

Le déconfinement des établissements scolaires lancé au pas de charge par le Président de la République est une démarche politique guidée avant tout par des impératifs économiques.

Le gouvernement n'a ainsi pas hésité à balayer d'un revers de la main certains avis du Conseil scientifique alors même qu'il se targue de mettre ses pas dans ceux des scientifiques ! Les annonces du Ministre de l'Éducation nationale ont souvent été contredites par le Premier Ministre ou le président occasionnant une véritable cacophonie gouvernementale particulièrement anxiogène pour la communauté éducative.

Votre coordination académique de la FSU a privilégié l'analyse et la prise en compte des dernières instructions ministérielles (CHSCT-M du 7 mai) afin de vous adresser ce bulletin qui présente vos droits spécifiques et apporte des réponses aux questions (non exhaustives certes, mais les plus fréquentes) que nombre de collègues se posent. Enfin vous y trouverez une fiche réalisée par les militants de la FSU présentant le **recours au droit de retrait dans le cadre de la réouverture des établissements**, ainsi qu'une **affiche "check-list"** que vous pourrez afficher dans vos locaux.

Les priorités de la FSU : VOTRE SANTE - VOTRE SÉCURITÉ - VOS DROITS

Ne vous laissez pas imposer des conditions de reprise en présentiel qui vous mettent en danger.

Vous êtes, nous sommes, les professionnels du service public de l'Éducation Nationale. Nous connaissons nos établissements, nous savons ce que signifie concrètement y exercer tous les jours.

Plus encore, en raison de cette crise sanitaire, nous accordons une vigilance particulière afin que vous, personnels, vous ne subissiez aucune pression si toutes les garanties sanitaires et organisationnelles ne sont pas apportées à une reprise de votre activité.

Agissons ensemble pour imposer des conditions de réouverture garantissant notre santé et notre sécurité, ainsi que celle de nos élèves. C'est un enjeu de santé publique !

Guy Bourgeois
Coordonnateur académique
de la FSU de l'académie de Reims

et
Renaud Rouffignac
secrétaire du
CHSCTA de Reims

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

Dans la Fonction publique, les chefs de service sont responsables de la mise en œuvre de cette protection :

- Article 2-1 Décret n ° 82-453 du 28 mai 1982, créé par Décret n ° 95-680 du 9 mai 1995

« 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. »

- R421-10 -§3 du Code de l'éducation qui arrête 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 possible de **poursuites judiciaires**.

Tous les personnels de l'éducation nationale sont couverts par un **Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail**. Les élus FSU vous conseilleront au mieux donc contacter vos représentants dans celui-ci (voir adresses ci-contre).

Mon chef d'établissement me demande d'acheter mon masque avant de venir.

Est-ce aux personnels d'acheter leurs masques, leurs lingettes... ?

Non, les masques sont fournis par l'État, employeur, ainsi que tout le matériel nécessaire à assurer les conditions de santé et de sécurité de chacun.

Contactez vos collègues secrétaires des CHSCT départementaux par mail :

secretaire.chsct08@ac-reims.fr
secretaire.chsct10@ac-reims.fr
secretaire.chsct51@ac-reims.fr
secretaire.chsct52@ac-reims.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

RETOUR DANS L'ÉTABLISSEMENT : CAS DE DISPENSES (mais maintien du salaire)

- ↳ **PERSONNE VULNÉRABLE** : La circulaire ministérielle mentionne clairement que les personnes fragiles (donc à risque ou vivant avec des personnes à risque) **DOIVENT rester à leur domicile**. La procédure à suivre est d'obtenir auprès de votre médecin traitant un certificat d'isolement et de le transmettre à votre chef d'établissement qui vous maintiendra en télétravail.
- ↳ **PERSONNE AVEC ENFANT DE MOINS DE 16 ANS NON SCOLARISÉ** : que votre enfant ne soit pas scolarisé **par obligation** (établissement fermé) **ou par choix** (vous ne désirez pas le scolariser et n'avez pas d'autre moyen de garde), **vous pouvez soit rester en télétravail après avoir demandé une autorisation de maintien dans cette situation auprès de votre chef d'établissement, soit demander une ASA** (= Autorisation Spéciale d'Absence, ce qui est un congé donc implique que **le travail à distance n'est pas possible**). **Jusqu'à la fin du mois de mai**, cette procédure se fait sur la base du déclaratif, **aucun document particulier** ne vous est demandé.



