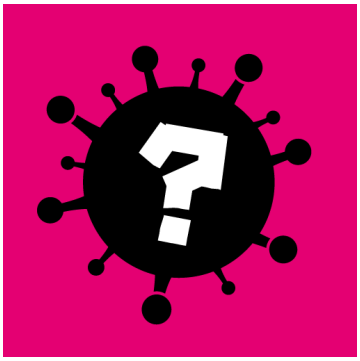
Le COVID-19 questions réponses



Le COVID-19 gagne du terrain tout comme les inquiétudes des agent·es. Ce document tente de faire le point sur leurs droits en la matière et rappelle également celles des employeurs publics.

Le décret du 31 janvier 2020 s'applique-t-il aux fonctionnaires ?

Le décret du 31 janvier 2020 sorti en urgence par le gouvernement prévoit plusieurs mesures dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 :

- les conditions dérogatoires d'octroi des prestations en espèces maladie délivrées par les régimes d'assurance-maladie pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du COVID-19 ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie ;
- la possibilité d'ouvrir le droit aux indemnités journalières sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale ;
- de ne pas appliquer les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Ce décret ne s'applique malheureusement qu'aux salarié·es de droit privé, ainsi qu'aux contractuel-le-s de droit public employé·es dans la fonction publique. Les fonctionnaires en sont exclus, malgré nos demandes successives.

Pourquoi ? Bonne question. En effet, à ce stade, en ce qui concerne les agent·es de la fonction publique, seule une note, très succincte publiée par la DGAFP donne aux différents ministères et administrations quelques grandes lignes de conduite à tenir. Bien entendu, cette note n'est en rien contraignante et laisse ainsi toute latitude aux interprétations et applications plus ou moins effectives, tant au niveau des administrations nationales que par rapport aux directions locales.

Jour de carence ou pas ?

Premier rappel concernant le jour de carence. Pour Solidaires, dans le public comme dans le privé, celui-ci ne devrait pas exister : Solidaires en demande l'abrogation pure et simple ! (https://solidaires.org/Jour-de-carence-NON)

Au-delà de ce rappel indispensable, il convient d'indiquer que la DGAFP préconise de ne pas appliquer de journée de carence aux agent·es en confinement ou devant garder leurs enfants. Si dans le décret du 31 janvier, la mesure est obligatoire pour les employeurs privés, cela n'est pas le cas dans la fonction publique. Ainsi, une collectivité territoriale (il en existe tout de même 46 000 en France faut-il le rappeler…) ou une administration peut faire une interprétation très restrictive de cette recommandation et appliquer malgré tout le jour de carence.

Solidaires a écrit à Olivier Dussopt le 3 mars afin de connaître quelle déclinaison du décret du 31 janvier allait être faite dans la fonction publique. Il semble donc ne pas y avoir urgence puisque le secrétaire d'État n'a envoyé sa réponse que le 11 mars… pour ne rien dire sur le fond…

Mais si vous êtes malade, du COVID-19 ou de toute autre maladie, vous aurez droit au jour de carence ! Vous êtes dans le régime de droit prévu en cas de congé de maladie ordinaire !

Le télétravail

La note de la DGAFP incite les employeurs publics à proposer le télétravail comme alternative à la mise en autorisation d'absence. Sauf que jusqu'à preuve du contraire, si le télétravail n'est pas un droit pour les agent·es, il n'est pas une obligation non plus ! Il faut un accord des deux parties, la signature d'une convention, la mise aux normes électriques du local personnel destiné à l'exercice du télétravail, une assurance dédiée… et du matériel ad hoc, et même encore la possibilité d'exercer telle ou telle mission, ce qui est loin d'être une possibilité pour toutes les missions de service public. Concernant la mise à disposition d'un matériel informatique par l'employeur, ceux-ci n'en ont pas forcément en stock, n'ont pas anticipé la mise en œuvre passive d'un tel dispositif généralisé dans l'urgence, les équipes informatiques ne sont pas calibrées pour faire face (après des suppressions d'emplois massives issues de politiques d'austérité budgétaire à l'œuvre depuis au moins 20 ans…)

