



Guide conseils avant la reprise du mardi 02 juin 2020

Ce qu'il **FO** faire ou éviter !



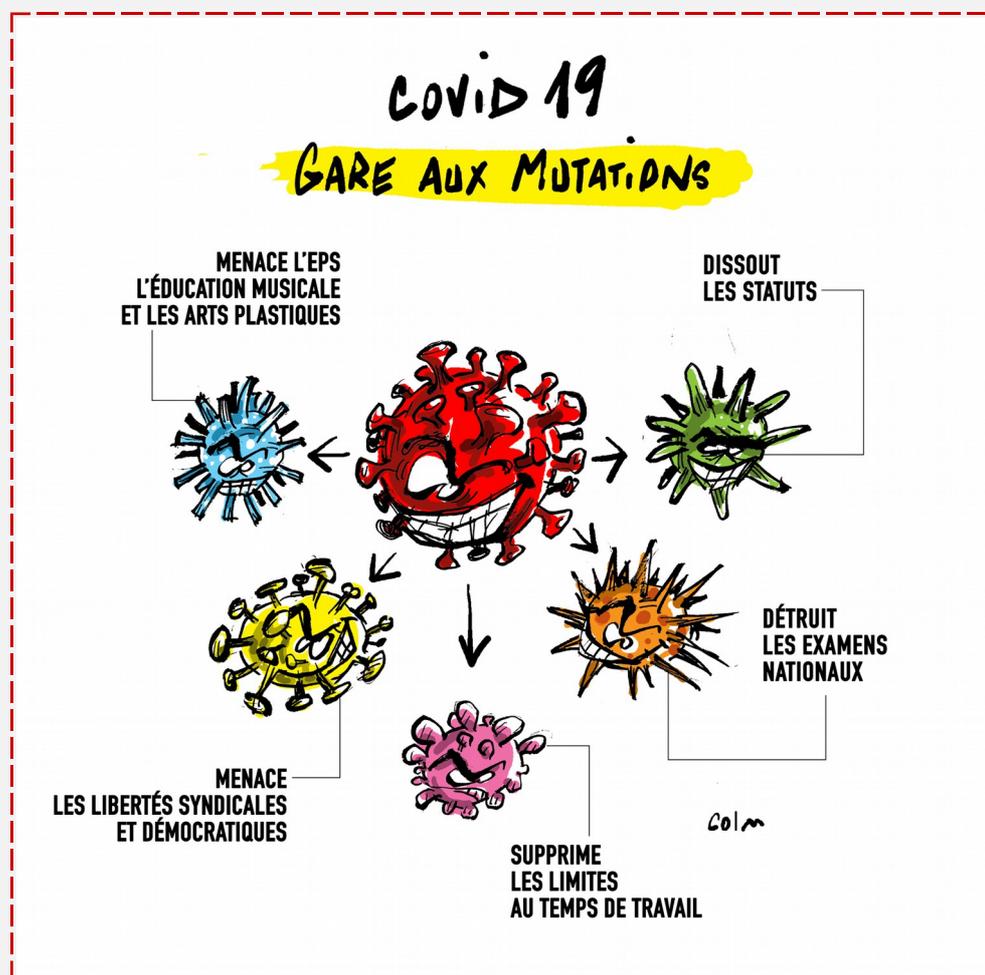
Ne restez pas isolés, contactez votre section départementale !

SNFOLC_254 Boulevard de L'usine_CS 90022_59045 Lille Cedex_03.20.52.49.18 ou 07 86 12 16 62

Le SNFOLC 59 adresse à ses adhérents cette note de lecture de la *circulaire du 4 mai 2020* et du *BO n°20 du 14 mai 2020* relative à la réouverture des écoles et établissements scolaires afin d'attirer leur attention sur quelques points qui méritent une vigilance particulière avant la reprise du mardi 02 juin 2020. *Actualisation du 3 juin.*

Sommaire :

- 1) **Les 11 cas de vulnérabilité**, p.3 et actualisation p. 6.
- 2) **Garde d'enfants** et ASA p. 7
- 3) *Protocole sanitaire* p. 9
- 4) **Présentiel ou distanciel, mais pas les deux !** p. 12.
- 5) *Droit de retrait*, p. 14.
- 6) *Les services du rectorat* p. 16.



1. Les 11 cas de vulnérabilité :

Les personnels qui relèvent de la catégorie des personnes vulnérables, c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 (*liste définie par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020*) et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 et de la circulaire du 4 mai :

« Les personnels qui ont une vulnérabilité de santé au regard du virus Covid-19 ou qui vivent avec une personne ayant cette vulnérabilité ne doivent pas être présents aux mois de mai et juin. Ils préviennent [...] le chef d'établissement dans les conditions prévues pour l'ensemble des fonctionnaires de l'État. Leur autorité hiérarchique leur indique alors s'ils continuent de s'occuper de leur classe à distance ou s'ils prennent en charge un groupe d'élèves qui ne peut pas se rendre à l'école pour des raisons de santé. »

Suis-je concerné ?

