

Le déconfinement est opéré alors que la circulation du Covid-19 est toujours active et que l'épidémie, si elle est en reflux, n'est pas endiguée. Il est donc indispensable que la reprise d'activité, le retour progressif au travail en présentiel ou bien la réouverture au public se fasse dans des conditions strictes de sécurité sanitaire. **C'est un enjeu majeur de santé publique et donc d'intérêt général.** Et prendre le temps nécessaire à la mise en œuvre progressive du déconfinement est donc essentiel. Sinon, c'est prendre le risque d'une deuxième vague dans les prochaines semaines ou les prochains mois. **Il serait donc inacceptable que des hiérarchies poussent à un retour rapide et massif au travail en présentiel.**

Le SNASUB-FSU ne doit pas transiger sur les conditions sanitaires dans leur cohérence d'ensemble rappelée par la [motion adoptée par le bureau national du 28 avril](#).

A l'éducation nationale, l'action du SNASUB-FSU, avec la FSU, a été déterminante pour que soit élaboré un protocole exigeant (décliné en différents documents) et qui représente un point d'appui pour défendre les conditions sanitaires qui doivent présider au déconfinement, même si on peut regretter quelques formulations ambiguës. Quoi qu'il en soit, aucune académie, aucun établissement ne peut s'en affranchir. Et, chaque fois que des situations particulières le justifierait, il faut même défendre des critères au-delà des préconisations-types, chaque fois que ceci apparaît justifié ou que le doute existe quant à la réalisation la plus complète possible du principe de sûreté sanitaire : particulièrement là où la circulation du coronavirus est la plus virulente et là où les locaux ont été réaffectés à d'autres usages le temps du confinement.

Dans l'enseignement supérieur, le contexte d'autonomie des universités, et la galaxie d'établissements publics qui caractérise ce périmètre ministériel, aboutit à ce que la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a choisi de produire une circulaire censée encadrer l'orientation des protocoles sanitaires et plans de reprise de l'activité qui devront être élaborés dans chaque établissement.

Dans les bibliothèques de la culture, chacun des établissements doit également construire son plan de reprise et son protocole sanitaire selon ses spécificités.

Partout, en EPLE, en service académique, dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la Culture, les CHSCT, les CT, les CA le cas échéant lorsqu'ils ont compétences en matière d'hygiène, de santé et de sécurité, doivent être consultés sur l'application du protocole et du plan de reprise de l'activité ministériels quand ils existent (à l'éducation nationale) ou sur leur élaboration et les conditions de leur mise en œuvre.

Vous trouverez dans les annexes à cette circulaire, des outils, des références réglementaires, des repères pour nourrir vos interventions dans les instances, accompagner les collègues, les défendre dans les situations professionnelles quelles qu'en soient les modalités, pour être aux côtés des collectifs de travail pour agir avec les personnels à tous les niveaux : du service, de l'établissement, académique et, le cas échéant, national.

Le SNASUB-FSU ne laissera pas déposséder les personnels de leurs droits, de leur quotidien professionnel, de la maîtrise qui leur est due de leur santé et sécurité au travail. **Bien au contraire, les personnels doivent devenir – par l'action collective et syndicale – des « expert.es »** de leurs propres conditions de reprise d'activité et de travail, dans ce contexte pandémique.

Le SNASUB-FSU ne laissera pas imposer des conditions de travail en présentiel qui mettraient en danger les collègues.

Le SNASUB-FSU crée partout sur le terrain les conditions d'une intervention syndicale avec les personnels pour imposer les conditions de réouverture au public et de retour en présentiel qu'ils jugent collectivement respectueux de leur santé et leur sécurité, ainsi que celle du public.

Annexe n°1 – FAQ sommaire

Beaucoup de confusion a marqué le temps du confinement en mars. De nombreux collègues sont dans des situations administratives de travail assez peu claires. Cette première annexe résume les principales questions susceptibles d'être posées dans la perspective du 11 mai. Dans tous les cas, contactez votre section académique ou d'établissement dès que vous avez une question.

Dois-je retourner physiquement au travail le 11 mai ?

Pas sans consigne explicite de votre hiérarchie. Et celle-ci ne peut vous être donnée que si le travail est organisé selon les préconisations sanitaires du protocole (ministériel et/ou local) garantissant votre sécurité et votre santé, notamment en matière d'hygiène, de protections individuelles, de respect des distances physiques liées à la circulation encore active du virus. Le principe affiché est une reprise très progressive des activités ordinaires en présentiel.

Puis-je continuer à être en télétravail après le 11 mai ?

Le télétravail constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail ordinaire, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées. Elle continue d'être privilégiée durant le mois de mai autant que possible selon les consignes de la fonction publique. Si votre activité est compatible avec le télétravail, vous devez pouvoir continuer à exercer vos fonctions selon cette modalité.

