

2020_04_21_SOLIDAIRES_FP_Conges_RTT_Primes_injustice	3
2020_04_14_SOLIDAIRES_FP_annonces_presidentielles	5
2020_04_01_SOLIDAIRES_FP_Le_temps_est-il_aux_sanctions	7
2020_03_25_SOLIDAIRES_FP_Pas_de_restriction_au_droit_retrait	9
2020_03_25_Covid_droit_retrait_DGAFP_cote_des_employeurs	11





# CONGÉS, RTT, PRIMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE LE GOUVERNEMENT RÉPAND L'INJUSTICE

L'ordonnance sur les congés et RTT dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique territoriale (FPT) vient de sortir le 16 avril, presque un mois après celle relative au secteur privé (ordonnance du 25 mars). Elle vient préciser les modalités d'application de l'article 11-I-b) de la loi d'urgence sanitaire du 23 mars, au secteur public (hors enseignants et versant hospitalier).

Le ministre impose :

- 5 jours de RTT, plus cinq jours de RTT ou congés annuels, aux agent-es de l'État en ASA,
- et sur décision du chef de service 5 jours aux télétravailleurs/euses, le tout sans même une consultation préalable du comité technique, alors que pour le privé un accord d'entreprise est nécessaire (article 11 de la loi d'urgence sanitaire du 23 mars).

Les agent-es territoriaux peuvent se voir appliquer les mêmes dispositifs sur décision de l'autorité territoriale (article 7 de l'ordonnance).

Le gouvernement va une nouvelle fois encore plus loin et maltraite toujours un peu plus les fonctionnaires.

## CONGÉS ET RTT : INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS EN TOUT GENRE

Interpellé par Solidaires Fonction publique sur l'hétérogénéité des mesures prises et l'inégalité de traitement des agents qui se développait selon les secteurs administratifs et chefs de service, le secrétaire d'État avait au départ botté en touche en renvoyant aux décrets du 25 août 2000 et 14 juillet 2001 relatifs à la mise en œuvre de la RTT dans la FPE et la FPT, ce qui n'apportait rien, tout en laissant les mains libres aux chefs de service. Il avait ajouté qu'il n'y aurait pas d'ordonnance pour le secteur public, mais vient cependant de revirer de position. Les dispositions de l'ordonnance du 16 avril s'appliquent de manière rétroactive au 16 mars. Cette rétroactivité opérée par une ordonnance qui intervient tardivement génère une belle pagaille. Cette ordonnance ne fait donc que rajouter au désordre, et aux inégalités de traitement.

### Agents de l'État en ASA (article 1) : 10 jours de RTT/congés/CET imposés

L'article 1 de l'ordonnance 2020-430 du 16 avril prévoit que : « Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État [...] en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 ou la reprise d'activité [...] **prennent dix jours de réduction du temps de travail ou de congés annuels** au cours de cette période dans les conditions suivantes :

- cinq jours de RTT pour les agent-es en ASA entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ;
- cinq autres jours de RTT ou de congés annuels **pour les agent-es en ASA** entre le 17 avril 2020 et la reprise d'activité.

Lorsque les agent-es n'ont pas de jours de RTT ou

pas suffisamment, les jours sont décomptés des congés annuels, dans la limite de six jours. Les jours de RTT peuvent être pris parmi les jours épargnés sur le compte épargne temps (CET) de l'agent.

Les agent-es à temps partiel voient le nombre de jours de RTT et de congés imposés proratisés. »

### Agent-es publics de l'État en télétravail : 5 jours de RTT/congés/CET

L'article 2 de l'ordonnance du 16 avril prévoit que : « **Afin de tenir compte des nécessités de service, le chef de service peut imposer** aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique de l'État [...] en **télétravail** ou assimilé entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou la reprise d'activité [...] **de prendre cinq jours de réduction du temps de travail** ou, à défaut, de congés annuels au cours de cette période. »

La possibilité d'imposer aux agent-es en télétravail cinq jours de RTT ou de congés annuels n'est pas directement imposée dans l'ordonnance (contrairement à l'article 1 sur les ASA), mais revient au chef de service et doit être justifiée par les nécessités du service.

