

CTL du 8 septembre 2020

Mesure Santé & Sécurité au Travail

Demande de suppression des « jours de carence »

Le jour de carence, en cas d'arrêt maladie, a été suspendu durant la période dite de « l'état d'urgence sanitaire » lié à la pandémie de Covid-19, de la mi-mars au 10 juillet 2020.

Il a été rétabli avec la fin « officielle », donc politique et non sanitaire, de cet « état d'urgence ».

Sa suppression durant l'état d'urgence sanitaire a été décidée afin d'éviter que les personnes soient vectrices de la pandémie dans le milieu professionnel.

Pourquoi cette suppression est-elle prophylactique ?

Il est patent, comme l'ont encore démontré les effets de la parution de l'Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative « à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire », que la sanction pécuniaire que représentent ces jours de carence incite les personnes qui vont y être soumis à aller travailler, et ce malgré leur état de santé altéré.

En ce sens, les conclusions de l'enquête de l'INSEE n° 36 parue le 10 novembre 2017, intitulé « *Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues* », d'Alexandre Cazenave-Lacrouz et Alexandre Godzinski, démontre de manière irréfutable qu'entre son instauration au 1er janvier 2012 et sa suppression au 1er janvier 2014, cette mesure ***n'a pas significativement modifié la proportion d'agents de la fonction publique d'État absents pour raison de santé sur une semaine donnée. En revanche, la mesure a modifié la répartition des absences par durée. En particulier, les absences pour raison de santé de deux jours ont fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois ont augmenté.***

L'analyse établie qu'il y a 2 fois plus de personnes contagieuses qui sont allées au travail à cause de la carence, au lieu de se soigner !

La prévalence de ces absences de longue durée s'est accrue de près de 25 %. Et après la suppression du jour de carence, elle a diminué.

L'INSEE constatait également que, je cite : « *dans le privé, où 3 jours de carence sont imposés, l'employeur compense souvent la perte de rémunération. C'était le cas pour 2/3 des salariés du privé en 2009. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires.* »

Malgré son inefficacité officiellement avérée et un surcoût pour le budget de l'État, résultant de la hausse induite de la durée des arrêts dits de « longue durée », cette mesure totalement contre-productive a été réintroduite en 2018, à l'initiative de la majorité présidentielle de Monsieur MACRON. Cette décision est intervenue peu de temps après la parution de cette enquête, donc en toute connaissance de cause de son inefficacité, voire de son côté dispendieux...

Une mesure inefficace donc, inégalitaire d'évidence, ruineuse sûrement mais aux conséquences néfastes pour toutes et tous sans conteste !

Que le travail soit exercé dans le secteur privé, public ou en indépendant importe peu. Nous devons prendre en considération tous les composants de l'environnement professionnel :

- les brassages journaliers de la population en lien avec le travail (migrations pendulaires dans les transports en commun, pauses sociales et méridiennes collectives, etc.), donc l'ensemble des temps partagés et des lieux professionnels en commun,
- l'essence même de ce qu'est le travail, de son inscription sociale,
- la nature, la complexité et la multiplicité des tâches dont il est constitué,
- l'organisation spécifique de chaque secteur/ministère, groupe/entreprise/direction, unité de travail/service, etc.

En conclusion, **afin de garantir la santé et la sécurité de toutes et tous, qui passent par le strict respect des mesures de distanciation sociale et des mesures barrières dont fait partie le fait de ne pas exercer d'activités sociales (dont le travail) lorsque l'on est contagieux ou à risque de l'être en l'absence de certitude médicale, nous demandons solennellement l'abrogation immédiate et inconditionnelle de toute mesure de type « Jours de Carence », dans l'ensemble des Directions relevant de ce CHS-CT.**

Ou, à minima, la suspension à nouveau de ces mesures, tant qu'il est impossible de garantir la maîtrise des effets sur la santé de ce type de virus.

Dans le cas contraire, les conséquences afférentes étant parfaitement connues à tous les niveaux décisionnels et la mesure techniquement faisable, cela pourra s'analyser juridiquement comme une carence, une faute, voire une mise en danger délibérée de toute population qui serait victime de ce choix strictement politique.

Nous rappelons encore une fois que la responsabilité pénale de l'employeur est engagée au regard de la santé, de la sécurité et des conditions de vie au travail concernant l'ensemble des agents.