Puis-je demander à mon employeur dans quelles conditions sanitaires sera assurée la reprise le 11 mai ?

Chacun-e peut réclamer des informations à son administration, a fortiori dans ce contexte pandémique très anxiogène. Il existe par exemple un protocole sanitaire pour les collèges et lycées auquel il faut se reporter pour connaître les critères de protection sanitaire, consultable **sur nos sites internet syndicaux**. **Dans le protocole sanitaire national pour les établissements scolaires**, une liste de principes fondamentaux a été présentée avec les principales actions à mener afin de préparer la reprise d'activité et la réouverture au public.

Pour les services académiques un protocole national existe également. **Pour l'enseignement supérieur et la recherche**, il n'y a pas de protocole national, mais une circulaire de la ministre. Un protocole doit être établi aussi dans chaque établissement public comme les universités. **L'existence d'un plan de reprise d'activité** (en présentiel), soumis au CHSCT voire au CT, est une condition pour entamer le déconfinement.

Je suis de santé fragile.

Comment dois-je justifier le maintien à mon domicile ?

Une liste de 11 critères de vulnérabilité au coronavirus a été redéfinie par le [Haut conseil de la santé publique le 20 avril](#). Ils ont été inscrits dans un décret pour le secteur privé. Cette même liste est applicable dans la fonction publique selon les consignes données par le secrétariat d'État à la fonction publique. Les personnels concernés sont invités à rester chez eux. Le télétravail est proposé ou si cela n'est pas possible, une autorisation spéciale d'absence (ASA) est délivrée par l'employeur public selon les dispositions prévues par l'instruction du 23 mars 1950.

J'ai une personne de santé fragile dans mon entourage. Je ne souhaite pas prendre le risque de le contaminer en revenant au travail. Que faire ?

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'une organisation de leur service en télétravail. Si celui-ci n'est pas possible un certificat peut-être délivré par un médecin de ville et ouvre droit à une autorisation spéciale d'absence.

Je dois garder mon enfant. À quel titre dois-je faire une demande d'ASA ?

Jusqu'au 31 mai, une simple demande d'ASA pour garde d'enfant suffit. À partir du 1^{er} juin, il faudra fournir une attestation indiquant l'impossibilité de l'accueil en établissement scolaire ou crèche pour bénéficier de cette ASA.

À noter que ces autorisations spéciales d'absence sont différentes des autorisations spéciales d'absence pour enfant malade. Dès lors, les agents concernés peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle, sans décompte des jours pour enfant malade.

Si je constate que les conditions sanitaires ne sont pas remplies, que faire ?

Le constat peut être fait en comparant les modalités concrètes selon lesquelles s'effectue la reprise d'activité (il faut impérativement prendre connaissance du protocole qui vous concerne).

Il faut tout de suite contacter un-e représentant-e du SNASUB-FSU qui fera des démarches auprès du chef de service. Le recours abusif par un employeur ou un supérieur hiérarchique à des agents dans ce contexte de crise sanitaire et de reprise d'activité encadrée fortement par des préconisations strictes et opposables peut constituer une faute grave.

Il faut aussi, dans ce cas de figure, ne pas hésiter à remplir le registre de sécurité et de santé au travail (RSST), qui doit être disponible dans chaque établissement ou service.

Si vous estimez que votre retour au travail met en péril votre santé, vous pouvez exercer votre droit d'alerte. Il existe aussi un droit de retrait. Toutefois ce droit ne s'exerce pas à n'importe quelle condition, le personnel doit pouvoir clairement caractériser un manquement de son employeur aux mesures de sécurité. Vous devez compléter ou signer personnellement le registre de danger grave et imminent (RDGI). Il est conservé par l'autorité hiérarchique et est à remplir par chacun des personnels s'estimant en danger. Il faut avoir des raisons sérieuses de se retirer de la situation de travail jugée dangereuse. Les conditions d'exercice de ce droit sont suffisamment restrictives pour y recourir très précautionneusement. Avant tout exercice de ce droit de retrait, prévenir immédiatement un responsable du syndicat pour vous aider.

Enfin, la FSU a déposé un préavis de grève à partir du 11 mai pour couvrir les actions collectives qui s'avèreraient nécessaires pour obtenir le respect des conditions sanitaires strictes.

Annexe n°2 - Santé et sécurité au travail, droit et obligations

Quelle que soit la date de reprise d'activité ou d'accueil du public, aucune réouverture n'est envisageable si les conditions sanitaires garantissant la santé et la sécurité ne sont pas réunies.

Cette annexe de la circulaire aux équipes militantes du SNASUB-FSU vous rappelle les éléments légaux et réglementaires instaurant la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

La protection de la santé au travail est une obligation légale et réglementaire.

