

Covid 19 et agents vulnérables

Où en est-on ?

Lors de la première crise au printemps 2020, 11 pathologies étaient considérées par le haut conseil en santé publique (HCSP) comme facteurs de vulnérabilité au Covid 19. Les agents souffrant d'une de ces pathologies, ou qui vivaient avec une personne considérée à ce titre comme vulnérable, pouvaient bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) si le télétravail était impossible.

Après que le décret du 29 août 2020 a réduit cette liste à 4 facteurs, un nouveau décret en date du 10 novembre 2020 reconnaît maintenant 12 pathologies comme facteurs de vulnérabilité.

La possibilité d'être placé en ASA pour les agents vivant avec une personne vulnérable a été supprimée. Les employeurs doivent cependant les placer en télétravail ou leur proposer des aménagements de manière à éviter les heures d'affluence

Le ministère de la fonction publique recommande que les agents vulnérables soient placés en télétravail si c'est possible, et si ce n'est pas le cas l'employeur doit aménager leur poste. Si aucune de ces solutions n'est envisageable, l'agent est placé en ASA. Le médecin du travail peut être saisi par l'employeur en cas de désaccord avec l'agent.

Ce que veut la CFDT

Sur les critères de vulnérabilité :

Dès la parution du décret du 29 août, la CFDT avait contesté la réduction de la liste à seulement 4 pathologies, alors même que les contours et les formes que peut prendre le Covid 19 sont encore très mal connus.

Avec le décret du 10 novembre, le rétablissement de la liste initiale de pathologies va dans le bon sens, de même que l'ajout d'une 12^{ème}, relative aux atteintes et maladies neuro-cérébrales. Pour la CFDT, l'ajout de cette pathologie à la liste d'origine prouve, si besoin était, qu'en l'état actuel des connaissances il est aussi nécessaire d'élargir le champ des séquelles possibles de cette maladie.

Sur le statut des agents vulnérables :

La CFDT demande que l'obligation de télétravail et d'aménagement des postes de travail ne reste pas un vœu pieu, et s'impose aux employeurs dès que l'agent présente un certificat médical attestant de sa vulnérabilité. **Tout doit être mis en œuvre pour que les agents vulnérables puissent choisir de continuer à exercer leur activité professionnelle sans mettre en jeu leur santé.**

La CFDT demande que le système de régulation mis en place en cas de désaccord entre l'agent vulnérable et l'employeur, puisse être activé aussi à la demande de l'agent, et pas seulement à celle de l'employeur.

La CFDT demande que l'adaptation des postes de travail fasse l'objet d'une concertation avec les acteurs de la prévention, et avec le CHSCT dans le cadre du dialogue social. Les agents ne doivent pas rester seuls devant la décision de leur employeur

Sur les agents vivant avec des personnes vulnérables :

La CFDT demande que les agents obtiennent des réponses claires aux questions qui les préoccupent et des instructions sans ambiguïté soient données aux employeurs sur leurs obligations.

Pour la CFDT

Les agents vulnérables doivent être protégés,
mais pas stigmatisés
ni isolés chez eux.

Toutes les options doivent être
mises sur la table.

Les agents doivent être
entendus, leurs droits respectés.

