



L'école n'est pas une entreprise ! L'éducation n'est pas une marchandise !

✉ 23, rue LakanaL 34090 Montpellier @syndicat@sudeducation34.org ☎ 04 67 02 10 32

Samedi 6 juin 2020

SE PROTÉGER POUR LE 11 MAI : LES MOYENS LÉGAUX

Le 11 mai sera le début du déconfinement. Macron en a décidé ainsi, seul, et contre les avis médicaux et scientifiques.

La date est arbitraire, entièrement déconnectée des conditions sanitaires et des capacités matérielles.

Pour lutter contre cette maladie très contagieuse et mortelle, le bon sens aurait voulu

- d'abord que l'on prépare nos capacités de protection et d'accompagnement médical de la population,
- ensuite que l'on propose une date de déconfinement.

Pas l'inverse. Puisque cette date est fixée et que ce sont les institutions départementales qui réfléchissent actuellement à adapter localement le plan de déconfinement, il est important de faire connaître et reconnaître les réalités de nos écoles et établissements.

Et il nous revient, en tant qu'organisation syndicale engagée au plus près du terrain, d'informer les personnels de **tous les moyens légaux à leur disposition** en vue du 11 mai.

Pour informer des réalités du terrain

Courrier des directeurs et directrices

Les directrices et directeurs d'école ont le devoir de signaler au supérieur hiérarchique tout danger et d'informer l'employeur que les conditions sanitaires ne sont pas réunies pour une reprise assurant à tout agent et usager la sécurité nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et à la fréquentation des locaux. **A partir du moment où il est avisé, c'est à l'employeur de prendre des mesures.**

Lire [notre article](#) pour voir le modèle de courrier que nous vous proposons.

Questionnaire en ligne

Chaque personnel peut informer SUD éducation via le questionnaire dédié. Initialement prévu pour partager vos interrogations et inquiétudes avec le DASEN lors de la visio conférence du 4 mai, nous en prolongeons l'usage jusqu'au 11 mai. Nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses si vous souhaitez qu'elles le soient.

[Répondre au questionnaire en ligne.](#)

Motion de conseil des maîtres

Les conseils des maîtres se réunissent actuellement, essentiellement en visio conférence. Il peut être utile d'adopter une position commune, à l'unanimité ou à la majorité, témoignant de l'état de l'école, du stress de l'équipe, ou toute autre information que vous jugez utile de faire connaître à la hiérarchie.

Les moyens légaux par rapport à la réouverture des écoles

Voici, point par point, les éléments indispensables pour préserver sa santé et ses droits. Vous pouvez les utiliser de façon complémentaire, en fonction de votre situation personnelle.

Remarque de SUD éducation : le département a écrit à chaque école pour nous assurer de la fourniture d'un litre de gel hydroalcoolique par classe. Ce matériel sera livré aux mairies, qui devront en assurer la redistribution dans les écoles.

1) Personnel vulnérable ou fréquentant une personne vulnérable à domicile

Comment savoir si je suis considéré-e comme vulnérable ?

Voici [la liste des pathologies retenues pour la vulnérabilité](#) des personnels et de leurs proches.

Si vous êtes concerné-es, deux options se présentent ;

→ **le télétravail est possible à votre poste** : alors vous vous signalez auprès de votre supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement), en joignant un simple certificat médical. Vous organisez ensemble les modalités du télétravail.

→ **le télétravail n'est pas possible à votre poste** : alors vous pouvez bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) ou d'un arrêt de travail en ligne sans délai de carence.

D'après le cadre réglementaire, l'ASA vous dispense de vous présenter à votre poste, mais pas de travailler : vous êtes considéré-es comme étant en service. Il faut définir les modalités de travail avec le supérieur hiérarchique.

- **Obtenir une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)**

Toute personne se sentant fragile par rapport au virus (même si la pathologie ne figure pas dans la liste) peut contacter son médecin traitant pour obtenir un certificat médical et bénéficier d'une mesure d'éviction. Il faut ensuite en informer son supérieur hiérarchique, sans indiquer les raisons médicales (c'est privé !) pour être placé-e en Autorisation Spéciale d'Absence.

Vous pouvez également prendre contact avec le service de médecine de prévention, mais attention, il n'y a qu'1,5 médecin pour toute l'académie de Montpellier (48 000 personnels).

Remarque de Sud éducation : obtenir une ASA est moins pénalisant qu'un arrêt maladie car cela permet d'économiser ses droits à congé maladie (90 jours par année « glissante » de congé maladie à plein traitement).

- **Obtenir un arrêt de travail**

→ Si vous êtes une femme enceinte dans son troisième trimestre de grossesse ou souffrez d'une affection de longue durée, suivez ce lien pour **faire en ligne la déclaration de maintien à domicile**. Vous n'avez pas besoin de passer par l'employeur ni votre médecin traitant.

Remarque de SUD éducation : même si le service en ligne semble réservé aux professions libérales, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par ce télé-service.

→ Si vous êtes personne vulnérable mais que vous n'êtes pas en affection longue durée, ou bien si vous partagez le domicile d'un proche considéré comme vulnérable, **vous devez contacter votre médecin traitant ou un médecin de ville pour qu'un arrêt de travail vous soit délivré.**

Indemnisation

Les fonctionnaires et les agent-es contractuel-les de droit public en arrêt de travail pour ces motifs pourront continuer à être indemnisé-es dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

→ Vous ne serez pas placé-es en activité partielle, contrairement au secteur privé.