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 kg/m²) ;

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/mm³ ;

- 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 ;

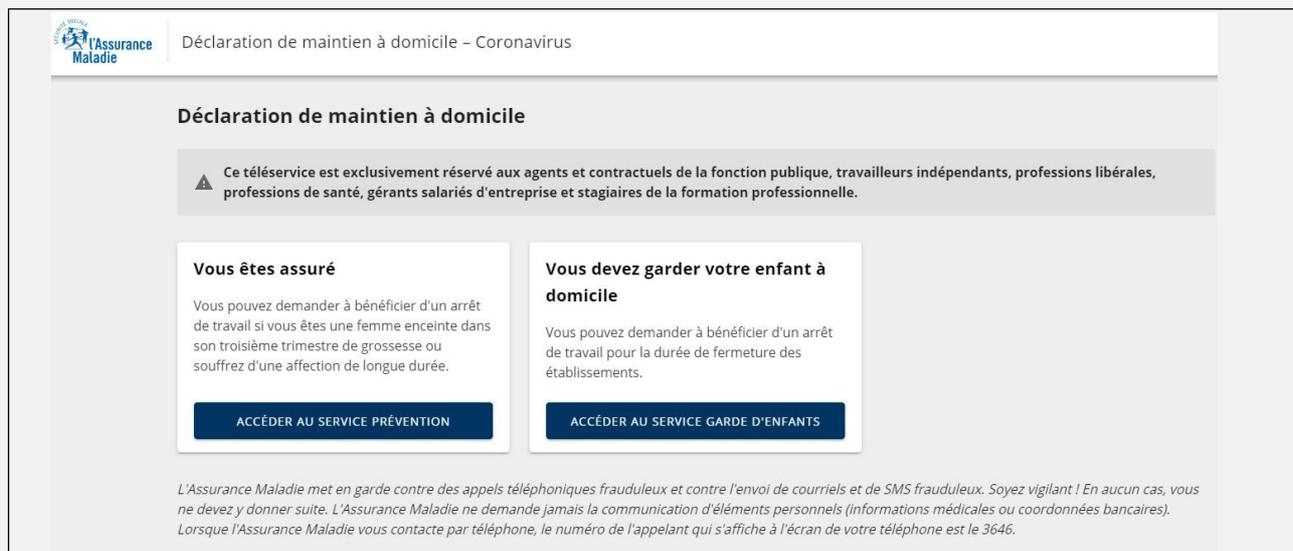
10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Être au troisième trimestre de la grossesse

Que faire si telle est ma situation ? FO vous conseille :

- Conformément aux décisions gouvernementales, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable. Elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de

ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts. A noter : cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.



The screenshot shows the 'Déclaration de maintien à domicile - Coronavirus' page from Assurance Maladie. At the top left is the Assurance Maladie logo. The main heading is 'Déclaration de maintien à domicile'. Below this is a warning box: 'Ce téléservice est exclusivement réservé aux agents et contractuels de la fonction publique, travailleurs indépendants, professions libérales, professions de santé, gérants salariés d'entreprise et stagiaires de la formation professionnelle.' There are two main service boxes: 'Vous êtes assuré' (with a button 'ACCÉDER AU SERVICE PRÉVENTION') and 'Vous devez garder votre enfant à domicile' (with a button 'ACCÉDER AU SERVICE GARDE D'ENFANTS'). At the bottom, there is a disclaimer: 'L'Assurance Maladie met en garde contre des appels téléphoniques frauduleux et contre l'envoi de courriels et de SMS frauduleux. Soyez vigilant ! En aucun cas, vous ne devez y donner suite. L'Assurance Maladie ne demande jamais la communication d'éléments personnels (informations médicales ou coordonnées bancaires). Lorsque l'Assurance Maladie vous contacte par téléphone, le numéro de l'appelant qui s'affiche à l'écran de votre téléphone est le 3646.'

- **Les personnes concernées préviendront également leur chef d'établissement. Afin de garantir la protection du secret médical, le certificat médical se bornera à attester la nécessité du confinement et sa durée sans mention de la pathologie. Compte-tenu des difficultés pouvant être rencontrées pour consulter un médecin, le certificat délivré pourra être rétroactif. Le certificat médical pourra être délivré par téléconsultation.**

« Le chef ou la cheffe de service (Dasen pour le premier degré et les services départementaux, chef ou cheffe d'établissement pour le second degré, recteur ou rectrice pour les services académiques) organisera l'activité sur site et à distance, en fonction des situations individuelles qui leur seront signalées par le médecin de prévention, au besoin à l'initiative ou sur la base d'un certificat du médecin traitant. Le médecin de prévention évaluera la compatibilité de l'état de santé avec les conditions de travail locales et proposera les aménagements de poste éventuellement nécessaires.