L'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose :

« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. »

Cette obligation générale est complétée par certaines dispositions du Code du Travail s'appliquant à la Fonction publique, **le décret n° 82-453** relatif à la santé et à la sécurité au travail y faisant explicitement référence.

L'article L4121-1 du Code du Travail précise que :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- *Des actions de prévention des risques professionnels,*
- *Des actions d'information et de formation ;*
- *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. »

Et l'article L4121-2 complète par :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Dans la fonction publique, les chefs de service sont responsables de la mise en œuvre de cette protection.

L'article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 stipule :

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

L'expression « la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties » implique de s'adresser au niveau hiérarchique compétent en fonction du lieu d'exercice des personnels. Ce n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique direct qui est le bon interlocuteur selon la question posée.

Par exemple et dans le cas particulier des EPLE, le Code de l'Éducation précise dans son article R421-10 que :

« En qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement :

(...)

3° Prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ;... »

Le non-respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail est moralement inacceptable et passible de poursuites judiciaires (au civil comme au pénal).

Les outils syndicaux pour la santé au travail à disposition des personnels

Le contexte étant inédit, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont les instances de représentation des personnels qui sont les lieux de défense des personnels dans leur situation. Ils doivent être informés de toutes les situations considérées comme problématiques au regard des conditions sanitaires.

En fonction des situations d'affectation : saisir le CHSCT académique, départemental, d'établissement !

Tous les personnels des services et établissements de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont couverts par un CHSCT d'établissement (EPA), départemental ou académique.

Dans ces instances, les représentant-es du SNASUB-FSU et de la FSU doivent remonter toutes les situations préoccupantes ou dangereuses et interpeler l'administration, la direction de l'établissement, le DASEN ou le recteur à leur propos.

Il faut donc informer largement les collègues pour qu'ils puissent **contacter les représentant-es FSU dans les CHSCT** lorsque qu'ils ne parviennent pas à faire cesser une situation qu'ils jugent dangereuse ou qu'ils ont besoin d'être conseillés pour l'actions.

Dans le cadre de la mise en œuvre des protocoles sanitaires, il faut **exiger que les coordonnées des représentants des personnels au CHSCT soient affichées par l'administration**. Les équipes militantes peuvent compléter cet affichage, ou dans l'urgence pallier à son défaut, en affichant les coordonnées SNASUB-FSU et FSU à contacter.

Relever les situations dangereuses ou préoccupantes sur le registre de santé et sécurité au travail (RSST)

Il doit y avoir **dans tous les établissements un Registre de Santé et Sécurité au Travail** sur lequel tous les personnels et les usagers peuvent signaler une situation dangereuse pour la santé. Ce registre peut être soit sous forme papier soit sur l'intranet. Les fiches – datées, numérotées et signées – sont accessibles aux personnels de

l'établissement, de l'EPL ou du service déconcentrés, aux représentants des personnels en CHSCT ainsi qu'à l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST).

Les CHSCT compétents peuvent avoir accès à ces registres permanents. Lorsque le registre est en format papier, il importe d'insister auprès des personnels qu'ils pensent à **faire remonter une copie à la section syndicale et aux représentants SNASUB-FSU et FSU en CHSCT.**

Ces fiches permettent d'interpeler officiellement l'administration et de garder une trace de toutes les situations ou évènements problématiques.

Les personnels doivent aussi pouvoir avoir accès à un autre registre : le registre de signalement de danger grave et imminent : voir annexe n°4 « droit d'alerte et droit de retrait ».

Annexe n°3 – Exemples de questions à poser relatives à la sécurité sanitaire en général

Ci-dessous, une liste d'exemples de questions à poser pour encourager à une mise en œuvre appliquée des protocoles sanitaires. Il est important d'y réfléchir avant de débattre avec l'autorité hiérarchique de celle-ci.

Ces questions interviennent après les débats sur l'organisation du travail qui doit permettre de recourir autant que possible au télétravail pour limiter, le temps nécessaire, la présence physique d'effectifs trop importants sur les lieux de travail, l'exposition dans les transports en commun, etc. [cf. motion du BN du SNASUB-FSU du 28 avril 2020.](#)

