MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Information

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de l'action sanitaire et sociale** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2023-118** **15/02/2023**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Situation des agents « vulnérables » à la COVID-19 à partir du 1er mars 2023

Destinataires d'exécution
Directions d'administration centrale DRAAF - DRIAAF - DAAF Etablissements d'enseignement supérieur agricole public Etablissements publics locaux et nationaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles FranceAgrimer, INAO, ASP, ODEADOM, INFOMA, IFCE, IGN, ONF, INRAE, CNPF Organisations syndicales

Résumé : A la suite des annonces gouvernementales concernant la levée des mesures de sortie de crise et de la publication de la FAQ de la DGAFP en date du 31 janvier 2023, la présente note organise le retour sur site, dès le 1er mars 2023, des agents auparavant considérés comme « vulnérables » à la COVID-19.

Textes de référence :Décret n°2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, pris pour l'application de l'article 33 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives

pour 2022 applicable aux salariés ;
Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la COVID-19 ;
Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021.

La circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la COVID-19 sera abrogée à compter du 1er mars : les agents publics reconnus **personnes vulnérables** relèvent désormais, à compter de cette date, du droit commun.

En conséquence :

- Le télétravail intégral accordé aux agents dont les missions sont télétravaillables prend fin à compter du 28 février 2023. Les services RH de proximité prendront l'attache de ces agents en ce qui concerne la gestion administrative de leur télétravail.

Une demande de télétravail dérogatoire, justifiée pour des raisons médicales, est possible, dans les conditions de droit commun définies à l'article 4.1 du décret du 11 février 2016 cité en référence, c'est-à-dire pour une durée de 6 mois maximum **à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.**

- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agents publics dont les missions n'étaient pas télétravaillables, prendront fin **le 28 février 2023**.

La présente note de service précise les modalités de retour sur site des agents qui bénéficiaient d'une ASA.

I°/ Retour sur site à compter du 1er mars 2023 des agents vulnérables placés en ASA

A compter du 1er mars 2023, les agents vulnérables placés jusqu'à présent en ASA devront reprendre leurs activités sur site.

Les services de ressources humaines de proximité doivent en informer préalablement les agents afin de définir, le cas échéant, les modalités de leur retour sur site.

Un entretien doit être systématiquement proposé par le chef de service à l'agent en présence, le cas échéant, du gestionnaire RH de proximité et du médecin du travail, pour définir les conditions du retour notamment en termes d'activité, mais aussi pour préciser et mettre en place les mesures prises afin d'assurer la santé et la sécurité des agents concernés qui relèvent désormais du droit commun.

II°/ Démarches à suivre en cas d'impossibilité pour les agents vulnérables de revenir sur site

Si malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail, l'agent concerné estime que son état de santé est incompatible avec une reprise en présentiel, il adresse à son service RH de proximité un certificat médical de son médecin traitant.

A réception de ce certificat médical, le service RH de proximité saisit le médecin du travail pour avis (ce dernier pourra demander à l'agent ou à son médecin toutes pièces complémentaires). En l'absence de médecin du travail, le service RH de proximité pourra faire procéder à un examen médical par un médecin généraliste agréé (liste disponible sur le site de l'agence régionale de santé).

Cet examen a pour objet de vérifier l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions et à préciser les missions et leurs conditions d'exercice compatibles avec son état de santé.

En fonction des conclusions du médecin du travail ou du médecin agréé, deux cas de figure se

présentent :

- soit l'agent est médicalement apte à la reprise de ses fonctions sur site, il devra alors reprendre son activité dans les conditions de droit commun, incluant le télétravail correspondant, le cas échéant, à compter du 1er mars 2023 ;

- soit l'agent est reconnu médicalement inapte à certaines fonctions de son grade ou à toutes fonctions de son grade (après avis du conseil médical), il entre alors dans un processus de reclassement.

Ce processus, qui doit faire l'objet d'un accompagnement individualisé à chaque étape de sa mise en place, relève des modalités décrites en annexe.

La qualité de l'accompagnement au retour des agents concernés est essentielle, en particulier de la part des encadrants et des réseaux de soutien.

Je sais pouvoir compter sur la vigilance de tous dans cette nouvelle étape de normalisation de la situation sanitaire.

Le chef du service des ressources humaines

Xavier MAIRE

ANNEXE – PROCESSUS DE RECLASSEMENT

1ère modalité : Reclassement de l'agent sur un autre poste correspondant aux emplois de son grade et compatible avec son état de santé

Dans cette situation, l'administration doit proposer un autre emploi à l'agent, qui doit être compatible avec son état de santé et correspondre à son grade.

Les iGAPS sont susceptibles d'être mobilisés à cet effet.

Les modalités d'exercice des missions proposées doivent permettre en tant que de besoin le recours au télétravail selon les conditions de droit commun.

2nde modalité : Reclassement dans un autre corps selon les modalités définies par le décret n°84-1051 du 30/11/1984 modifié

Ce dispositif de reclassement a pour objet de permettre à l'agent d'être reclassé dans un autre corps de l'État ou un cadre d'emplois territorial ou un corps hospitalier compatible avec son état de santé.

Dans l'attente de la publication de la note de service qui précisera la procédure en matière de reclassement, les orientations suivantes pourront être suivies :

L'agent peut présenter à son service RH de proximité une demande de reclassement. A réception de cette demande, l'agent sera accompagné par le réseau de soutien, incluant l'IGAPS et tout acteur RH utile (formation, bureau de gestion…) pour définir son projet de reclassement professionnel.

Par la suite, le service RH de proximité propose à l'agent, après avis du conseil médical, une période préparatoire au reclassement (PPR) d'une durée maximale d'un an.

Si l'agent ne formule pas de demande de reclassement, le service RH de proximité peut prendre l'initiative d'engager une telle procédure, après entretien préalable avec l'agent et, sous réserve que les conditions suivantes soient réunies :

- Que l'agent soit reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade ;
- Que l'agent ne soit pas placé en congés pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (cela ne concerne pas les agents en ASA).

L'agent a la possibilité d'effectuer un recours gracieux contre cette décision. Le responsable du service d'affectation fait part de sa réponse après avis de la CAP compétente.