Concernant les agent-es à temps partiel, une proratisation est effectuée. Il en est de même pour les agent-es qui ont eu des arrêts maladie.

Lorsque les agent-es ont posé des jours de congé ou de RTT volontairement, ils sont déduits des jours imposés.

**Cette ordonnance montre une nouvelle fois la volonté gouvernementale de s'attaquer aux droits des travailleurs/euses. Après celles et ceux du privé, c'est au tour des agent-es publics.**

### Cette ordonnance, c'est accroître encore les discriminations et les inégalités :

- Attaque et discrimination envers les agent-es en ASA empêché-es pour garde d'enfants, et attaque contre les femmes puisque ce sont majoritairement elles qui ont la charge des enfants. Elle est bien loin l'égalité femme-homme soi-disant priorité du quinquennat.
- Attaque contre les agent-es fragiles, toutes celles et ceux qui pour des raisons de santé ont été mis en retrait afin d'être protégé-es et qui se retrouvent

au final sanctionné-es.

- Attaque contre les agent-es n'étant pas officiellement en télétravail, mais travaillant quand même, agent-es voulant télétravailler, mais n'étant pas admis-es au télétravail et placé-es de ce fait d'office en ASA...

Et le gouvernement... pousse la mesquinerie jusqu'à prévoir de véritables calculs d'apothicaire pour les agent-es en présentiel par roulement de deux ou trois jours, alternativement au télétravail.

## DES PRIMES CHICHEMENT CALCULÉES... ET PAS DE REVALORISATION DES TRAITEMENTS ET CARRIÈRES

### Primes pour les soignant-es : de 500 à 1500 euros

Édouard Philippe a annoncé une prime de « 1500 euros à tout le personnel qui gère la crise du Covid-19 dans les hôpitaux des départements les plus touchés, ainsi que le personnel des services accueillant des patients du Covid dans les départements les moins touchés. »

Par ailleurs, l'ensemble du personnel soignant en milieu hospitalier percevra une prime de 500 euros.

Le gouvernement a annoncé également que les heures supplémentaires effectuées au sein d'un établissement hospitalier seront revalorisées de 50 % de plus que les heures habituelles.

Primes et heures supplémentaires sont exonérées de charges fiscales et sociales.

Le gouvernement a oublié les agent-es *invisibles* du social et du médico-social...

### Primes pour les fonctionnaires mobilisés (État et territoriale) : 1 000 euros

Cette prime exceptionnelle, également exonérée de charges fiscales et sociales, a été annoncée par le président de la République le 25 mars et « atteindra effectivement jusqu'à 1 000 euros pour les agents de l'État ». S'agissant de la fonction publique territoriale, cette prime sera versée sur décision des collectivités locales. Actuellement, en

moyenne, 15 % à 20 % des agent-es exercent leurs missions en présentiel et 25 % à 30 % en télétravail.

**Ces primes chichement calculées ne répondent pas aux revendications de revalorisations indiciaires des rémunérations et carrières des agent-es publics. C'est particulièrement vrai des filières très féminisées de la santé du social et du médico-social, reléguées en matière de reconnaissance pécuniaire, tandis que leur utilité sociale longtemps ignorée, éclate enfin au grand jour. Elles paient d'ailleurs un lourd tribut à la crise sanitaire.**

**Le résultat, c'est la remise en cause des droits à congés (RTT inclus) et de la durée du travail à 35H avec une prime pour quelques-uns pour solde de tout compte : travailler plus pour gagner peu!** Dans la plus pure logique libérale, le gouvernement encourage et prélève lui — même congés et RTT aux salarié-es du privé comme du public en vue de la reprise économique après le 11 mai : retrousser tou-tes vos manches! Tandis que le versement de dividendes n'est pas interdit, pas plus que les licenciements, et que contractualisation et précarité se développent dans le secteur public aussi. Des vacataires et contractuel-les de droit public ont été remerciés en cette période de pandémie... Ce gouvernement tient un discours guerrier d'union nationale pour contenir les révoltes. Notre colère ne se confinerà pas! Nous voulons un autre avenir et nous mènerons le combat pour gagner!