ATTENTION : Le dispositif pourrait évoluer au début du mois de juin

RETOUR DANS L'ÉTABLISSEMENT : RÉUNIONS OBLIGATOIRES

- ↳ Une formation aux gestes barrières AVANT de reprendre en présence d'élèves dans l'établissement doit vous être proposée. Le protocole sanitaire est très précis sur ce point : « Le personnel de direction, les enseignants ainsi que tous les autres personnels sont formés par tous moyens aux gestes barrière, aux règles de distanciation physique et au port du masque pour eux-mêmes et pour les élèves dont ils ont la charge le cas échéant. Cette formation s'appuie notamment sur les prescriptions du présent guide, notamment celles figurant dans les fiches thématiques ».
La formulation « sont formés » et non pas « se forment » montre bien la responsabilité de l'administration dans la formation de tous les personnels.
- ↳ Une séance plénière de **tous les personnels** dans le cadre de la journée de pré-rentrée peut vouloir être organisée par le chef d'établissement. Cependant, réunir plus de 10 personnes dans une même salle semble être en contradiction avec les recommandations de santé et de sécurité.
Lors du CHCST-M du 7 mai, la FSU a demandé des précisions sur l'organisation de ces réunions, pointant les difficultés à faire respecter les règles de distanciation sociale.
La réponse de l'Administration est claire : les réunions plénières rassemblant tous les personnels sont à éviter, il convient de s'orienter vers des réunions en petits groupes ou en visio-conférence.

ORGANISATION DE VOTRE EMPLOI DU TEMPS ?

Au vu des circonstances particulières, il est possible que le chef d'établissement valide une **modification de vos emplois du temps**.

Certaines règles doivent évidemment être respectées :

- un **emploi du temps écrit** et correspondant au **nombre d'heures hebdomadaires initialement** prévues dans votre contrat doit vous être remis par écrit. Il faut à minima qu'il soit établi pour la semaine (malheureusement, il sera peut être très difficile de le prévoir au-delà...)
- **les missions** qui vous sont confiées doivent être en cohérence avec celles prévues **dans votre contrat initial** (ex. : il n'est pas dans vos missions de procéder à la désinfection des locaux mais par contre, vous pouvez aider à la réorganisation matérielle de l'espace classe par exemple)



ATTENTION : L'application des gestes barrières ET de la distanciation d'1 mètre sont indissociables !

Donc le strict respect du protocole sanitaire peut justifier que vous ne puissiez remplir certaines de vos missions contractuelles notamment si vous êtes AESH (seules les missions « 2.1.1 « Assurer les conditions de sécurité et de confort » pourront être remplies a priori...)

- **les AESH sur des notifications individuelles devront privilégier le télétravail** si le retour de leur élève n'est pas possible dans le respect du protocole sanitaire (ex. : distanciation sociale).
- **les pauses liées au repos compensateur** (20 min pour une journée continue de 6h ou plus) ou à la **pause repas** (rémunérée ou non) **ne peuvent pas être remises en cause**
- il est bien entendu **qu'aucun d'entre vous ne peut se voir dans l'obligation de « rattraper » des heures non faites en raison du confinement** d'autant que vous avez très certainement effectué des missions en télétravail !
- **soyez très vigilant** si on vous propose d'effectuer des **heures supplémentaires** car jusqu'à présent, elles ne sont pas rémunérées puisqu'il n'y a pas de budget dédié pour cela (du moins à ce jour...) donc veillez au préalable à obtenir un écrit pour organiser leur récupération AVANT la fin de cette année scolaire !

ORGANISATION : DE VOTRE ESPACE DE TRAVAIL

Que ce soit dans les bureaux de la vie scolaire, de l'ULIS, de l'internat ou même de la salle des professeurs, les règles de distanciation sont les mêmes qu'en classe donc **bureau à 1 m de distance de tous les côtés donc 4 m² par personne** sont le minimum réglementaire. Si l'écartement du mobilier n'est pas possible en raison de l'exiguïté des locaux vous devez demander à ne pas rester aussi nombreux dans le même local !

Dans le cadre d'une action collective, avec la section syndicale de l'établissement, contactez votre chef d'établissement pour exiger, a minima, le respect des éléments suivants qui s'appuient sur le protocole de sécurité pour la réouverture des EPLE :

- local ventilé avec une aération 10 min avant votre arrivée et toutes les 2 heures
- réorganisation des bureaux qui permet la distanciation entre les personnes présentes dans l'espace
- équipement en masques en nombre suffisant pour un changement toutes les 4 heures
- dispositif de séparation par rapport aux visiteurs
- gel hydroalcoolique dans le bureau
- lingette virucide (pour nettoyage ponctuel des poignées de porte par exemple)
- désinfection des locaux avant la réouverture et prévue régulièrement
- désinfection des ordinateurs
- matériel de bureau (stylos etc) en quantité suffisante pour éviter de se les prêter
- lors du retour des élèves : rubalise/marquage au sol pour le sens de circulation des élèves et la distance nécessaire pendant l'attente