» BO n° 20 du 14-5-2020

Lettre type :

Destinataires : dpe@ac-lille.fr ; (mail établissement) ; med-prev@ac-lille.fr

Copie cachée (cci) : snfolc59@wanadoo.fr

Objet du mail : ma demande d'autorisation spéciale d'absence (ASA)

Prénom Nom

Fonction

Discipline

Établissement

A l'attention de Madame la Rectrice

A Mesdames et messieurs les médecins de prévention

A Monsieur/ Madame le/la chef d'établissement

Madame la Rectrice, Mesdames et Messieurs les médecins de prévention, Monsieur/ Madame le/la chef d'établissement,

Objet : ma demande d'autorisation spéciale d'absence (ASA)

Je vous fais parvenir une demande d'autorisation spéciale d'absence, selon les dispositions prévues par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, afin de pouvoir continuer à effectuer mon service en télétravail étant donné la situation épidémiologique et mon état de santé incompatible comme le prévoit également l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 et de la circulaire du 4 mai 2020.

J'ai veillé à vous faire parvenir cette demande par la voie hiérarchique et à séparer la demande administrative de la communication d'informations d'ordre médical et personnel. C'est pourquoi je n'ai fait parvenir le certificat médical qu'à l'attention des médecins de prévention.

Je vous prie d'agréer, Madame la Rectrice, Mesdames et messieurs les médecins de prévention, Monsieur/ Madame le/la chef d'établissement, l'assurance de ma respectueuse considération.

Prénom nom

- **En cas de réponse du chef d'établissement ou de l'administration demandant un certificat médical, vous pouvez répondre par ce courrier :**

Même entête...

Madame la Rectrice, Mesdames et Messieurs les médecins de prévention, Monsieur/ Madame le/la chef d'établissement,

Objet : ma demande d'autorisation spéciale d'absence (ASA) - Réponse

Je vous ai fait parvenir une demande d'autorisation d'absence afin de pouvoir continuer à effectuer mon service en télétravail étant donné la situation épidémiologique et mon état de santé.

J'ai veillé à vous faire parvenir cette demande par la voie hiérarchique et à séparer la demande administrative de la communication d'informations d'ordre médical et personnel. C'est pourquoi je n'ai fait parvenir le certificat médical qu'à l'attention des médecins de prévention.

J'ai donc suivi scrupuleusement la procédure réglementaire toujours en vigueur dans toute la fonction publique. Elle garantit le respect du secret médical.

Or, j'ai reçu un message de vos services me demandant de suivre une autre procédure qui consiste à communiquer à mon chef d'établissement une pièce d'ordre médical qui me concerne personnellement et de soumettre à sa seule décision une autorisation d'éloignement de mon lieu de travail fondée sur un motif médical. On me demande de substituer à ma première démarche une simple demande de télétravail qui omet l'aspect réglementaire de ma demande d'autorisation spéciale d'absence.

Pour autant, je prends acte que vous ne refusez pas ma demande. Je considère donc, sauf avis contraire du médecin de prévention au vu de mon dossier médical, que je suis autorisée à continuer à travailler à mon domicile pour assurer mon service en télétravail.

Je vous demande toutefois par le présent courrier de me confirmer que ma demande a bien été enregistrée et qu'elle est acceptée.

En cas de refus, qui équivaldrait à me mettre délibérément en danger, je vous informe que je saisisrai l'organisation syndicale que j'ai mandatée pour me représenter.

Je vous prie d'agréer, Madame la Rectrice, Mesdames et messieurs les médecins de prévention, Monsieur/ Madame le/la chef d'établissement, l'assurance de ma respectueuse considération.

Prénom nom

actualisation du 3 juin.

Situation des personnels à risques : Seuls les personnels ci-dessous peuvent bénéficier encore du dispositif mis en place avant le 2 juin :

- Les personnels qui relèvent de la catégorie des personnes vulnérables (*), c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme grave d'infection de Covid-19 ;
- Les personnels qui vivent dans le même domicile qu'une personne malade (pour une durée de quatorze jours à compter de l'apparition des symptômes) ;
- Les personnels qui vivent dans le même domicile qu'une personne vulnérable à savoir que l'activité de ces personnels sera organisée par le DASEN/Recteur/chefs d'établissement « *sur site et à distance, en fonction des situations individuelles qui (...) seront signalées par le médecin de prévention, au besoin à l'initiative ou sur la base d'un certificat du médecin traitant. Le médecin de prévention évaluera la compatibilité de l'état de santé avec les conditions de travail locales et proposera les aménagements de poste éventuellement nécessaires.* »

Les personnels cités ci-dessus devront informer leur supérieur hiérarchique et transmettre « *un certificat médical qui se bornera à attester la nécessité du confinement et sa durée ou faire une déclaration sur le site de l'assurance maladie (www.ameli.fr).* »

« *Concernant les femmes enceintes au troisième trimestre de grossesse, elles doivent solliciter l'avis de leur médecin traitant ou à défaut du médecin de prévention. En fonction de cet avis médical, un travail à distance est proposé par l'employeur. A défaut, en cas d'impossibilité de travailler à distance, une autorisation spéciale d'absence (ASA) est délivrée par le chef de service.* »

2. ASA et garde d'enfant :

Rappel « Jusqu'au 1er juin, les personnels ne disposant pas de solution d'accueil pour leurs propres enfants de moins de seize ans, doivent privilégier le travail à distance. Si le travail à distance n'est pas possible, les personnels bénéficieront d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA). »

➤ Qu'est-ce qu'une ASA ?