**CORONAVIRUS AU TRAVAIL**

**DROIT DE RETRAIT SÉCURITÉ SANTÉ PROTECTIONS**

**N° VERT APPEL GRATUIT 0 805 37 21 34**

**DES SYNDICALISTES RÉPONDENT À VOS QUESTIONS 7j/7 DE 9H À 19H**

**Solidaires** Union syndicale

Plus d'un mois après le début du confinement dont le prolongement d'autant est annoncé de trop nombreuses missions non essentielles sont exercées et les plans de continuité d'activité devraient être limités à ce qui est strictement essentiel. Malgré les demandes incessantes des organisations syndicales, les agent-es publics qui assurent leurs missions en présentiel, au premier chef les personnels de santé, n'ont encore que bien peu souvent le matériel nécessaire à assurer leur protection : masque, gel hydroalcoolique, blouses... Cette situation demeure inadmissible.

Lors de son allocution du 13 avril, le Président de la République a indiqué que d'ici 3 semaines, nous aurons multiplié par 5 la production de masques pour les personnels soignants sous-entendant que nous sommes encore loin de pouvoir fournir à chacun-e le stock de masques indispensables à une protection minimale dans la période épidémique. Quel décalage face à l'enjeu. À ce jour donc, la santé des agent-es publics est encore mise en danger.

Le début du déconfinement est prévu à partir du 11 mai dans des conditions encore bien floues qui ne laissent apparaître que la volonté de satisfaire le patronat et une reprise de l'économie.

Solidaires Fonction Publique exige que pour chaque réouverture de service, administration, collectivité, ministère, tou-ttes les agent-es publics bénéficient de toutes les protections nécessaires : masques, gel, savon et point d'eau, surblouses si nécessaire, plexiglas et tout autre moyen indispensable.

Les gestes barrières ne suffisent en aucun cas et ne pourront protéger les agent-es. Le respect des mesures de distanciation sociale est également une nécessité et tous les aménagements doivent d'ores et déjà être organisés.

Tou-ttes les agent-es doivent par ailleurs pouvoir bénéficier de tests de dépistage systématiques et réguliers ainsi que des contacts avec leurs médecins de prévention aussi souvent que nécessaires.

Solidaires exige que toutes les mesures de protection soient également bien prévues pour tou-ttes les agent-es en contact avec le public qu'il soit adulte ou enfant.

Aucune administration ne doit ouvrir sans que l'ensemble de ces conditions ne soient réunies. Chaque fois que les conditions de sécurité ne le seront pas, Solidaires engagera les agent-es à exercer leur droit de retrait. Toute menace de sanction est inadmissible. Solidaires exige qu'il n'y ait aucune entrave à l'exercice des mandats syndicaux notamment envers les lanceurs d'alerte.

Solidaires n'acceptera en aucun cas qu'une catastrophe sanitaire encore plus grande que celle que nous connaissons déjà ne soit engendrée du fait notamment de l'insuffisance de matériel et du manque d'anticipation.

Les agent-es ne doivent en aucun cas être mis en danger. Il en va de la responsabilité des employeurs publics. L'État employeur doit par ailleurs être exemplaire.

Solidaires FP portera toutes ces revendications lors de la conférence téléphonique du 14 avril avec Olivier Dussopt.

CONFINEMENT



# LE TEMPS EST-IL VRAIMENT AUX SANCTIONS ?

Plutôt que de mettre toute son énergie dans la santé et la sécurité des agent-es dans la période de crise sanitaire que nous connaissons, alors même que les plans de continuité d'activité (PCA) sont encore trop imprécis, que leurs déclinaisons dans l'ensemble des secteurs et collectivités sont faites d'injonctions contradictoires, contraignant de trop nombreux/euses agent-es à se rendre physiquement sur les lieux de travail, alors que les moyens de protection collective et individuelle sont toujours absents pour une majorité d'agent-es et pas uniquement dans le secteur de la santé, le secrétaire d'État à la Fonction publique transmet des notes aux employeurs publics, souvent même sans en informer les organisations syndicales représentatives. Ainsi, une note a été publiée le 31 mars par la DGFAP intitulée « Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ? »