- Le bionettoyage des locaux ont-ils été effectués si les lieux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours ?
- Les personnels en présentiel seront-ils un par bureau ? Ou à distance suffisante dans le cas de bureaux collectifs ? Quelle est alors la distance appliquée ? Quelles sont les conditions d'aération ?
- Y a-t-il des aménagements horaires qui permettent de limiter la présence simultanée de trop nombreux personnels dans les bureaux ?
- Des masques seront-ils fournis aux personnels ? De quel type ? A quels personnels ? A quelle fréquence s'ils sont jetables ? En quelle quantité s'ils sont lavables ?
- Des masques jetables seront-ils à disposition du public, le cas échéant ?
- Une formation sera-t-elle accessible et accordée aux personnels sur les mesures barrières, les règles de distanciation physique et le port du masque ?
- Tous les espaces de travail sont-ils proches de sanitaires équipés de savon et de papier essuie-mains ? Le nombre d'installations (lavabos, WC) dans ces sanitaires est-il adapté aux nombres d'agents appelés à les utiliser chaque jour ?
- Du gel hydroalcoolique sera-t-il mis à disposition des personnels ? En dotation individuelle ? En contenants grande capacité fixés/déposés en certains lieux, lesquels ? La quantité et la disponibilité seront-elles suffisantes pour assurer les lavages toute la journée ? A-t-il été procédé à des évaluations de la consommation ?
- Quelle est la fréquence envisagée du bionettoyage des espaces de travail et autres lieux que fréquentent les personnels (salles de réunion, toilettes...) ? À quels moments de la journée cela sera-t-il effectué ?
- Entre deux bionettoyages, comment seront désinfectés les matériels utilisés en commun comme les photocopieurs, télécommandes d'appareils utilisés collectivement ?
- Les personnels auront-ils à leur disposition le nécessaire pour assurer le nettoyage de leurs plans de travail, bureaux et matériels individuels au cours de la journée de travail ?
- Comment sera matérialisée la signalétique dans les espaces communs de circulation pour rappeler et aider au respect des distances physiques ?
- Des affiches rappelleront-elles la nécessité de porter un masque lorsque la distance physique est trop réduite ?
- Quel message aux personnels pour rappeler ces consignes régulièrement ?

- Comment est organisée la restauration des personnels en présentiel ?
- Quel est le processus d'actions et de prévention pour gérer un cas suspect de covid-19 qui se serait révélé ? En particulier, quelle sera la communication faite aux personnels sur l'existence d'un cas suspect ? Quelle mesure de prévention pour limiter l'exposition des personnels travaillant à proximité ?

La situation particulière de chaque lieu de travail peut amener à poser des questions spécifiques qui ne figurent pas dans un protocole national ou même d'établissement lorsque celui-ci est étendu et/ou sur plusieurs sites, mais qui sont tout aussi importantes.

Les questions d'accessibilité des points d'eau pour le lavage régulier des mains ou celle des couloirs et espaces de circulation sont évidemment très importantes. Elles doivent être appliquées à la réalité spatiale des lieux de travail.

Annexe n°4 – Droit d’alerte et droit de retrait

Le principe général du droit est que tout salarié a le droit de se retirer d’une situation de travail dont il a un motif raisonnable qu’elle peut porter gravement atteinte à sa santé. Son application exige toutefois de bien en connaître les conditions et la portée.

Le droit de retrait est un droit individuel lié à une situation concrète et réelle de travail.

Chacun est légitime de penser qu’un contexte de travail à venir va poser problème et risque d’être dangereux. Dans ce cas, on n’est pas encore en situation d’exercer un droit de retrait. On peut et on doit cependant alerter la hiérarchie pour obtenir des informations sur les dispositifs qui sont prévus pour faire disparaître le danger lorsque c’est possible ou pour réduire autant qu’il est possible les risques. On exerce alors son droit d’alerte.

Le droit d’alerte en cas de danger grave et imminent

L’article 5-6 du décret 82-453 dispose notamment que :

« 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. »

Qu’est-ce qu’un danger grave ?

Un danger grave est une situation susceptible de provoquer un accident ou une maladie provoquant la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

L’origine du danger n’est pas forcément extérieure en totalité à l’individu, elle peut provenir de son état de santé rendant la situation « dangereuse ». C’est ce principe qui fonde par exemple l’éloignement strict des personnes dites vulnérables (en ASA ou en télétravail) depuis le début du confinement.

Qu’est-ce qu’un danger imminent ?

L’événement dangereux est susceptible de se produire dans un avenir très proche ou immédiat. Toutefois, les conséquences sur la santé peuvent être différées dans le temps. Elles doivent par contre pouvoir être établies.

Préalablement au droit de retrait, le droit (sinon le devoir) d’alerte

Préalablement à l’exercice du droit de retrait en lui-même, l’agent doit alerter sa hiérarchie par tout moyen, rester disponible et, si possible, continuer son activité dans un autre contexte que celui qu’il juge dangereux.

En outre l’agent qui exercerait son droit de retrait ne doit pas mettre d’autres personnes en danger en s’éloignant de sa situation de travail.

Le droit de retrait en pratique

Le droit de retrait est un droit individuel

Il est toujours consubstantiel d’une situation particulière et par nature unique. Plusieurs personnes peuvent être simultanément mises en danger par une situation de travail. Chacune, individuellement, peut alors exercer

son droit de retrait. Celles qui seraient à proximité sans être exposées directement au danger ne pourront se prévaloir d'un droit de retrait. Elles peuvent néanmoins se mobiliser d'une autre manière pour soutenir leur collègue.