C'est un congé exceptionnel accordé par l'autorité hiérarchique. Il est accordé dans l'hypothèse où aucune modalité de travail à distance n'est possible. Si le travail à distance est possible, il est à définir en lien avec le chef de service de l'agent et à valider par lui.

S'agissant plus particulièrement des personnels enseignants, ils seront prioritaires pour l'accès aux crèches ainsi que pour l'accueil de leurs enfants à l'école.

A compter du 02 juin, pour ce qui concerne les gardes d'enfants, les agents, tout comme les salariés du secteur privé, devront se procurer une attestation permettant de prouver que l'établissement scolaire (ou la crèche) ne pourra recevoir leur(s) enfant(s) dans les conditions requises, techniques et sanitaires. En cas d'absence de certificat, c'est-à-dire si certains agents refusent eux-mêmes de placer leurs enfants à l'école alors qu'il y avait des possibilités d'accueil, ils devront se mettre en congés payés ou RTT (chose impossible pour les professeurs !). Ces enseignants « seront mobilisés par leur responsable hiérarchique pour la continuité pédagogique ».

Il ne pourra donc pas y avoir d'ASA pour garde d'enfant sans attestation après le 2 juin.

Enfin, s'ils ne disposent pas de solution de garde, ils doivent se voir proposer d'assurer la continuité pédagogique à distance des élèves qui ne reviendraient pas à l'école. **Ce n'est par conséquent qu'à titre exceptionnel et au vu de circonstances particulières rendant impossible le travail à distance qu'une autorisation spéciale d'absence sera délivrée.** Là, encore, les accords varient selon les académies ! Il faut avoir à l'esprit que les ASA pour garde d'enfants et pour raisons médicales sont des autorisations d'absence facultatives (circulaire n°2002-168 du 2 août 2002). Elles sont accordées à la discrétion de l'administration !

Situation des personnels dont les enfants ne peuvent pas être scolarisés ou être accueillis en crèche : Ces personnels ont la possibilité de travailler à distance ou, à défaut, de bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant. Ils doivent obligatoirement transmettre à leur supérieur hiérarchique « l'attestation d'accueil dans un établissement scolaire » remise par le directeur ou le chef d'établissement de l'établissement des enfants. Ces ASA ne seront accordées qu'à raison d'un responsable légal par fratrie. A noter que, s'agissant des personnels enseignants, ils seront prioritaires pour l'accès aux crèches ainsi que pour l'accueil de leurs enfants dans les établissements scolaires.

Situation des personnels qui ne souhaitent pas scolariser ou mettre à la crèche leurs enfants : Les enseignants « seront mobilisés par leur responsable hiérarchique pour la continuité pédagogique ». Ainsi, soit le DASEN/Recteur adopte une directive commune, soit la décision de travailler en distanciel/présentiel relèvera des IEN/chefs d'établissement. Les autres personnels devront, dans ce cas, poser des congés annuels.

Que faire ? FO vous conseille :

- Attention, pour l'administration, la garde d'enfant à domicile ne fait pas par principe obstacle au travail à distance s'il est compatible avec les fonctions exercées. Ne vous laissez pas imposer le distanciel si vous pensez que c'est incompatible ! Rapprochez-vous de votre section départementale !
- Les personnels « anxieux » à l'idée de reprendre en présentiel ou ayant une pathologie autre que celle du champ défini par *le décret n°2020-521 du 5 mai 2020* peuvent obtenir une autorisation de poursuivre leurs missions à distance sur présentation à leur IEN / DASEN / Recteur d'un certificat médical de leur généraliste stipulant simplement « personne fragile devant restée éloignée de l'école/du poste de travail ». Le Ministre a confirmé lors de son audience avec la FNEC FP FO qu'il y aurait une bienveillance à l'égard de ces personnels.
- Quant aux personnels ne relevant d'aucun point précité qui ne peuvent ni travailler en présentiel ni en distanciel doivent fournir un arrêt de travail. Le jour de carence s'appliquera sauf en cas de coronavirus avéré.



3. Le protocole :

Circulaire du 4 mai : « *L'objectif est d'abord de garantir des conditions de santé et de sécurité grâce à un protocole sanitaire strict, qui conditionne l'ouverture [...] de chaque établissement.* »

Une lecture attentive montre que si ce protocole national n'est pas applicable dans un établissement, le danger est de voir apparaître une multitude de protocoles à géométrie variable, renvoyant les responsabilités au niveau local et renforçant l'autonomie des établissements !

Il n'y a pas une « *doctrine sanitaire nationale* » mais des dizaines, des centaines au gré des moyens matériels et humains, au gré des décisions et choix locaux. A chaque établissement son protocole et son organisation.