Olivier Dussopt et la DGAFP mettent une attention toute particulière à se préoccuper des sanctions à prendre contre les agent-es qui ne satisferaient pas à leur devoir d'obéissance. Cela en dit long sur la confiance et dans une certaine mesure le manque de considération dans l'engagement pourtant sans faille des agent-es publics, qui pour nombre d'entre eux/elles risquent leur santé pour assurer la continuité de l'action publique.

Faut-il rappeler par ailleurs que les agent-es publics sont depuis de nombreuses années sacrifié-es et avec elles et eux l'ensemble des services publics, sur l'autel du dogme néolibéral et l'austérité budgétaire.

Ce sont des moyens de protections et des consignes claires sur les missions essentielles dont les agent-es ont besoin. Pas des menaces. Solidaires condamne avec la plus grande fermeté de tels agissements et exige que la même énergie soit mise en œuvre pour que les employeurs publics satisfassent à leur obligation générale de sécurité en matière de santé au travail, avec pourquoi pas, des sanctions à la clé de leurs manquements en la matière !

COMMUNIQUÉ





# LES FONCTIONNAIRES FACE AU COVID-19 : PAS DE RESTRICTION DU DROIT DE RETRAIT !

La DGAFP a adressé une note à l'ensemble des ministères et autres employeurs publics concernant l'exercice du droit de retrait dans la Fonction publique.

Cette note accompagne une communication gouvernementale visant à décourager les agent-es publics (tout comme les salarié-es du privé) d'exercer ce droit pourtant reconnu par la loi, inhérent à la nature même de tout contrat de travail ou statut du fonctionnaire qui crée un lien de subordination entre l'employeur et tout travailleur.

Mais cette note fait une interprétation très discutable de ce qu'est le droit de retrait et des conditions dans lesquelles il peut être exercé, en faisant sciemment abstraction du volet important de la prévention en matière de santé au travail : celle des obligations des employeurs !

Dans la situation que nous connaissons aujourd'hui, n'en déplaise à la DGAFP, les agent-es à leur poste, en raison du plan de continuité de l'activité, peuvent estimer qu'ils sont dans une situation de danger grave et imminent. Si l'employeur ne met pas en place les mesures permettant de faire cesser ce danger, pour protéger leur santé d'une mort possible (il y a déjà des gens qui sont morts en ayant contracté la maladie dans le cadre de leur travail), ils et elles sont en droit d'exercer leur droit de retrait.

Non les gestes barrières ne sont souvent pas suffisants ! En particulier quand font défaut les moyens à mettre en œuvre (gels, savons, masques, nettoyage...). On ne peut par ailleurs faire retomber sur les agent-es la responsabilité de l'obligation de sécurité qui relève de la seule responsabilité de l'employeur et constitue une obligation de résultat !

Par ailleurs, personne n'imaginait que la DGAFP avait au sein de ses équipes des infectiologues et des législateurs. A lire la note, le Covid-19 semble relativement facilement évitable en ne restant pas à proximité ou en contact prolongé. Si la situation était si simple, la population de notre pays ne serait pas confinée pour une durée approximative de 6 semaines...

Solidaires exige que la DGAFP arrête de contraindre les agent-es à prendre des risques avec leur santé. L'administration et l'ensemble des employeurs publics doivent être exemplaires et mettre tout en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de tou-tes, et seules les missions essentielles doivent être exercées dans la période.

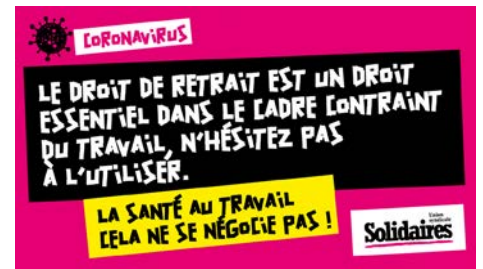
Dans le cas contraire, Solidaires appelle les agent-es qui constatent que leur employeur n'a pas rempli ses obligations définies aux articles L. 4121-1 et 4121-2 du Code du travail à mettre en œuvre leur droit de retrait !

