

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.

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.