Que faire ? FO vous conseille :

- Chaque adhérent doit intervenir si constat était fait de l'impossibilité d'appliquer le protocole national et faire remonter à la section départementale toute situation de ce type !
- S'appuyer sur les articles du code du travail qui s'appliquent à la Fonction Publique :
 - Décret 82-453 relatif à la santé et à la sécurité au travail
 - Article L4121-1 « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Ces mesures comprennent :
 - 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes :

● A la CHS (Commission Hygiène et Sécurité) :

« *Commission d'hygiène et de sécurité des établissements : Cette commission est instituée par l'article L. 421-25 du Code de l'éducation dans chaque lycée d'enseignement technique et chaque lycée professionnel. Elle est chargée de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement. Le chef d'établissement réunira la commission, au moins dans tous les cas où elle est de droit, comme pour la réouverture des ateliers. Cette réunion se tient, lorsque le calendrier le permet, avant la date de réouverture de l'établissement.* » (Lettre du 15 mai 2020 de la Rectrice de l'académie de Lille)

Ce qu'il faire ? FO vous conseille :

- La CHS est une instance émanant du CA, elle est compétente dans son cadre d'avis consultatif, mais pas décisionnel. Il n'y a rien à voter. Evitez que votre chef d'établissement présente son protocole co-construit avec les représentants élus du CHS, ils ne doivent pas assumer cette responsabilité !
- Elle doit être réunie avant le CA.
- Les profs sont pressés, nous dit-on, de reprendre du service, mais pas à n'importe quel prix ! Le Ministère, comme tout autre employeur dans le privé, a l'obligation légale d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés. Exigez les garanties sanitaires indispensables pour une reprise des cours dans le cadre des programmes nationaux : dépistage systématique, masques FFP2, gants, gel...
- Préparez-la en consultant au préalable vos collègues afin de poser toutes les questions et soulever toutes les inquiétudes des personnels (profs, AED, AESH, A-TOS...).

• Au CA :

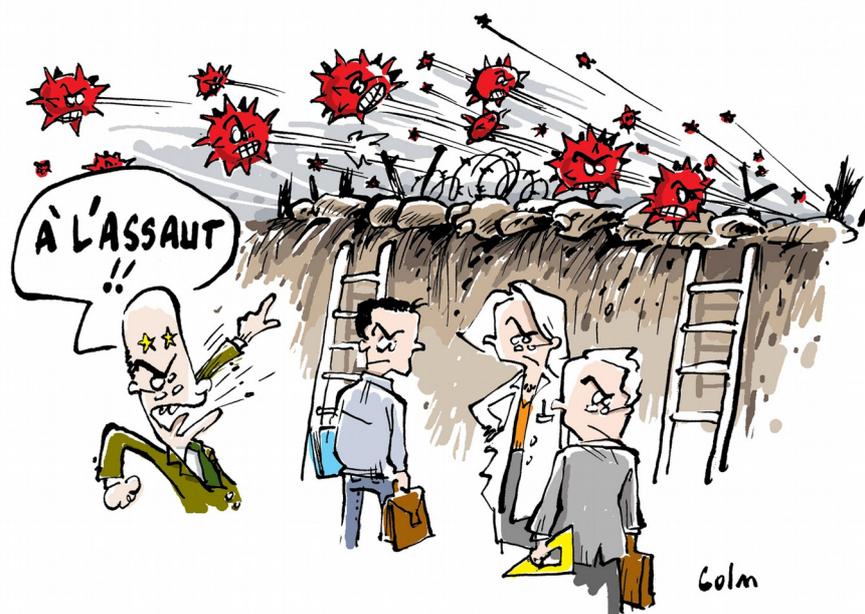
« Le chef d'établissement réuni, avant la réouverture de celui-ci aux élèves, son conseil d'administration afin de l'informer sur le protocole sanitaire ministériel et de le faire délibérer sur les règles d'organisation propres à l'établissement pendant la période de déconfinement. Il ne s'agit pas, pour le conseil d'administration, de se prononcer sur la réouverture de l'établissement, mais uniquement sur les règles d'organisation (ex. échelonnement des heures d'arrivée et de sortie, etc.). » (Lettre du 15 mai 2020 de la Rectrice de l'académie de Lille)

Ce qu'il faire ? FO vous conseille :

- Comme indiqué ci-dessus, le *point 7 de l'article R421-20 du code de l'éducation* prescrit que le CA délibère sur « *les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité* ». Le CA n'est pas une chambre d'enregistrement des décisions d'un seul chef, la délibération permet d'entendre les différents points de vue et de créer du débat.
- Les CA sont parfois convoqués en urgence, la veille pour le lendemain, avec comme objectif non dissimulé d'adopter le protocole de reprise sanitaire quelle que soit sa validité. Veillez à ce que les délais soient respectés et que le quorum soit atteint.
- Il est clair, pour le SNFOLC59, que nous ne serons jamais les co-auteurs de ce protocole, nous ne voulons pas prendre cette responsabilité car nous n'en avons pas

les qualités ni les compétences. Nous vous conseillons, s'il y a un vote, de refuser de voter ou de vous abstenir, voire de voter contre.

- Enfin, n'hésitez pas à envoyer vos questions préalablement au chef d'établissement, c'est toujours utile de laisser une trace écrite !



