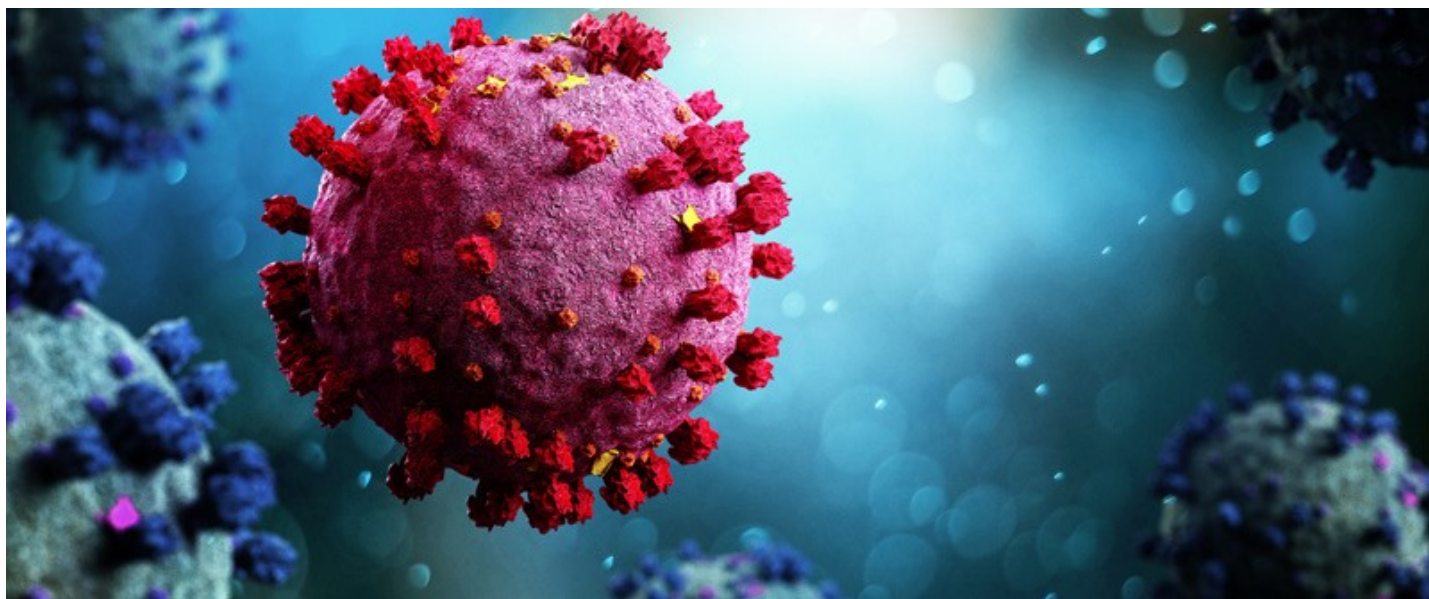


# INFOS'CGT

*Bulletin d'informations pour les personnels Caisse des dépôts*



## AVIS AUX COLLÈGUES EN SITUATION DE VUNERABILITÉ FACE À LA COVID-19

La circulaire faisant suite à l'annulation par le Conseil d'Etat du décret du 29 Aout 2020 vient enfin de sortir.

Il aura fallu attendre deux mois pour que l'administration se décide enfin à combler un vide juridique, que la direction de la CDC savait opposer quand la CGT demandait la mise en protection maximale de nos collègues en situation de vulnérabilité.

La CGT rappelle que la circulaire de la fonction publique insiste sur le fait que le suivi des personnes vulnérables doit être fait en étroite concertation avec les représentants du personnel... ce n'est pas le cas à la CDC.

Si la mise en télétravail d'office des personnes vulnérables perdure, les conditions pour bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence sont drastiquement plus contraignantes qu'antérieurement.

Vous êtes actuellement plus de 500 à ne pas être équipés pour le télétravail ou à assurer des activités qui ne peuvent se faire à distance !



**COVID-19**  
Coronavirus

DANS LE CADRE DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL, LA CGT VA INTERPELLER RAPIDEMENT LA DIRECTION DE LA CDC .

DANS L'ATTENTE DU RÉSULTAT DE CETTE INTERPELLATION, VOUS TROUVEREZ CI-DESSOUS LES CONDITIONS DANS LESQUELLES VOUS DEVEZ VOUS TROUVER POUR BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL D'OFFICE OU LE CAS ÉCHÉANT DE L'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. 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) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
9. Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
10. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
11. Être au troisième trimestre de la grossesse ;
12. Être 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.

LA CGT REVENDIQUE AUSSI L'APPLICATION DU DISPOSITIF POUR LES AGENTS VIVANT AVEC DES PERSONNES VULNERABLES.



## Conditions pour être placés en ASA, le cas échéant

**Ne pas être équipé en matériels à distance ou effectuer des missions non compatibles avec le travail à distance.**

**Ou alors, si vous travaillez sur site :**

1. L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
2. Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical 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) ;
3. L'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
4. L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
5. 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 ;
6. Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
7. La mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

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).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en oeuvre,

l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

Il appartient à l'agent de demander la reconnaissance d'agent vulnérable sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant et envoyé à la médecine du travail

Si la direction oblige un agent à venir travailler sur site et que celui-ci estime que les précautions ne sont pas respectées à son endroit, il doit saisir la médecine du travail pour qu'elle statue sur l'effectivité de la mise en place de ces précautions pour l'agent concerné et le cas échéant son placement d'office en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence.

**LA CGT EST A VOTRE DISPOSITION POUR VOUS AIDER  
DANS VOS DÉMARCHES .  
ALORS N'HÉSITÉS PAS À JOINDRE VOS  
REPRÉSENTANTS ELUS SUR LES DIFFÉRENTS SITES :**

**CGT PARIS - ILE DE FRANCE**

[mirella.lackmy@caissedesdepots.fr](mailto:mirella.lackmy@caissedesdepots.fr)

**CGT BORDEAUX**

[acia.chabbi@caissedesdepots.fr](mailto:acia.chabbi@caissedesdepots.fr)

**CGT ANGERS**

[laurent.glaziou@caissedesdepots.fr](mailto:laurent.glaziou@caissedesdepots.fr)

**CGT DIRECTIONS REGIONALES**

[barbara.dakir@caissedesdepots.fr](mailto:barbara.dakir@caissedesdepots.fr)

*Courriel*

[\*\*cgtdc@caissedesdepots.fr\*\*](mailto:cgtdc@caissedesdepots.fr)

<https://www.cgtdc.fr> - twitter : @cdccgt