COMMUNIQUÉ



# COVID-19 :

## La DGAFP du côté des employeurs !



Solidaires considère que la note produite par la Direction générale de la fonction publique (DGAFP), et reproduite ci-dessous, a pour objet de limiter l'exercice légitime du droit de retrait, autrement dit de dissuader les fonctionnaires de toute action d'auto-préservation de leur sécurité et de leur santé, pourtant prévue par le législateur. Cet effet de limite a priori de l'usage du droit de retrait, est d'autant plus certain que la note insiste clairement les sanctions : à la fois économique et disciplinaire.

Ainsi, Solidaires l'interprète comme une intention limitant volontairement l'exercice du droit de retrait, au mépris de la préservation de la santé au travail (caractéristique d'une faute inexcusable en droit privé). Or la seule limite légale à l'exercice du droit de retrait, est qu'il soit exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. La DGAFP, par cette note, rajoute des limites **extralégales**.

De plus, en principe, le retrait d'une situation de *danger grave et imminent* constitue en soi une alerte. Cette note rend beaucoup moins probables les alertes possibles aux situations d'exposition au Covid-19 sans protections collectives ou individuelles, alors même que dans de telles cas, ces alertes devraient être encouragées à des fins d'analyses, et mises à profit pour améliorer les protections, essentielles en pareille pandémie.

En résumé, selon la DGAFP, si votre employeur n'a pas pris les mesures de protection que vous êtes en droit d'attendre de sa part puisqu'il a une obligation de sécurité (L.4121-1), vous restez quand même bosser ! **Et en cas de droit de retrait, contactez les représentant-es du personnel !**

### Covid-19 : droit de retrait dans la fonction publique

Le droit de retrait présente la particularité de s'exercer à l'initiative de l'agent, même si celui-ci doit alerter son employeur préalablement.

Un exercice inapproprié du droit de retrait est donc possible. Il est donc essentiel que les employeurs puissent répondre à toute question sur le sujet et fournir en temps utile une information qui permettra aux agents de ne mobiliser le droit de retrait que dans des cas qui le justifieraient réellement.

#### Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail à laquelle il est confronté présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire. Prévu pour le secteur privé aux articles L.4131-1 et L.4131-3 du code du travail, il est organisé, pour les agents publics d'Etat, par les dispositions de l'article 5-6 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.

Le TA de Besançon a, par un jugement du 10 octobre 1996 *Glory c/ commune de Châtenois-Les-Forges*, considéré que le droit de retrait constituait un principe général du droit bénéficiant à tout agent public. Suivant cette interprétation, il s'agit donc d'un **droit subjectif** de l'agent de se retirer d'une situation de danger imminente, tout en sachant que ce comportement doit avoir des **bases objectives**.

Préalablement à l'exercice de ce droit, l'agent a l'obligation d'alerter son chef de service du problème à l'origine de son intention d'utiliser le retrait, les textes n'imposant pas de formalité particulière (cf annexe 1).

#### A partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent ?

Le danger est défini comme la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Le danger est distingué du risque qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

Sur la notion de « danger grave », la circulaire du ministre du travail n 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 donne la définition suivante : « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., Verneveux c/ RATP).

D'emblée, on sent un mépris quant à toute initiative qui viendrait des agent-es... il faut les éduquer...

Il ya a là une inversion totale de la logique même du droit de retrait ! L'employeur n'a pas à autoriser un retrait pour danger grave et imminent. Il peut en revanche le contester...

Bon rappel des dispositions. Beaucoup voient déjà les carences béantes du système.

C'est effectivement le droit : à l'écrit, à l'oral, par courriel, tous les moyens sont bons !

Mais l'article L. 4131-1 du Code du travail est clair : « L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ».

