Droit en Liberté

N°139 – Novembre 2020

Bulletin édité par le pôle DLAJ Confédéral

Salarié.e.s vulnérables : Encore un nouveau décret, une protection sous condition toujours insuffisante

Chères Camarades, Chers Camarades,

Nous attirons votre attention sur la publication au JO d'un nouveau décret sur les salarié.e.s vulnérables https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042512657 ainsi qu'une circulaire d'application pour la Fonction publique : http://www.cgtspip.org/wp-content/uploads/2020/11/Circulaire_DGAFP_agents_vulnerables.pdf

Pour rappel, une décision du Conseil d'Etat du 15 octobre avait suspendu le décret du 29 août qui avait considérablement réduit les critères de vulnérabilité passant de 11 critères à 5. Le Conseil d'Etat avait jugé que le gouvernement n'a pas suffisamment justifiée cette restriction des critères qui conduisait à exclure certaines pathologies tel que le diabète ou l'obésité.

Mais le gouvernement n'entendait pas en rester là et vient de prendre un nouveau décret qui limite considérablement le droit des personnes vulnérables à être placée en activité partielle ou en autorisation spéciale d'absence (pour le secteur public).

Explications ci-jointes.

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.

- **Rappel**

Entre le 1er mai et le 29 août 2020, les salariés vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable, qui ne pouvaient pas télé-travailler, ont pu, avec un certificat médical d'isolement, bénéficier du placement en activité partielle, pour le secteur privé ou être placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), pour le secteur public.

Cependant, ce dispositif protecteur avait ensuite été remis en cause par un décret du 29 août 2020 pour le secteur privé. Pour la Fonction publique, le Ministère avait également annoncé la fin des ASA aux organisations syndicales et une circulaire pour la fonction publique d'Etat avait été diffusée. Ce décret avait non seulement mis fin au dispositif protecteur pour les salarié.e.s vivant avec une personne vulnérable mais aussi avait considérablement réduit les critères de vulnérabilité (cf. Flash info DLAJ n°37).

Ensuite saisi en référé, le Conseil d'Etat a suspendu plusieurs articles de ce décret, en considérant que le gouvernement n'a pas suffisamment justifié cette restriction des critères qui conduisait à exclure certaines pathologies tel que le diabète ou l'obésité (cf. Flash Info DLAJ n°38)

- **Le décret du 10 novembre 2020**

Mais le gouvernement n'entendait pas en rester là et vient de prendre un nouveau décret qui limite considérablement le droit des personnes vulnérables à être placée en activité partielle ou en autorisation spéciale d'absence (pour le secteur public).

Si fort heureusement, ce décret rétablit des critères larges de vulnérabilité, il conditionne drastiquement le placement en activité partielle (ou en autorisation d'absence pour la fonction publique) en fonction des conditions de travail du salarié.

En résumé, pour être placé en activité partielle ou en ASA il faut être vulnérable mais en plus justifier non seulement de ne pas pouvoir télétravailler mais aussi que son poste de travail ne respecte pas les consignes sanitaires renforcées.

Le signal envoyé est clair : priorité au travail sur la protection de la santé !

- **Rétablissement des 11 critères de vulnérabilité en y ajoutant un nouveau :**

a) Être âgé de 65 ans et plus ;
b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 ;
c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
d) 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) ;
e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur,

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.

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 ;
i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;

Critère nouveau : *l) Etre 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 hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;*

- **L'activité partielle ou l'ASA conditionnée à l'impossibilité de l'aménagement du poste de travail**

La nouveauté de ce décret réside dans le fait de conditionner le placement en activité partielle ou l'octroi d'autorisation spéciale d'absence à un **second critère** qui s'ajoute à l'état de santé :

- ✓ L'impossibilité de télétravailler totalement et
- ✓ L'impossibilité de bénéficier des mesures de protections renforcées suivantes :

a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;

b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical 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'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

d) 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 ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Cette limitation drastique de la protection des salariés vulnérables en la conditionnant à l'impossibilité de l'aménagement du poste du travail semble malheureusement découler des préconisations du Haut Conseil de la Santé publique. Le décret, dans ses visas, fait mention de 2 avis du HCSP du 6 et 29 octobre 2020[1].

[1] voir tous les avis ici : https://www.hcsp.fr/explore.cgi/PointSur/2.

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.

En effet, le HSCP préconise pour les personnes vulnérables en premier lieu le télétravail et si celui-ci n'est pas possible, le travail en présentiel qui doit respecter les mesures sanitaires renforcées : https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=904

« *que le télétravail soit privilégié chaque fois que possible.*

S'il est impossible, le travail en présentiel ne peut être envisagé que lorsque les conditions le permettent : poste de travail isolé, nettoyé et désinfecté avec les produits de nettoyage/désinfection habituels, au moins en début et en fin de poste, et consignes générales de prévention appliquées de façon stricte, y compris dans tout lieu fréquenté lors de l'activité professionnelle (restaurant d'entreprise, cafétéria, salle de détente…) : mesures barrières renforcées, hygiène des mains, respect strict de la distanciation physique en milieu ouvert (à défaut port obligatoire du masque); port obligatoire d'un masque à usage médical en milieu clos (que la distanciation physique soit ou non respectée) ;

que le médecin du travail apprécie la compatibilité de l'aménagement du poste de travail et des mesures de protection avec l'état de santé de la personne et puisse prononcer une éviction professionnelle si les conditions d'une reprise du travail en sécurité ne sont pas remplies »