Le danger doit pouvoir être constaté

Dans la période, **à lui seul**, le risque d'exposition au coronavirus ne peut être retenu comme danger grave et imminent.

Pour que le risque devienne un danger, il faut pouvoir faire la démonstration concrète que les règles de sécurité sanitaire recommandées ne sont pas ou ne peuvent pas être respectées. Cela peut concerner les mesures de distanciation (trois collègues dans un bureau de 6 m² par exemple), les mesures de protection individuelles (masques ou gel non disponibles, nettoyage non réalisé), ou les conditions organisationnelles (circulation dans les couloirs, ascenseurs), etc. L'ensemble pouvant s'articuler... C'est la situation d'ensemble qu'il faut apprécier.

On peut avoir un motif raisonnable de penser qu'on est en danger si :

- les mesures décidées sont insuffisantes ;
- les mesures ne sont pas réalistes et sont inapplicables en situation de travail ;
- les mesures ne sont pas appliquées (pour quelque raison que ce soit).

Dans tous les cas, le premier réflexe : prendre contact, conseil et soutien auprès de la section SNASUB-FSU et de vos représentants FSU en CHSCT !

Anticiper et alerter

Dès qu'il y a suspicion de situation dangereuse à venir : alerter collectivement l'autorité hiérarchique.

Tous les personnels qui sont amenés à se trouver dans la situation dangereuse doivent aussi alerter individuellement leurs représentants du personnel. Cela ne peut que renforcer la défense collective. On peut évidemment prévoir l'accompagnement syndical des collègues autant que faire se peut.

Dans tous les cas, le signalement devra être formalisé dans le registre des dangers graves et imminents tenu sous la responsabilité de l'employeur.

Mais préalablement, dans le contexte, il faut pour cela avoir été en mesure de constater si les mesures à prendre pour protéger du covid-19 sont applicables et mises en œuvre.

Si ce n'est pas le cas, le droit d'alerte est un élément de pression sur l'autorité hiérarchique.

Si c'est le cas, le cas général de contentieux ou de litige aura de fortes probabilités de se conclure défavorablement pour les personnels qui auraient opté pour le droit de retrait.

Exercer le droit de retrait en situation

Si la situation dangereuse et l'imminence du danger sont caractérisées, il convient alors d'exercer son droit de retrait dans le respect de la réglementation : alerter par tout moyen l'employeur, informer la section du SNASUB-FSU et les représentants FSU en CHSCT, consigner la situation sur le registre de signalement de danger grave et imminent. Rester à disposition de la hiérarchie (on ne rentre pas chez soi !).

Quelles sont les obligations de l'administration ?

Selon l'article 5-6 du décret n°82-453, « 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. » Elle doit donner les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail dangereux. S'il y a désaccord le CHSCT doit être saisi et réuni.

Danger grave et imminent : informer et saisir le CHSCT

Lorsque le danger grave et imminent est signalé par un représentant des personnels au CHSCT, celui-ci doit être associé à l'enquête que doit mener l'administration.

C'est donc très important que les personnels se considérant en situation de danger grave et imminent se rapprochent de la section du SNASUB-FSU. L'accompagnement syndical est le gage de l'efficacité de la démarche des collègues !

En cas de désaccord entre le ou les représentants des personnels et le président du CHSCT sur la réalité du danger, le CHSCT doit être réuni en urgence.

Annexe n°5 – tableau revendicatif de suivi des conditions sanitaires et de mise en œuvre des protocoles sanitaires

Ce tableau propose une vue synthétique permettant de confronter les projets de plans de reprise de l'activité avec les revendications du SNASUB-FSU. Il est évidemment à appréhender et, le cas échéant, à compléter en fonction des situations sectorielles ou locales.