Sauf que le délai se mesure avec le risque de contamination (le danger) qui lui est immédiat, pas par rapport au délai de découverte ou de déclaration de la maladie. Par exemple, une exposition à l'amiante constitue un danger grave et imminent alors que la maladie se déclare 20 ans après...

Pour la DGAFP, un-e agent-e qui outrepassé les consignes de la hiérarchie, c'est forcément la porte ouverte à toutes les erreurs, les égarements.

**Illégal** : ce qui est écrit revient à ce que ce soit l'employeur qui évalue la situation alors que le droit prévoit que c'est à l'agent d'évaluer la situation et à lui seul. Pire : le retrait est conditionné par ce que va dire l'employeur donc par son accord préalable : la loi dit l'inverse !

Il a fallu que la justice l'affirme effectivement en 1996, ce qui ne devait pas aller de soi jusque là pour certains employeurs publics. La loi parle de *motif raisonnable de penser* : l'agent-e a donc un droit à l'erreur.

Équipements, substance, méthode : la liste n'est pas exhaustive. Il s'agit plus généralement des conditions d'exercice des missions dans un contexte...

Bien sûr, on ne peut parler de danger imminent quand l'agent-e se trouve dans les conditions de travail qu'il rencontre quotidiennement, des conditions normales et habituelles d'exercice du travail. Est-ce le cas avec le COVID-19 ? NON, il s'agit d'un agent biologique mortel !

Curieux : va au-delà des prescriptions du ministère du Travail qui invite à limiter les déplacements indispensables et « un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer en l'absence d'impératif [...] »...

Oui, sous l'appréciation souveraine des tribunaux ! Et non de l'employeur conseillé par la DGAFP.

Concernant une situation épidémique, on peut en déduire, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, que dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte que représenterait par exemple une contamination dans les transports (exposition environnementale) ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

### Existe-t-il des missions incompatibles avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par des arrêtés interministériels de limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires - de par leur statut -).

En période d'épidémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de l'épidémie

Pour ces professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

#### C'est grave !

La DGAFP va plus loin que ce que dit le ministère du Travail qui conditionne le non retrait à la mise en œuvre par l'employeur de mesures de protection.

### Quelles mesures de précaution prendre, notamment à l'égard des personnels ayant un contact étroit et régulier avec le public ou une communauté ?

Il est rappelé que, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer. La transmission du virus se fait par un contact étroit et notamment l'émission de gouttelettes de salive qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Un contact étroit s'entend d'une personne qui a partagé le même lieu de vie que le cas confirmé pendant plusieurs heures et/ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'un mètre du cas et/ou pendant plus de 15 minutes, au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion.

De ce fait, les mesures « barrière », disponibles et actualisées sous <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, garantissent le respect des recommandations du gouvernement, notamment celles ayant trait au lavage très réguliers des mains. Elles peuvent, le cas échéant, être complétées par des mesures comme l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre pour les personnels de guichet.

Pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut donc trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies. En revanche, les mesures de prévention doivent être particulièrement déployées à leur intention.

Non non et non, voilà ce qu'on peut répondre à ce texte relatif aux précautions à prendre : le virus peut résister sur certaines surfaces pendant des heures voire des jours, et les voies respiratoires ne sont pas le seul vecteur. Toucher des surfaces contaminées et se frotter les yeux peut être un moyen facile de se contaminer. Le nettoyage est mal assuré dans les bureaux et il manque de gel et de masque, jusque dans certains services de santé.

### Existe-t-il des sanctions en cas d'exercice abusif du droit de retrait ?

Il est rappelé qu'aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée dans le cas de l'exercice légitime du droit de retrait.

Par contre, en cas d'usage abusif du droit de retrait il est possible de procéder à une retenue sur traitement Pour service non fait.

Une sanction disciplinaire peut également être prononcée pour un comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée.

La DGAFP est prompt à brandir le bâton, mais se dispense de rappeler que la meilleure protection est le confinement. Les employeurs publics ont donc encore la preuve à apporter que la santé de leurs agents reste leur souci primordial dans la période.

Mars 2020