De plus, du côté de la censure par le Conseil d'Etat, il faut noter que celle-ci était motivée sur 2 éléments :

- d'une part, le gouvernement avait indiqué que malgré la fin de l'activité partielle, les salariés pouvaient toujours bénéficier d'arrêt maladie de droit commun. Or le Conseil d'état avait jugé que cette information n'avait pas été communiquée au grand public et que même sur le site dAmélie.fr il était indiqué que les médecins pouvaient délivrer des arrêts seulement sur le fondement des 5 critères. Il y avait donc une incohérence dans les informations et donc un risque pour les salariés vulnérables de ne pas bénéficier d'une protection. Depuis le site Ameli a été actualisé le 28 octobre avec les 12 critères, sans précision sur les conditions de relatives au poste de travail.

- d'autre part, le gouvernement pour restreindre à ces 5 critères s'était basé sur des études publiées dans des revues scientifiques. Mais le CE le censure sur ce point en indiquant que le Haut conseil de la santé publique, tout en faisant référence à ces publications, n'avait pas réduit les critères de vulnérabilité et que donc le gouvernement ne justifiait pas suffisamment cette réduction des critères : « *Si le Haut conseil de la santé publique a, par la suite, le 19 juin 2020, indiqué que* ***le risque en milieu professionnel, même pour les professions au contact avec le public ou les malades, pouvait être contrôlé par une***

Et notamment -6/10/2020 : Avis relatif à l'activité professionnelle des femmes enceintes en période de circulation du SARS-CoV-2
-23/07/2020 :
Avis relatif à l'opportunité de recommandations spécifiques pour certaines personnes pouvant être considérées comme particulièrement vulnérables parmi les personnes à risque de forme grave de Covid-19
- Coronavirus SARS-CoV-2, reprise du travail des personnes à risque du 19 juin 2020
20/04/2020 : Actualisation de l'avis relatif aux personnes à risque de forme grave de Covid-19 et aux mesures barrières spécifiques à ces publics
-Coronavirus SARS-CoV-2 prise en charge des personnes à risque de formes graves du 31 mars 2020

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.

application stricte des mesures barrières*, il n'a, en revanche, pas modifié la liste qu'il avait dressée précédemment* ».

- **Toujours rien pour les salarié.e.s vivant avec une personne vulnérable**

Pour rappel jusqu'au décret du 29 août, les personnes vivant avec une personne vulnérable pouvaient bénéficier du placement en activité partielle. Mais le Conseil d'Etat n'a pas censuré le gouvernement sur ce point, en considérant que la situation était différente et que le risque était plus indirect. Quand on sait le nombre de contamination intra familiale, lorsque les conditions de logements sont précaires, cette absence de protection est particulièrement choquante.

- **Une protection bien loin d'être suffisante mettant en danger les salarié.e.s !**

On peut évidemment saluer le rétablissement des critères larges de vulnérabilité. Cependant conditionner la mise à l'abri des salariés vulnérables à l'impossibilité de bénéficier de mesures sanitaires renforcées laisse une **grande part d'incertitude et de risque** vis-à-vis de ces salariés.

En effet, dans le décret, il est précisé que le placement en AP ou en ASA doit être à la demande du salarié avec l'accord de l'employeur. Qu'en cas de désaccord, c'est à la médecine du travail de trancher et qu'en attendant cette décision, le salarié est placé en AP ou en ASA. C'est déjà une bonne chose.

La circulaire d'application pour la Fonction publique reprend l'ensemble de ces conditions (12 critères de vulnérabilité et mesures sanitaires renforcées). Il est cependant précisé que « *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* », et que « *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)* ».

On voit donc bien que c'est à l'employeur d'estimer la situation au cas par cas et que la décision de placement en AP ou en ASA lui appartient.

Par conséquent, il est fort probable que sur les terrains, dans les entreprises et les services, les salarié.e.s vulnérables aient beaucoup de difficultés à faire prévaloir leur droit à la protection et que l'employeur s'arrangera toujours pour justifier qu'il respecte les consignes sanitaires renforcées. Pourtant, l'usage des moyens de transports collectifs et la présence au travail constitue un risque pour ces salarié.e.s.

Le rôle syndical est de mettre l'employeur devant ses responsabilités et ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail ! Si l'employeur ne met pas un salarié à l'abri malgré un certificat médical en jugeant qu'il respecte les consignes sanitaires renforcées, il pourrait sans doute voir sa responsabilité engagée !

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.

Pour conclure, ce décret est bien loin d'être satisfaisant ! Alors que pendant plusieurs mois, les salarié.e.s vulnérables ont pu bénéficier d'une protection renforcée avec des mesures d'éviction de leur poste de travail ; face à la 2ème vague, le signal du gouvernement est clair : priorité au travail sur la santé des salariés ! Il est particulièrement scandaleux et paradoxal que dans le même temps le gouvernement ose décréter l'état d'urgence sanitaire et le reconfinement tout en faisant régresser les protections des personnes vulnérables qui risquent de mourir ou déclarer une forme grave du covid !

Montreuil, le 13 novembre 2020

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.