Question ou éléments de situation	Revendications SNASUB-FSU	Question à poser en CT / CHSCT lors de l'élaboration du plan de reprise de l'activité et du protocole sanitaire éventuel
Situation sanitaire générale		
Couleur du département, pression sur l'appareil sanitaire, évolution des admissions à l'hôpital, taux d'occupation des lits de réanimation.	Le plan de déconfinement prévoit pour les départements rouges : les collèges ne rouvrent pas au public. Pour le SNASUB-FSU, si le nombre de personnes infectées par le Covid-19 reste très important, si la capacité d'accueil des hôpitaux menace toujours d'être atteinte, le choix du confinement relève alors toujours du seul choix d'intérêt général.	Au regard des éléments : Quelle progressivité du plan de reprise de l'activité en présentiel ? Quelle révision de celui-ci ? Quelle limitation au strict nécessaire des effectifs en présentiel dans le contexte ?
Accessibilité aux tests	Pour le SNASUB-FSU, la capacité effective de tester massivement doit permettre de dépister afin d'endiguer les chaînes de contamination possibles.	Quelle dispositions d'accès aux tests dans le cadre du déconfinement ? Quelle information des personnels est prévue ?
Situation des personnels		
Procédure pour déclarer sa situation de fragilité médicale	les collègues présentant des risques ou ayant des personnes à risque dans leur entourage doivent être également exemptés d'activités professionnelles en présentiel;	Quelle information faite aux personnels ? Quelles consignes sont données aux chefs de service ? Quelle prise en compte de la situation de fragilité médicale (télétravail, ASA...) ?
En cas de télétravail	les personnels en télétravail doivent pouvoir avoir accès aux outils nécessaires aux tâches qui leur seront confiées durant la période de déconfinement.	Les autorisations de travail sont-elles conformes ? Le droit à la déconnexion est-il effectivement reconnu ? Quelles consignes sont données aux chefs de service ? Quelle formation ont-ils reçus ?
Les ASA pour garde d'enfants	le droit à ASA pour garde d'enfants doit être respecté durant le processus de déconfinement autant que la situation sanitaire le commandera.	Quelle information faite aux personnels ? Quelles consignes sont données aux chefs de service ?
Prise en compte de l'exposition éventuelle dans les transports en commun	que les modalités de travail de personnels soient organisées pour permettre de limiter au maximum l'exposition dans les transports	Quelles consignes sont données aux chefs de service ? Comment s'organisent les services pour limiter l'exposition ?

	publicset sur les lieux de travail: le recours au télétravail et, le cas échéant, aux ASA, doivent rester des axes d'organisation du travail tant que le risque sanitaire au regard des situations particulières des personnels l'exige.	Quelles facilités données aux personnels ? Comment ces situations sont prises en compte ?
Mise à disposition de masques gratuitement par l'employeur ?	Des masques adaptés et de qualité doivent être mis gratuitement à disposition, en nombre suffisant pour couvrir tous les besoins d'un usage obligatoire pour les personnels comme pour le public.	Quelle quantité de masques est fournie à chaque personnel ? Quel type de masques sont à disposition ? Quand et comment s'organise la distribution ?
Mise à disposition de savon, essuie-main, gel hydroalcoolique	Du du savon, des essuie-mains jetables, du gel hydroalcoolique doivent être partout à disposition en quantité nécessaire.	Quelles dispositions sont-elles prises ? Quelle signalétique est prévue d'être apposée pour rappeler les gestes d'hygiène ? Quels matériels et produits à dispositions pour désinfecter les claviers, boutons, poignées utilisés par plusieurs personnels ?
La restauration	L'accès à la restauration sur les lieux de travail dans le respect des conditions sanitaires doit être prévue.	Quelles dispositions sont-elles prises ? Quel type de restauration ? Dans quel lieu permettant la distanciation physique des commensaux ?
Les lieux de travail		
Le bionettoyage au retour en présentiel, puis chaque jour	La désinfection des lieux de travail préalablement à leur réutilisation et l'entretien des conditions de propreté sanitaire tout au long de leur utilisation doit être prévue.	Quelle organisation du travail des personnels en charge de l'entretien ? Quelle formation spécifique ? Le cas échéant, quelle renégociation du contrat de délégation de service public ?
Les gestes barrières et les règles d'hygiène renforcée.	Une (in)formation des personnels aux gestes barrières et aux bonnes pratiques d'hygiène renforcée doit être prévue.	Quelle signalétique de rappel des gestes barrières ? Où est-elle apposée ?
L'articulation présentiel/distanciel pour limiter l'occupation des locaux et leur organisation pour respecter les distances physiques	L'organisation des espaces de travail et le travail lui-même pour permettre les distances physiques de prévention de la contamination entre les personnels et parmi le public	Quelles adaptations des horaires des différents services ? Quelle articulation des différentes modalités de travail ? Quelles consignes sont données aux chefs de service ? Quelle(s) protection(s) des différents types de postes de travail ? Quelle information des personnels ? Quelles mesures prises pour respecter le minimum de 4 m ² par agent ?

Annexe n°6 – Situation(s) des personnels durant le déconfinement (télétravail, vulnérabilités au covid-19, droit à ASA pour garde d'enfant)

La circulation du coronavirus étant toujours active dans le pays, le gouvernement a dû conditionner son plan de déconfinement au respect de mesures barrières, de distanciation physique, de protections individuelles, etc. Ainsi, à plusieurs reprises et par différente voix, il a précisé que, de ce fait et compte-tenu de la progressivité nécessaire du déconfinement, **le travail à distance restait la modalité principale dès lors qu'elle était possible**. De même, les dispositifs protégeant les personnels vulnérables au covid-19 ou devant assurer la garde de leur(s) enfant(s) restent applicables pour le mois de mai. Des évolutions sont annoncées pour juin, sous réserve de la situation sanitaire.