Protections collectives

Dans le cadre de cette obligation de sécurité qui pèse sur tout employeur, tous les moyens pour protéger les agent·es doivent être mis en œuvre : mesures d'hygiène telles que savons et essuie-mains en quantité suffisante (on a vu réapparaître à cette occasion des savons dans les établissements scolaires, absents depuis plusieurs années…), gels hydro alcooliques, lingettes pour nettoyer les surfaces (claviers ordinateurs, poignées de porte, etc.), le renforcement du nettoyage des sanitaires et des bureaux, le renforcement du nettoyage des banques d'accueil, la pose de cloisons vitrées dans les accueils… Les masques semblent inutiles, car ils ne protègent pas leurs porteurs/euses. Ils ne sont indiqués que pour les personnes atteintes par le virus pour éviter les postillons en cas de toux, et donc notamment qu'elles contaminent d'autres personnes.

Pour cela, les agent·es peuvent en faire la demande orale ou écrite en remplissant le registre santé et sécurité au travail prévu à cet effet, leurs représentant·es en CHSCT peuvent demander une réunion extraordinaire du CHSCT pour porter le débat au niveau collectif, avec la présence du médecin du travail et de l'ISST/ACFI…

Nous conseillons également à l'agent·e atteint·e d'affections chroniques, telles qu'asthme, pneumopathie, hypertension, maladies cardiovasculaires, diabète ou en cas de grossesse d'en faire part au médecin du travail de façon à ce que celui-ci formule une proposition d'aménagement de conditions d'exercice à l'employeur. Ce dernier devra alors prendre les dispositions appropriées selon les risques que peuvent faire courir certaines situations de travail.

Quelques exemples d'aménagements qui peuvent être proposés

- Télétravail : augmentation du nombre de jours pour un agent qui est déjà en télétravail ou mise en télétravail
- Travail à distance
- Aménagement d'horaires pour limiter les risques liés au transport en commun
- Dispense d'accueil du public
- Changement temporaire d'attributions
- Dispense d'intervention en extérieur

Droit de retrait et COVID-19

Le gouvernement fait passer un message selon lequel, a priori, l'exposition au COVID-19 ne représente pas un danger grave et imminent pour les fonctionnaires, et ce de manière globale, donc quel que soit le travail effectué, et les conditions dans lesquelles il doit d'effectuer !

Or le législateur qui a rédigé la loi et le décret qui régissent la possibilité pour tout agent·e d'exercer son droit de retrait lorsqu'il estime que la situation de travail dans laquelle il exerce sa mission représente un *danger grave et imminent*, ne disait pas que le gouvernement, ou tout employeur, puisse a priori statuer de manière définitive sur la dangerosité du travail.

Cela va d'ailleurs à l'encontre de l'évaluation des risques professionnels, ou alors on a affaire à des gens très forts qui prétendent tout maitriser à tout instant ! Celles et ceux qui connaissent le travail savent que malheureusement la réalité et tout autre…

Donc pour résumer, chaque agent·e qui pense avoir un *motif raisonnable de penser* que la situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa santé peut exercer son droit de retrait, après en avoir averti son employeur. Chaque situation doit donc être analysée au cas par cas, sans a priori, afin de protéger la santé de toutes et tous.

Ce droit constitue même la contrepartie du lien de subordination inhérent au contrat de travail et impose à l'employeur une obligation générale de sécurité (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Pour aller plus loin, nous vous invitons à lire la fiche de Solidaires : http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n6droit-de-retrait-et-droit-dalerte/

Solidaires fonction publique
31 rue de la grange aux belles — 75010 PARIS — Tél. 01 58 39 30 20
http://www.solidaires.org/ - contactfp@solidaires.org