



Analyse et revendications FGF FO pour les agents de la Fonction publique dans le cadre de la crise sanitaire.

Les décisions prises par le gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire sont traduites dans les fiches techniques de la DGAFP. Celles-ci nous amènent à nous interroger sur des questions pratiques en termes de conséquences sur la santé au travail des agents et l'impact sur les règles actuelles des organisations de travail. Rappelons qu'une seule réunion sur le COVID-19 s'est tenue le lundi 16 mars avec le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et qu'elle n'a malheureusement pas permis de traiter des sujets de fond.

Privilégier le télétravail pour les agents dès que cela est possible.

La FGF FO demande à l'ensemble de ses structures de veiller à ce que les agents soient placés le plus largement possible en télétravail.

Cependant, certaines missions peuvent nécessiter une présence sur les lieux de travail. Celles-ci doivent être intégrées, pour chaque ministère, dans le Plan de Continuité de l'Activité (PCA).

Chaque agent qui se verrait refuser la possibilité du télétravail dans ce contexte doit impérativement demander par écrit à l'employeur les motivations du refus.

Télétravail et temps de travail :

Votre temps de travail doit être maintenu. A ce titre, le droit à la déconnexion, que La FGF-FO revendique, doit être mis en œuvre pour préserver un équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle. De même, à chaque fois que cela est possible, tous les outils nécessaires doivent être mis à votre disposition (ordinateur, moyens de connexion le cas échéant). Dans le cas où vous seriez amené à travailler avec votre matériel personnel, nous invitons chaque syndicat à demander une prise en charge.

Droit de retrait :

Les agents ne pouvant pas télétravailler au regard de la spécificité de leurs missions et ayant un doute sur leur exposition au virus au regard des mesures prises par leur employeur peuvent exercer leur droit de retrait.

Le droit de retrait consiste en la possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail :

- S'il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Procédure

L'agent qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation.

Il peut aussi informer un représentant du personnel au CHSCT (ce que nous vous conseillons fortement ou prévenir votre délégué syndical) qui en alerte immédiatement le chef de service et consigne l'événement dans un registre spécial tenu, sous la responsabilité du chef de service. Ce registre est à la disposition des membres du CHSCT, de l'inspection du travail, des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Tout avis figurant sur ce registre doit être daté et signé et comporter :

- ☐ L'indication des postes de travail concernés,
- ☐ La nature du danger et sa cause,
- ☐ Le nom de la ou des personnes exposées,
- ☐ Les mesures prises par le chef de service pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni dans les 24 heures par tout moyen adapté à la situation (audio ou visioconférence). L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. L'administration décide des mesures à prendre après avis du CHSCT. En cas de désaccord entre l'administration et le CHSCT, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail qui présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, notamment en raison d'une défectuosité du système de protection.

Des arrêtés ministériels fixent les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait car il compromettrait l'exécution même de ces missions. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens.

Textes de référence :

Application de l'article 5.6 et 5.7 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

GUIDE JURIDIQUE (page 16) de l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ne pas oublier de renseigner le registre de sécurité de danger grave et imminent explicité par l'article 5.8 du décret cité ci-dessus.

Le plan de continuité de service au public qui détermine la présence physique ou non des agents doit être présenté au CT.

Autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas d'impossibilité d'exercer le télétravail, l'employeur public doit placer l'agent dans une position administrative permettant de maintenir sa rémunération pour respecter le statut général des fonctionnaires et éviter la notion de service non fait.

2 possibilités : les ASA et le congé maladie

1. Placer l'agent en autorisation spéciale d'absence.

S'appuyant sur l'instruction n°7 du 23 mars 1950, des ASA spécifiques sont accordées pour protéger les agents ne pouvant pas exercer leur mission et n'étant pas concernés par le PCA, et également les agents placés en quarantaine ou cohabitant avec une personne placée en quarantaine.

2. Placer l'agent en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.

Pour les agents contractuels, cette mesure est applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020. **Ce décret n'est pas applicable aux fonctionnaires.** Dans ce cadre, pour les fonctionnaires, la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence est recommandée.

En cas d'arrêt maladie imposé par l'employeur, la FGF-FO revendique que cet arrêt non choisi, lié à une impossibilité d'organiser le travail, ne soit pas comptabilisé dans les 90 jours d'arrêt maladie annuel afin d'éviter toute perte de rémunération ou demi-traitement.

Rappelons que ces 2 options sont applicables si le télétravail est impossible et la mission non concernée par le PCA.

Revendications :

La pandémie ne fait pas obstacle aux revendications bien au contraire. La suspension de l'application du jour de carence (amendement du Gouvernement dans la Loi d'Etat d'urgence sanitaire) obtenue le 21 mars démontre bien que le Gouvernement a de grandes difficultés à sortir de sa vision budgétaire et de son dogme de réduction de la dépense publique. Le déficit de protection des agents et plus largement des salariés, régulièrement avéré, est la triste démonstration de décennies de politique d'austérité.

Nous avons donc eu raison de réitérer nos revendications y compris dans ce contexte. Quant au jour de carence, il est suspendu, c'est bien un minimum, mais FO revendique toujours son abrogation pure et simple.

Lors de la réunion du lundi 16 mars 2020, le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique a confirmé le maintien de la totalité de la rémunération (indiciaire et indemnitaire) au travers d'un GT spécifique sur le coronavirus.

Lors de cette réunion, nous avons demandé l'élaboration d'une circulaire d'application rappelant les droits et obligations des agents dans cette période. Le Secrétaire d'Etat l'a refusé malgré notre insistance et les nombreux questionnements évoqués ce jour-là.

Nous avons rappelé que la situation particulière des fonctionnaires couverte par le statut général des fonctionnaires nécessitait des textes législatifs et/ou réglementaires et que chaque employeur public ne peut s'en affranchir comme il le veut.

La FGF FO sera vigilante afin que les personnels ne perdent aucun droit dans cette période dramatique tant en termes de congés, de JRTT, de rémunérations que de déroulement de carrière.

La FGF-FO rappelle à ses syndicats qu'ils peuvent à tout moment saisir le CHSCT y compris si celui-ci doit se réunir en visioconférence.

La FGF-FO invite tous les agents publics, adhérents et militants, à prendre un maximum de précautions au quotidien pour se protéger le mieux possible.