2) Personnel « non vulnérable »

Votre santé est tout de même en jeu, et vous subissez déjà une énorme pression pour vous présenter, malgré les risques encourus, dans votre établissement.

Exercer son droit de retrait

C'est un droit individuel qui peut s'exercer de façon collective. Il s'agit d'alerter immédiatement la hiérarchie d'un danger, et de se retirer de cette situation : autrement dit, ne pas rester sur le lieu de travail qui présente de tels risques.

Voici les liens vers

→ une [vidéo explicative](#)

→ une [fiche pratique](#) : alerter la hiérarchie ; déposer un Danger grave et Imminent (**modèle pour remplir la fiche du RDGI**)

→ Étant donné la nature du risque que représente le virus COVID-19, **il est possible d'alerter depuis le domicile sans se rendre sur son lieu de travail.** Un simple courrier électronique depuis votre messagerie professionnelle au/à la supérieur-e hiérarchique suffit. Pensez à doubler ce courrier d'une fiche RDGI, et envoyez copie de ces documents au syndicat.

Tous les échelons de la hiérarchie clament tant et plus que le droit de retrait ne s'appliquera pas. **Nous rappelons avec fermeté que la seule personne apte à juger si le droit de retrait est justifié ou pas, c'est le juge, auprès duquel nous ferons appel, en cas de contestation de l'administration.**

Exercer son droit de grève

Il est possible de doubler son droit de retrait avec le droit de grève. Ainsi, si l'administration conteste le droit de retrait et que le tribunal administratif lui donne raison, les jours non travaillés sont retenus comme jours de grève.

Dans le premier degré, depuis la loi sur le SMA (service minimum d'accueil) de 2008, il faut annoncer son intention de faire grève.

Voici des liens vers

→ le [préavis de grève spécifique](#) déposé par SUD éducation

→ la [déclaration d'intention de grève](#) pour le premier degré

→ le [modèle de déclaration multiple](#)

Signaler un dysfonctionnement des conditions de travail

Pour toutes et tous, nous sommes plus que jamais légitimes pour utiliser le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) et signaler l'explosion des risques psychosociaux : injonctions paradoxales, ordres et contre-ordres, stress, angoisse, pressions...

→ Vous trouverez en ce suivant ce lien [les guides SUD éducation pour les fiches RSST](#).

Déclarer un accident de service

Certain-es collègues (et nous pensons particulièrement aux directrices et directeurs d'écoles qui sont au croisement de toutes les angoisses et pressions des parents, collègues, collectivités et hiérarchie), peuvent envisager de déclarer un accident de service. Le contexte est particulièrement justifié étant donné la souffrance au travail que nous subissons pour forcer la reprise des écoles et de l'économie. N'hésitez pas à consulter le [mini-guide](#) et à nous contacter.

3) Garde d'enfant

[La Foire aux Questions ministérielle](#), actualisée ce 3 juin, maintient les dispositions applicables au personnel de l'EN, **si vous ne souhaitez pas ou ne pouvez pas** remettre vos enfants à l'école.

→ **Les personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse qui doivent garder leurs enfants chez eux peuvent-ils bénéficier d'un dispositif particulier ?**

Les personnels dont les enfants ne peuvent pas être accueillis en crèche ou en établissement scolaire se voient proposer d'exercer leur fonction à distance, pour les jours correspondants.

Si le travail à distance n'est pas possible compte tenu des fonctions exercées ou de circonstances particulières, ils peuvent solliciter une autorisation spéciale d'absence (ASA). Cette autorisation est accordée à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de justifier de l'absence de solution d'accueil (attestation de l'établissement).

Les personnels enseignants sont prioritaires pour l'accueil de leurs enfants en crèche ainsi que dans les établissements scolaires.

Remarque de SUD éducation 34 : ce dispositif s'applique à tous les personnels. L'ASA pour garde d'enfant est maintenue dans ce cadre-là seulement.

→ **Les personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse qui ne souhaitent pas confier leurs enfants à l'école peuvent-ils bénéficier d'un dispositif particulier ?**

Les personnels enseignants qui ne souhaitent pas confier leurs enfants à la crèche ou à l'école alors qu'ils en ont la possibilité et qui attestent sur l'honneur ne disposer d'aucune solution de garde alternative seront mobilisés, prioritairement et sous réserve des nécessités du service, par leur responsable hiérarchique pour la continuité pédagogique à distance assurée pour les élèves que leurs parents ont choisi ne pas confier à l'école. Les autres personnels devront poser des congés annuels ou des jours RTT. Aucune ASA ne pourra être accordée dans ce cas.

Remarque de SUD éducation 34 : Le dispositif ne s'applique qu'aux enseignant-es. L'ASA pour garde d'enfant disparaît dans ce cadre de « volontariat ». Concrètement :

→ Attester sur l'honneur qu'il n'y a pas d'autre mode de garde possible

→ Télétravailler et faire de l'enseignement à distance pour les élèves qui restent à domicile, y compris des élèves d'autres classes ou écoles, suivant les nécessités du service décidées par l'IEN / le chef d'établissement.

Contact

N'hésitez pas à nous [contacter par mail](#) pour nous faire part d'une situation particulière, d'une question, d'un cas problématique.