

Épidémie de coronavirus : faisons respecter nos droits et garanties statutaires

Dans l'attente des consignes académiques, voici quelques informations sur nos droits.

Fermeture des écoles, le salaire est maintenu.

Pour tous les personnels des établissements scolaires, qu'il soit enseignant titulaire ou contractuel, ou accompagnant, la rémunération est maintenue pendant la fermeture des écoles,

collèges, lycées et universités. Le ministre Blanquer a annoncé ce matin, vendredi 13 mars, que cette fermeture serait effective jusqu'aux vacances de printemps.

« Continuité pédagogique » : les conditions ne sont pas réunies pour la mise en place du télétravail.

Seuls deux textes réglementaires, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et l'arrêté ministériel de 2018, **fixent les modalités et les conditions de mises en œuvre du télétravail dans la Fonction publique.**

Ces textes indiquent que doivent être respectés notamment le volontariat de l'agent, la fourniture de matériel, l'organisation du travail, le décompte du temps de travail. La FNEC FP-FO demande au ministre de rappeler aux recteurs qu'ils ont le devoir de respecter les textes réglementaires.

Quelques extraits des textes réglementaires en matière de télétravail :

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile, l'agent en télétravail :

- fournit un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant la

conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;

- fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel ;

- atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;

- justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Des consignes de la direction académique contradictoires aux missions des PE

L'inventaire des moyens de communication avec les familles ne relève pas des missions des professeurs des écoles, or la direction académique des Côtes-d'Armor demande aux enseignants de profiter de cette journée de vendredi pour organiser cette communication :

« Il est donc nécessaire de collecter ou de mettre à jour dans la journée les adresses électroniques des familles ainsi que les numéros de téléphone. » « Il est également nécessaire de recenser les familles ne disposant pas d'une connexion Internet. »

Le recours à l'ENT qui est préconisé « via le CNED "la classe à la maison" mais aussi par documents envoyés par les professeurs via le courrier électronique » est une mesure discriminatoire vis à vis des élèves en fonction de leur école et de leur milieu familial.

Annnonce ministérielle d'un système d'accueil pour les élèves dont les parents sont indispensables à leur travail

Ce n'est pas le rôle des enseignants de faire la garderie. S'ils font classe à des élèves alors que la majorité des enfants sont confinés chez eux, l'inégalité la plus totale sera mise en œuvre entre élèves présents en classe, élèves à la maison bénéficiant d'un accès à un ordinateur, élèves sans outils informatiques. Se pose à nouveau le problème des collègues qui, en raison de leur santé, doivent éviter d'attraper le coronavirus. FO est intervenue au CHSCT académique du 9 mars (compte-rendu : <http://snudifo22.com/Compte-rendu-du-CHSCTA-extraordinaire-du-9-mars-2020>) : *Il faut, en fonction de la situation, voir son médecin qui écrira au médecin des personnels. Tout collègue peut demander à être reçu par un médecin des personnels (un docteur à mi-temps dans les Côtes-d'Armor, un dans le 29, un dans le 56, celui du 35 n'est toujours pas remplacé... et nous sommes très loin de ce que stipulent les textes réglementaires). Le secrétaire général du rectorat a reconnu que là encore, ces situations, étudiées au cas par cas par le médecin conseil du rectorat ou un médecin de prévention, relevaient d'une autorisation spéciale d'absence. N'hésitez pas à prendre conseil du syndicat, et à vous faire aider pour que votre dossier obtienne satisfaction auprès de l'administration. En particulier, FO aidera à faire valoir le droit de*

retrait si nécessaire (que l'administration conteste par avance).

Concernant le droit de retrait

Article 5-6 du décret 82 - 453 modifié (extraits)

I. - 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. 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.

II. - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

III. - La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Surveillance médicale des personnels à risque : un droit bafoué par l'absence de réelle médecine du travail

Le rectorat n'a pris aucune mesure pour que le service médical du rectorat dispose de la liste des personnels à risques et ce dans le cadre de l'article 28-2 du décret 82-453 modifié. Aucune disposition n'a été prise afin que ceux-ci bénéficient de **la surveillance médicale particulière telle que prévue par l'article 24 du décret 82-453 modifié et l'article L.4624-2 du code du travail** qui prévoit que :

I. Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui

se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II. L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Les consignes ministérielles, telles qu'elles sont relayées dans l'académie sur ces personnels, se limitent à une auto déclaration ou un autodiagnostic. Cela ne saurait être suffisant.

Saisissez le syndicat en cas de problème !