



Ressources humaines : mesures pour les personnes vulnérables

Nous l'expliquions dans un précédent article : les mesures pour les personnes vulnérables ont été supprimées en octobre. Ces mesures sont réactivées.

Dans le cadre des normes sanitaires en vigueur, les mesures concernant les personnes dites «vulnérables» bénéficiaient de mesures particulières ont été suspendues par le Conseil d'Etat le 20 octobre dernier. Comme nous vous l'annoncions il y a quelques jours, ces règles étaient susceptibles d'évoluer. C'est ce qui vient de se produire.

Un décret* publié le 11 novembre impose à nouveau des mesures concernant ces personnes vulnérables, tout en définissant les critères de vulnérabilité. Ce décret, applicable de le secteur privé, trouve sa conversion de fonction publique grâce à une circulaire de la DGAFP**.

Références

* : décret n°2020-1365 du 10/11/2020

** : les documents cités dans cet article peuvent vous être envoyés par simple demande à l'adresse suivante :
udo.communication@gmail.com

*** : ces situations sont synthétisées. Les définitions exactes sont contenues dans les documents cités plus haut

► La vulnérabilité se définit par l'une des situations suivantes*** :

- être âgé de 65 ans et plus
- diabète
- cancer évolutif sous traitement
- obésité
- syndrome drépanocytaire
- 3^e trimestre de la grossesse
- antécédents cardiovasculaires
- pathologie chronique respiratoire
- insuffisance rénale chronique dialysée
- immunodépression
- cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- maladie grave (motoneurone, sclérose en plaques...)

► Marche à suivre:

L'agent doit expressément demander une prise en charge spécifique, et fournir pour cela un certificat émanant de son médecin traitant (sauf pour les personnes de 65 ans et plus).

1) Cet agent doit alors être placé en télétravail.

2) Si le télétravail est impossible, il faut alors effectuer les aménagements suivants :

- isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique)
- absence de partage du poste de travail, ou à défaut réduction maximale du partage
- nettoyage et désinfection du poste de travail au minimum en début et en fin de poste
- adaptation des horaires d'arrivée et de départ

3) Si les mesures précédentes ne peuvent pas être appliquées par la hiérarchie, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence.

Si vous êtes concerné ou pour vous aider à gérer votre service, contactez l'Union des officiers.

