

Conseil Départemental
Bouches-du-Rhône
Lundi 16 novembre 2020→ www.cgt-cd13.org**ON SE PROTÈGE!**

COVID-19 : nouveaux rebondissements dans la prise en compte des personnels vulnérables !

La Collectivité devrait communiquer les modalités de mise œuvre du dispositif dans le cadre de la "Foire aux Questions".

D'ores et déjà, à retenir :
Les personnels vulnérables déjà en télétravail ou à défaut en AEA suite aux préconisations de service de médecine préventive (SMP), donc déjà connus, n'ont rien à faire... pour les autres, un certificat médical devra être présenté au cadre hiérarchique, N+1 de son service pour transmission au SMP.

Le Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 et la circulaire relatifs à la situation des personnels vulnérables vient de sortir. Nous nous attendions à une réaction du gouvernement, bousculé par le référent du 17 octobre, et par les interventions répétées des organisations syndicales de la Fonction publique et en particulier au courrier unitaire CGT, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC et FA adressé à la ministre de la Transformation et de la fonction publiques le 6 novembre.

Ce courrier unitaire a fait l'objet d'une réponse écrite de la ministre dès le 10 novembre, accompagnant donc cette première concrétisation dans les textes concernant les personnels vulnérables. S'agissant des mesures relatives au contexte sanitaire, le ministère doit maintenant entendre notre organisation syndicale sur la suspension immédiate du jour de carence, en acter son abrogation et reconnaître la situation des salariés vivant avec des personnes vulnérables.

La CGT vous informewww.cgt-cd13.org**La CGT toujours à votre disposition :**Alain ZAMMIT : 06 65 00 32 94
Valérie MARQUE : 07 86 55 11 28
Jean Francois GAST : 06 86 47 33 99
François CANU : 06 70 51 82 87
Lydia FRENTZEL : 06 66 94 29 83Rejoignez-nous sur
facebook

Le décret du 10 novembre 2020 porte notamment sur une nouvelle liste de critères définissant les personnes vulnérables. Les pathologies et facteurs de vulnérabilité pris en compte durant le premier confinement y sont confirmées, et neuf pathologies supplémentaires sont ajoutées à la liste.

Les évolutions :

- ▶ Pour ces salariés ou les fonctionnaires, le télétravail devient la règle.
- ▶ Si les activités ne le permettent pas, l'employeur doit prendre des mesures de protection renforcées détaillées par la circulaire. Si de telles mesures ne peuvent être prises, l'agent devra être placé en autorisation exceptionnelle d'absence.
- ▶ Si l'agent estime que les mesures de protection ne sont pas respectées, ce sera à l'employeur de saisir le médecin de prévention et l'agent sera placé en ASA en attendant l'avis de ce dernier.

Rappel des critères :

- 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 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 immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, 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.

Nouvellement prises en compte les pathologies suivantes :

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.

Modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables :

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant.

Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie remplir le critère d'âge mentionné au a) du 1 de la présente circulaire. Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique

- a)** 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) ;
- b)** 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)
- c)** 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) ;
- d)** L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- e)** 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;
- f)** 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 ;
- g)** 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.

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou AEA. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent.

En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA ou AEA.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-10-novembre-2020-relative-a-lidentification-et-aux-modalites-de-prise-charge-des-agents>.

Les rebondissements sur la question des personnels vulnérables sont à l'image de la gestion de la crise par le gouvernement. Si ce dernier a été contraint de revoir sa copie concernant les vulnérables, il laisse une fois encore les employeurs bien seuls face aux exigences introduites par la notion de "protection renforcée" et complexifie pour les agents les démarches à entreprendre.