LE 17 MAI
À "LA GUERRE" COMME À LA GUERRE

4. Présentiel ou distanciel ? Obligations de service et missions : les textes réglementaires s'appliquent encore !

« Les professeurs qui assurent un service complet en présentiel dans l'école ou l'établissement ne sont pas astreints à l'enseignement à distance. L'enseignement à distance pour les élèves restés chez eux est assuré par les professeurs qui sont aussi à domicile. » Circulaire du 04 mai 2020

Cette partie de la circulaire semble interdire le cumul présentiel/distanciel. Il a été répondu à la FNEC-FP FO auprès de DASEN ou de Recteurs que cette interdiction de cumul serait respectée et que par conséquent, les ORS ne seraient pas modifiées.

Cependant, là encore, une lecture « orientée » peut laisser place à une autre interprétation ouvrant la voie au cumul présentiel/distanciel. Des tentatives d'imposer des emplois du temps en présentiel et en distanciel, et même avec des classes et des élèves que les enseignants ne connaissent pas apparaissent ! Soyez vigilants !

Ainsi, il est probable que nombre d'enseignants à temps complet ne soient pas placés entièrement en service complet et qu'on leur demande par conséquent de compléter avec du distanciel... Cet éventuel cumul pourrait aussi être possible par une interprétation de la partie de la circulaire concernant les élèves qui sont dans trois situations possibles, éventuellement cumulatives (en classe / en étude si les locaux et les moyens de surveillance le permettent / à la maison avec la poursuite de l'enseignement à distance).

La reprise « à la carte » (sur la base du volontariat) pose le problème de l'aménagement d'un « service partagé » entre enseignement en présence et à distance, si tous les niveaux ne sont pas accueillis en même temps.

L'absence de certains niveaux laisse de nombreux « trous, » dans les EdT, pendant lesquels les professeurs n'auront pas les moyens de travailler, y compris « à distance. »

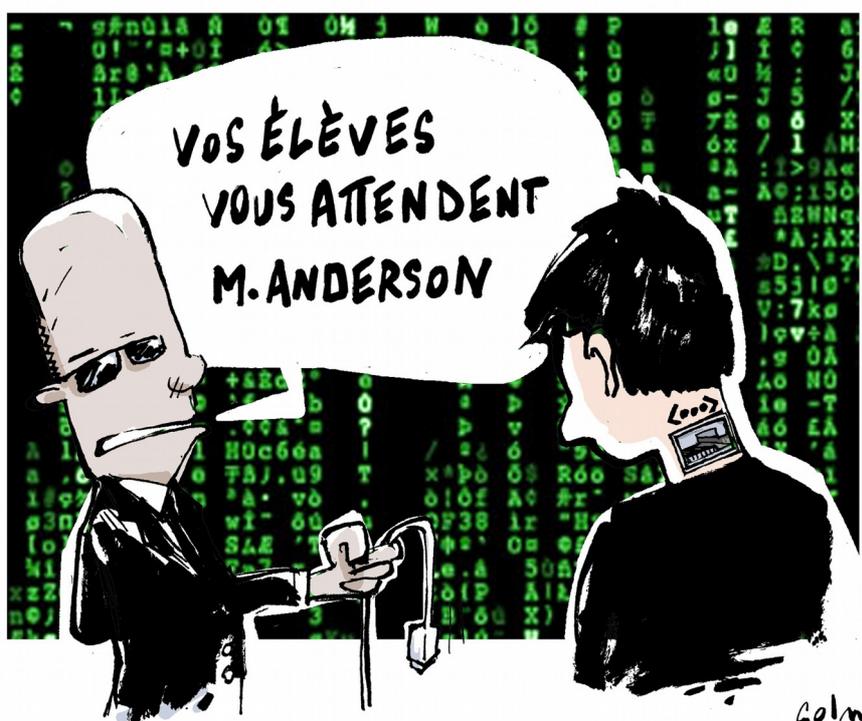
Il faut donc aménager les Emplois du temps des professeurs pour leur permettre de consacrer ce temps de travail à distance pendant la journée, et non le soir en rentrant chez eux ou le matin avant de venir au collège. Et ne pas oublier que les problèmes d'organisation personnelle et familiale subsistent et se posent davantage qu'en temps normal.

Bien sûr, la règle est claire, dès lors que des cours ont lieu en présence (quel que soit le nombre d'élèves) ils ne peuvent se doubler d'activités « à distance » pour les élèves des mêmes classes dont les familles ont fait « le choix » de ne pas les remettre à l'école. Rappelons que le cahier de texte, « sert avant tout de référence aux cahiers de textes individuels » selon la circulaire de mai 1961. Il n'est pas conçu pour assurer « une continuité pédagogique » en temps de pandémie. Il n'est pas question d'y recopier l'intégralité d'un cours assuré devant la classe.

