pas toujours applicable. En effet, adapter les horaires scolaires en fonction de l'affluence des transports collectifs est impossible.

- 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.