**ATTESTATION DE PLACEMENT EN AUTORISATION SPECIALE D’ABSENCE**

**EN SITUATION EXCEPTIONNELLE**

*(à adapter)*

***L’autorité territoriale de la collectivité***……………………...............................................................................,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale;

Vu la note de la Direction Générale de l’Administration et de la Fonction Publique relative la situation de l’agent public en situation de menace sanitaire grave, en date du 28 janvier 2022 ;

Vu la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, modifiant le passe sanitaire en un passe vaccinal au 24 janvier 2022

Vu la circulaire du 9 septembre 2021 relative à l’identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnues vulnérables à la Covid-19 ;

Vu l’instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d’absences ;

**Vu le décret n°2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l’état d’urgence sanitaire,**

Vu le décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l’état d’urgence sanitaire

Vu le décret **n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

Vu le décret **n° 2020-1331 du 2 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

**Vu le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l’application de l’article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020**

Vu les notes de la DGAFP et de la DGCL d’avril 2021, régulièrement mises à jour, sur les mesures relatives à la prise en compte dans la Fonction Publique d’Etat et dans la Fonction Publique Territoriale de l’évolution de l’épidémie de Covid-19

Considérant que les consignes sanitaires justifient de prendre des mesures proportionnées aux risques épidémiques encourus afin de limiter la propagation virale et préserver sur le plan sanitaire la population.

**Considérant que l’agent ne peut exercer ni ses missions en télétravail ni ses missions en présentiel,**

*Le cas échéant :* Vu les justificatifs produits par l’agent à savoir :

O la déclaration sur l’honneur de M (Mme) ………. attestant qu’il est le seul à pouvoir garder son enfant à domicile, et l’attestation de l’établissement scolaire/la crèche attestant de l’impossibilité d’accueillir l’enfant dans l’établissement OU un document officiel attestant que l’enfant ne peut être accueilli jusqu’au test négatif

O l’arrêt de travail établi par le docteur………………… en date du ……………………….attestant de l’agent qu’il se trouve en situation de  personne vulnérable conformément à la liste établie par la circulaire du 9 septembre 2021

O l’arrêt de travail établi par le docteur………………… en date du ……………………….attestant de l’agent qu’il cohabite avec une personne vulnérable

O l’attestation sur l’honneur de l’agent qu’il se trouve en situation de  personne vulnérable conformément à la liste établie par la circulaire du 9 septembre 2021

O la déclaration de grossesse

O le certificat médical prescrivant l’isolement individuel en quarantaine de de M (Mme) ……….

**Considérant la nécessité de placer M…………….. dans une position statutaire régulière ;**

**. . .**

Considérant que M........................ *(Nom, Prénom, Grade)* en situation effective de travail est donc placé **en autorisation exceptionnelle d’absence** au motif que :

ο L’agent doit être exclu d’un travail en présentiel (sachant que le télétravail est impossible pour cet agent), **compte tenu qu’il est médicalement considéré comme une personne vulnérable atteint d’une des pathologies listées dans la circulaire du 9 septembre 2021** et la mise en œuvre des mesures de protection renforcée du poste de travail est impossible

Dans ce cas, le placement enautorisation exceptionnelle d’absence rémunérée a lieu à compter du ……………………………. et …………………. *(si durée fixée sur le certificat médical)* *ou* jusqu’à nouvel ordre dans l’attente d’une attestation de réintégration,

ο L’agent considéré comme personne vulnérable sera, au regard des mesures de protections renforcées mises en place par l’employeur, pour partie en ……… *(présentiel ou télétravail)* et pour partie en autorisation exceptionnelle d’absence si son poste ne peut pas entièrement être aménagé en application de la circulaire du 9 septembre 2021; selon les modalités suivantes :

* *Soit vous indiquez les jours de présentiel ou de télétravail et les jours d’autorisation spéciale d’absence si vous les avez définis*

Ne sera pas en autorisation exceptionnelle d’absence et devra assurer ses missions en présentiel, au regard de l’aménagement de son poste, les jours suivants : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(indiquer les jours connus)*. Les autres jours, il sera placé en autorisation spéciale d’absence rémunérée.

* *Soit vous faites référence au planning transmis chaque semaine* :

Ne sera pas en autorisation exceptionnelle d’absence et devra assurer ses missions en présentiel, au regard de l’aménagement de son poste, selon le planning transmis chaque semaine. Les autres jours, il sera placé en autorisation spéciale d’absence rémunérée.

ο L’agent doit être exclu d’un travail en présentiel (sachant que le télétravail est impossible pour cet agent) dans l’attente de l’avis du médecin de prévention en cas de désaccord entre l’employeur et l’agent sur la mise en œuvre des mesures renforcées pour l’aménagement du poste de travail

Dans ce cas, le placement enautorisation exceptionnelle d’absence a lieu à compter du ……………………………. et …………………. jusqu’à l’avis du médecin de prévention.

*A réception de l’avis du médecin de prévention, soit l’agent reprend son poste en présentiel si le médecin de prévention a émis un avis favorable aux mesures renforcées soit l’agent est placé en ASA « personnes vulnérables » si le médecin de prévention a émis un avis défavorable aux mesures renforcées mise en place par l’employeur.*

ο L’agent doit être exclu d’un travail en présentiel (sachant que le télétravail est impossible pour cet agent) de ses missions, **en raison de la nécessité d’assurer la garde d’enfant de moins de 16 ans ou enfant handicapé**,

Dans ce cas, le placement enautorisation exceptionnelle d’absence a lieu à compter du ……………………………. et jusqu’au ……………………………………… (le cas échéant : jusqu’à la réouverture des établissements scolaires, des crèches, des garderies, des activités périscolaires et extrascolaires ou en cas de test négatif pour les enfants « cas contact » *- à adapter en fonction de la situation de l’agent*).

Pendant cette période, l’agent bénéficiera de l’intégralité de sa rémunération et du maintien de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Pendant cette période, M…………. n’ouvrira pas de droits à acquisition de jours de réduction du temps de travail sauf disposition contraire à venir.

Dans tous les cas, pendant cette période l’agent reste à la disposition de son employeur en cas d’urgence.

Date …/…../…….

Signature de l’autorité territoriale ou de son représentant

*NOM/ PRENOM / QUALITE*

Notifié le …………………………….,

Signature de l'agent

*A noter : Pour les ASA liées uniquement au garde d’enfant de moins de 16 ans, l’employeur peut demander une attestation sur l’honneur signée du conjoint indiquant qu’il n’est pas lui-même autorisé à s’absenter de son travail.*