Que faire ? FO vous conseille :

- Refusez d'enseigner une autre discipline que la vôtre
- Revendiquez les ORS et le cadre hebdomadaire de l'emploi du temps

- Pensez à vous référer à votre VS pour refuser des groupes qui ne correspondent pas aux classes qui y sont inscrites
- Refusez le double service Présentiel/Distanciel dans un nouvel emploi du temps
- Veillez à la mise en place des 2S2C, vous n'êtes pas animateurs bénévoles !
- Rappelez les missions de chaque personnel, inscrites dans leur statut et leur contrat : les enseignants enseignent mais ne surveillent pas (récré, repas du midi), les AED surveillent, encadrent mais ne suppléent pas les profs absents...
- Vous êtes concernés par l'une des onze situations citées plus haut, contactez votre établissement et transmettez votre demande d'ASA.
- Les personnels « anxieux » à l'idée de reprendre en présentiel ou ayant une pathologie autre que celle du champ défini par le décret n°2020-521 du 5 mai 2020 peuvent obtenir une autorisation de poursuivre leurs missions à distance sur présentation à leur IEN / DASEN / Recteur d'un certificat médical de leur généraliste stipulant simplement « **personne fragile devant restée éloignée de l'école/du poste de travail** ». Le Ministre a confirmé lors de son audience avec la FNEC FP FO qu'il y aurait une bienveillance à l'égard de ces personnels.
- Quant aux personnels ne relevant d'aucun point précité et qui ne peuvent travailler ni en présentiel ni en distanciel, ils doivent fournir un arrêt de travail. Le jour de carence s'appliquera sauf en cas de coronavirus avéré.



PROF COVID 2.0

5. Droit de retrait ?

Il est inscrit dans l'Article 5-6 du décret 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 :

« L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé [...]. Il peut se retirer d'une telle situation. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent 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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. ».

Comment faire ? FO vous conseille :

- C'est un droit individuel qui peut s'exercer de façon collective !
- Exigez la mise à disposition du Registre de santé et sécurité au travail (RSST), même dématérialisé !
- L'utilisation du droit de retrait se signale par écrit à son chef d'établissement en remplissant le Registre Danger Grave et Imminent (RSST) présent dans l'établissement. Demandez à votre chef d'établissement en CHS et au CA où il se situe et exigez à pouvoir le remplir à distance !

« Conformément au décret 82-453 du 28 mai 1982, un registre de santé et sécurité, facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment par voie d'affichage), doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. » (Lettre du 15 mai 2020 de la Rectrice de l'académie de Lille)

Modèle de courrier ou courriel (à adapter et développer en fonction des situations locales) :

« Madame, Monsieur [le titre de votre supérieur-e hiérarchique],

Je vous alerte ce mardi 02 juin 2020 par ce courrier un danger que j'estime grave et imminent pour ma santé et ma vie en raison du virus COVID-19. Par ce(s) motif(s), en considérant le risque sanitaire qu'il représente et l'anxiété générée par l'exposition à ce risque, j'estime donc pour les raisons suivantes que les conditions ne sont pas garanties pour exercer mon travail :

[Lister les problèmes liés à la protection des agent-e-s, ex : absence de masques)

En considérant également que le conseil scientifique auprès du Président de la République recommande de maintenir les mesures visant à limiter la propagation du virus. Les autorités sanitaires n'ont pour l'heure pas mis un terme à l'état d'alerte sanitaire sur le territoire national.

Par conséquent, je fais usage de mon droit de retrait. »

Veillez agréer.....

[Nom/Prénom/fonction]

- Si votre chef d'établissement conteste votre droit de retrait : que faire ?
- Ce n'est pas l'employeur (IEN, CdE, DASEN, recteur, ministre...) qui décide de la validité ou non du droit de retrait ! L'employeur ne peut vous imposer le retour au travail qu'avec un ordre écrit et nominatif. L'action collective peut le forcer à reconnaître la validité du droit de retrait. Contactez votre section départementale qui vous accompagnera et vous soutiendra dans vos démarches juridiques.
- En parallèle, un préavis de grève du SNFOLC59 couvre l'ensemble des personnels. Dans l'attente du jugement (les procédures en référé sont rapides) l'agent peut user de son droit de grève afin de rester chez lui. Si le jugement est en faveur de l'agent la période de grève sera requalifiée en droit de retrait et l'administration devra rendre l'argent qu'elle aura éventuellement prélevé. En aucun cas l'agent ne pourra être considéré en « abandon de poste » à partir du moment où il maintient un lien avec son administration (par exemple répondre aux mails) et où il est couvert par un préavis de grève portant sur les mêmes motifs que le droit de retrait.
- Si votre chef d'établissement vous demande de venir dans votre établissement pour assister à une plénière ou autre réunion, demandez-lui un ordre écrit. Ensuite vous pouvez lui demander de formuler par écrit quelles mesures ont été mises en place pour garantir votre santé et votre sécurité. Si ces mesures sont insuffisantes, vous pouvez user de votre droit de retrait.

Attention, pour exercer son droit de retrait, il faut constater sur votre lieu de travail les dysfonctionnements, le non-respect des consignes de sécurité qui vous mettent en danger pour les notifier à l'administration. Par ailleurs, l'exercice de votre droit de retrait ne doit pas mettre en danger les élèves sous votre responsabilité.



6. Les services du Rectorat (lettre de la Rectrice du 15 mai 2020) :

« Au moment où nous nous engageons dans une phase de reprise progressive d'activité, certains d'entre nous expriment des questionnements, des inquiétudes voire des situations de mal-être (isolement, épuisement, anxiété...) auxquels nous devons répondre ».