Pour le SNASUB-FSU, le respect de la distanciation physique et des mesures barrières, les droits des personnels vulnérables ou devant garder leur(s) enfant(s) compte-tenu des conditions d'accueil pour respecter les garanties sanitaires dans les écoles et établissements scolaires prévus d'ouvrir, la limitation de l'exposition dans les transports en commun et sur le lieu de travail font partie des conditions à réunir pour préserver la santé de toutes et tous.

Les « plans de reprise de l'activité » doivent intégrer toutes ces dimensions.

Cette annexe fait le point sur les enjeux syndicaux en matière de situation des personnels dans le contexte. Elle rappelle quelques éléments de réglementation qui devront aussi être appréhendés dans la stratégie de défense des situations des personnels au regard des garanties sanitaires que nous revendiquons.

À propos du télétravail

La décision de confiner le pays à compter du 16 mars a créé une situation où de nombreux collègues se sont retrouvés en situation de télétravailler, sans que l'ensemble des garanties réglementaires entourant le télétravail n'aient pu être respectées, à commencer bien souvent par la mise à disposition de matériel. Les organisations n'étant pas toujours compatibles avec la modalité de travail à distance, des collègues ont pu se retrouver en difficulté pour exécuter les tâches afférentes à leurs fonctions.

Du télétravail dans les CHSCT

Les CHSCT sont, en principe, réunis sur les questions liées à la réouverture au public, au déconfinement et aux « plans de reprise de l'activité ». Ce doit être l'occasion de demander un bilan du télétravail pour les mois qui viennent de s'écouler et ce qui est prévu pour ceux qui arrivent. L'article 9 du décret n° 2016-151 qui instaure le télétravail dans la fonction publique dispose que :

« Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. »

En outre, le télétravail induit d'autres formes de risques psycho-sociaux, d'autres difficultés professionnelles. Il importe d'en débattre syndicalement avec les personnels. En CHSCT, il importe aussi d'exiger de l'employeur que les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soient mis à jour en conséquence.

Les fonctions télétravaillables

Les arrêtés ministériels respectifs du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur (du 3 novembre 2017 pour le MESR et du 6 avril 2018 pour le MEN) excluent chacun du télétravail les fonctions :

« - la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de l'administration auprès de tiers (agents, usagers, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires...) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité ;

- les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration ;

- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration ;

- le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail. »

Ceci implique que toutes les autres fonctions sont *a priori* envisageables comme pouvant être télétravaillées, au moins en partie. Du reste, les agents qui exercent des fonctions listées ci-dessus peuvent aussi en exercer d'autres dans le cadre de leur service qui peuvent être compatibles avec le télétravail.

Le matériel du télétravail

Beaucoup de personnels ont télétravaillé avec leurs matériels personnels. Cette situation, si elle peut s'expliquer par les circonstances exceptionnelles de la crise sanitaire, doit cependant être discutée pour que les collègues en télétravail puissent au maximum bénéficier d'un équipement conforme. En application des dispositions de l'article 6 du décret n°2016-151, les arrêtés ministériels du MEN et du MESR prévoient tous les deux que « dans le cadre de cette forme d'organisation du travail, l'autorité administrative compétente met à disposition de l'agent en télétravail un poste de travail unique. »

L'autorisation de télétravail

Il est précisé dans l'article 5 du décret n°2016-151 que le télétravail est subordonné à « autorisation ». En clair, l'agent est censé être destinataire d'un acte administratif le plaçant en télétravail.

Il est important de veiller à ce que les personnels soient désormais destinataires de ces documents dès lors qu'ils sont en télétravail afin qu'il n'y ait pas de confusion sur leur situation administrative.

Des assouplissements récents

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a apporté un certains nombres d'assouplissements (ou de flexibilités) : il est désormais possible d'exercer ses fonctions en télétravail désormais partout sauf dans un lieu public, et non plus seulement au domicile ou dans des locaux dédiés. En clair, l'agent en télétravail n'est pas assigné à résidence, sauf dans le cas où l'acte autorisant le télétravail précise le lieux d'exercice.

Désormais, « l'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail ». Il n'y a donc plus d'obstacle à ce que des autorisations de télétravail soient délivrées en bonne et due forme pour faire face au contexte de crise sanitaire.

De même, l'autorisation de télétravail peuvent prévoir un nombre de jours fixes et un nombre de jours flottants (sur la semaine, le mois ou l'année).

Défendre les personnels en cas de refus

En cas de refus de télétravail, les CAP sont compétentes.

À propos des personnels présentant une ou des vulnérabilités au covid 19

Le plan de déconfinement de la fonction publique prévoit explicitement que les personnes vulnérables définies par [l'avis du HCSP du 20 avril](#) doivent rester confinées, et donc placés en situation de télétravail ou, si celui-ci n'est pas possible, en ASA.

