La situation administrative des agent·e·s après le 11 mai

Beaucoup de confusion a marqué le temps du confinement en mars. De nombreux collègues sont dans des situations administratives de travail assez peu claires. Ce document résume les principales situations à partir 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 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. 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 internet. Dans le protocole sanitaire national pour le second degré, une liste a été présentée avec les principales actions à mener afin de préparer la réouverture au public. Pour les services académiques un protocole national existe également. Pour le supérieur, 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 pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique à retrouver ici : https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles. 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. A quel titre dois-je faire une demande d'ASA ?

Jusqu'au 31 mai, une simple demande d'ASA pour garde d'enfant suffit. A partir du 1er 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.

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

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 à des agents sur des missions non essentielles, pourrait engager sa responsabilité avec toutes les conséquences, notamment financières ou pénales, qui pourraient en résulter en cas de condamnation prononcée par un juge.

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. 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. Cependant, 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, destinées à obtenir le respect des conditions sanitaires strictes.