Le service de médecine de prévention :

- La médecine de prévention peut être sollicitée par les personnels dont l'état nécessite un aménagement de poste, par exemple s'ils sont déclarés vulnérables ou s'ils reprennent le travail après avoir été malades. Les demandes de consultation de la médecine de prévention sont formulées à l'aide d'une fiche de demande de consultation médicale téléchargeable à l'adresse www.lille.fr/medprev. Les consultations pourront être réalisées soit sous forme d'entretiens téléphoniques ou en téléconsultations.

La cellule handicap académique :

- Une cellule handicap académique est à disposition des agents. Sa mission est d'accompagner les agents fragilisés par leur état de santé face à la crise du covid-19. Le correspondant handicap académique est votre interlocuteur principal, il agit en coordination avec les médecins. Il assure ainsi le suivi des demandes. Vous pouvez joindre la cellule handicap académique par courriel à l'adresse correspondant-handicap@ac-lille.fr.

Le service social des personnels :

- Le Service Social en Faveur des Personnels (SSFP) intervient à la demande des personnels qui rencontreraient des difficultés personnelles, familiales, professionnelles ou financières. Les assistantes sociales proposent une écoute et des conseils individualisés dans un cadre confidentiel. Pour connaître les noms et coordonnées de l'assistante de service social de votre secteur, consultez le site de la DSDEN de votre département. Vous pouvez également contacter les services par courriel ou téléphone :

DSDEN du Nord : ce-serv-soc-personnel@ac-lille.fr - tél : 03.20.62.33.16

DSDEN du Pas de Calais : ce.i62ssp@ac-lille.fr - tél : 03.21.23.82.56

La cellule d'écoute et de soutien psychosocial :

- Un numéro local d'écoute a été mis en place début avril et demeure accessible à l'ensemble des personnels. Cette cellule est animée par des assistantes sociales des personnels et des psychologues du travail. Ces professionnels proposent une écoute, un soutien et des conseils personnalisés dans un cadre strictement confidentiel (secret professionnel) et en dehors de tout lien hiérarchique. Elle est joignable au [03.20.15.64.64](tel:0320156464), du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00.
- Par ailleurs, le dispositif des espaces d'accueil et d'écoute (EAE), mis en place dans le cadre d'un partenariat avec la MGEN (réseau PAS), reste également accessible au [0805.500.005](tel:0805500005) de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi. L'écoute, individuelle et anonyme, est assurée par des psychologues indépendants.

7. Et les vacances dans tout ça ?

« Si l'année scolaire se terminera bien le 4 juillet, les Écoles ouvertes seront particulièrement actives cette année durant les vacances. Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse mènera une action particulière pour l'été 2020 au cours des vacances d'été. Les colonies de vacances sont promues auprès de chaque élève et de chaque famille. » *Circulaire du 4 mai 2020*

Que faire ? FO vous conseille :

- Cela valide les alertes du SNFOLC, avec sa fédération nationale, sur la remise en cause des congés d'été pour les personnels. Certes, la cueillette des fraises a été abondante, mais trêve de plaisanterie ! Les professeurs, en plus des contingences liées au confinement, ont assuré plus qu'il ne fallait leurs cours face à leur écran, parfois plus de 12h par jour, 7j/7j. Non, ce n'était ni chômage partiel ni deux mois de vacances à la maison !
- La section départementale invite donc ses adhérents à intervenir contre toute remise en cause de ces congés pour les personnels (qui sont déclinés du statut) et à lui faire remonter toute situation de ce type.

8. AED & AESH ?

- Discutez avec vos collègues et vos représentants : vous avez les mêmes droits !
- AESH, évitez le contact et exigez, compte tenu de la « distanciation physique » de ne pas vous exposer au contact des élèves en charge. Refusez d'être employés à des tâches annexes qui ne font pas partie de vos missions, qui n'entrent pas dans le cadre de votre contrat.
- AED : Exigez des locaux de vie scolaire adaptés aux pratiques d'accueil et de suivi des élèves, de bénéficier comme n'importe quel personnel une « distanciation physique ». Refusez d'être employés à des tâches annexes qui ne font pas partie de vos missions, qui n'entrent pas dans le cadre de votre contrat.
- Quel que soit votre statut ou contrat, plus vous serez nombreux à exercer votre droit, plus vous serez forts face aux pressions éventuelles de la hiérarchie !

Pour FO, les revendications ne sont pas confinées. Nos statuts n'ont pas été abrogés, ils s'appliquent toujours, et le SNFOLC59 entend les faire respecter !

La FNECFP-FO a déposé un préavis de grève pour couvrir tous les personnels qui, constatant que seul le rapport de force peut faire respecter les droits, décideraient de se mettre en grève.

Le SNFOLC59, avec sa fédération, appelle les personnels à prendre toutes les initiatives pour résister, revendiquer, reconquérir.

**SECTION DEPARTEMENTALE DU NORD DU SN-FO-LC 254 Boulevard de L'usine CS 90022 59045
Lille Cedex 03.20.52.49.18 ou 07 86 12 16 62 _ Mail : snfolc59@wanadoo.fr
Site : <http://www.snfolc59.fr/>**