À l'heure où nous rédigeons cette circulaire, la déclaration est annoncée par le secrétariat d'État à la fonction publique comme devant pouvoir se faire par internet par le site <https://declare.ameli.fr/> : l'assurance maladie délivrera un avis d'arrêt de travail qui aboutira à un placement de l'agent en télétravail (ou en cas d'impossibilité, en ASA) par l'autorité déconcentrée compétente. Toutefois, le site ne semblant pas encore mis à jour en conséquence, il est aussi indiqué qu'il est possible de consulter un médecin de ville.

Les critères de vulnérabilités sont :

1. être âgé-e 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-e de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
8. être atteint-e 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-e 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.

Situation des personnels vivant avec une personne vulnérable au covid-19

Le fait de vivre avec quelqu'un présentant une fragilité face au coronavirus peut amener des personnels à vouloir protéger leur proche et donc à solliciter d'être autorisé au télétravail ou, à défaut, d'être placé en ASA.

Le plan de déconfinement est plutôt discret concernant ce cas de figure.

Toutefois, le titre 3 du chapitre 3 de l'Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, est toujours en vigueur et trouvera à soutenir les demandes de ces personnels. Il stipule :

« La question s'est posée de savoir dans quelle position devaient être placés les fonctionnaires cohabitant avec une personne atteinte de maladie contagieuse, et qui, porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services. En l'absence de dispositions particulières, les intéressés bénéficieront d'autorisations spéciales d'absence. Toutefois, ces autorisations ayant pour objet d'éviter la propagation des maladies contagieuses, ne seront accordées que dans la mesure où les mesures prophylactiques se révéleraient insuffisantes »

Attention, ces ASA ne sont pas de droit. Leur caractère facultatif fait que la nécessité de service peut être invoquée. Cela dit, dans ce contexte sanitaire inédit – celui de la pandémie, il serait particulièrement choquant

que la **bienveillance** concernant ces demandes d'ASA exceptionnelle ne soit pas de mise puisqu'elles renvoient à des situations médicales précises (qui peuvent être attestées par le médecin traitant).

A propos des ASA pour garde d'enfants

Jusqu'au 31 mai

Le régime en place depuis le 16 mars reste en vigueur. L'agent concerné fait la demande et il est placé en général en ASA, mais également parfois en télétravail.

Après le 1^{er} juin :

Lorsque les écoles et établissements d'accueil des enfants sont ouverts et que les enfants peuvent y être acceptés au regard de conditions sanitaires, les personnels qui souhaiteraient ne pas mettre leurs enfants à l'école, devront prendre des congés annuels ou des RTT pour réaliser la garde.

Dans les cas où les enfants ne pourraient être accueillis au regard des consignes sanitaires, il leur sera remis une attestation qui leur permettra dès lors de solliciter une ASA ou d'être placés en télétravail.

Annexe n°7 – modèles de courrier à l'administration

Demande d'ASA pour garde d'enfants (jusqu'au 31 mai)

À adresser à son/sa supérieur-e hiérarchique direct-e. Attention, à partir du mois de juin, l'accord des ASA pour garde d'enfant sera soumise à la production d'une attestation de non-prise en charge de l'enfant pas l'école.

à « lieu », le « date »

Je, soussigné-e « Prénom Nom de l'agent-e », « corps » à « affectation », atteste que mon enfant « Prénom Nom de l'enfant », âgé de « âge de l'enfant » ans est scolarisé au sein de l'établissement « Nom de l'établissement » de la commune « Nom de la commune ».

J'atteste par la présente que mon enfant ne sera pas en classe et qu'il ne m'est pas possible de recourir à un autre mode de garde aux dates ci-dessous :

du _____ au _____

du _____ au _____

du _____ au _____

J'atteste également être le seul parent à demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

« Signature »

Modèle de demande de télétravail ou ASA pour fragilité médicale

À adresser à son/sa supérieur-e hiérarchique direct-e. Celui ou celle-ci est censé demander un avis médical. Le personnel concerné peut aussi se rapprocher du médecin de prévention. Ce modèle peut être adapté pour les personnels vivant avec une personne fragile.

à « lieu », le « date »

Je, soussigné-e « Prénom Nom de l'agent-e », « corps » à « affectation », indiqueprésenter une vulnérabilité au covid-19 du fait de ma situation de santé.

Cette vulnérabilité est citée dans l'avis du Haut Conseil de la Santé publique du 20 avril.

En conséquence, je demande par la présente à exercer mes fonctions en télétravail ou, si ce dernier n'est pas possible, à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence conformément aux dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 et aux prérequis du plan de déconfinement et aux plans de reprise de l'activité.

« Signature »