AESH ET PROXIMITÉ AVEC VOS ÉLÈVES

La fiche spécifique du ministère est disponible ici :

https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Reprise_deconfinement_Mai2020/81/0/Fiche_eleves_en_situation_de_handicap_1282810.pdf

Le protocole national reste très vague et bien peu de choses sont dites par le Ministre ou son administration. Seul élément tangible : le protocole précise p. 47 **le port d'un masque grand public obligatoire** pour toutes les situations où la distanciation ne peut être respectée, notamment pour les personnels intervenant auprès d'élèves à besoins éducatifs particuliers.

Le SNES-FSU intervient depuis plusieurs semaines pour faire valoir les spécificités de la situation des AESH, plus exposés du fait de la proximité avec les élèves, et pour obtenir des précisions sur la situation des AESH et revendiquer l'attribution de masque FFP2 comme cela était prévu dans le projet de protocole sanitaire, en raison de la particularité de certains handicaps.

AED/ AESH ET ÉLÈVE MALADE

La procédure en cas de suspicion de Covid19 prévoit **l'isolement de l'élève à l'infirmerie**, mais au quotidien, il est fréquent qu'un élève malade passe par la vie scolaire ou la loge.

Le protocole précise la conduite à tenir : « Isolement immédiat de l'élève avec un masque à l'infirmerie ou dans une pièce dédiée permettant sa surveillance dans l'attente de son retour à domicile ou de sa prise en charge médicale ». Les masques des personnels de santé à l'infirmerie doivent être « adaptés » (protocole national) = des masques FFP2.

Tous les personnels (vie scolaire, accueil etc.) susceptibles de prendre en charge un élève contagieux doivent pouvoir avoir accès à ce type de masque. Il est donc indispensable de vérifier avant toute réouverture que votre établissement est équipé



Les syndicats
des AESH
sn_es
F.S.U.
Académie de Reims

POUR TOUS : LE DROIT DE RETRAIT :

SE PROTÉGER ET NE PAS SE METTRE À LA FAUTE

Il est essentiel que vous **preniez le temps de lire la fiche annexée** à ce dossier. En effet, trop de « bien penseurs » vous incitent à recourir à ce droit comme réponse toute faite à des manquements de l'institution ! Et pourtant, utilisé à tort, ce droit peut a posteriori se retourner contre vous avec des conséquences sur votre carrière...

4 MOTS d'ORDRE à bien connaître : **ALERTE + GRAVE + IMMINENT + motif RAISONNABLE**

INFORMEZ-VOUS !

Vous trouverez des compléments et (encore) plus d'informations sur nos sites :

↳ Site du SNES-FSU Académique : reims.snes.edu et plus particulièrement :

↳ Agir collectivement pour imposer des garanties sanitaires :

<https://reims.snes.edu/Agir-collectivement-pour-imposer-des-garanties-sanitaires.html>

↳ Covid 19 Articles concernant la situation actuelle :

<https://reims.snes.edu/Articles-concernant-la-situation-actuelle.html>

↳ Site du SNES-FSU national : www.snes.edu et plus particulièrement

↳ la Foire Aux Questions :

<https://www.snes.edu/Reouverture-des-etablissements.html>

↳ Site de la FSU Grand Est : <https://grandest.fsu.fr/> et plus particulièrement :

↳ Les syndicats présents dans la FSU Grand Est avec les liens de leur site :

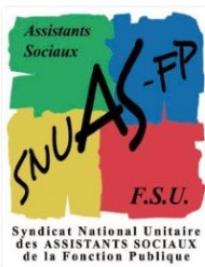
<https://grandest.fsu.fr/syndicats-fsu-region/>

↳ Site de la FSU Nationale : <https://fsu.fr/> et plus particulièrement :

↳ Déconfinement à partir du 11 mai : priorité à la santé et à la sécurité

<https://fsu.fr/deconfinement-a-partir-du-11-mai-priorite-a-la-sante-et-a-la-securite/>

Pétition – Plus jamais ça, construisons ensemble le jour d'après
<https://fsu.fr/petition-plus-jamais-ca-construisons-ensemble-le-jour-dapres-2/>





Le droit de retrait : se protéger ET ne pas se mettre à la faute

C'est un droit fondamental pour tout salarié, datant de 1982, implicitement lié à l'obligation pour l'employeur de protéger ses salariés (*Article L4121-1 du Code du Travail*). Récemment attaqué par l'employeur, dans une « note » de la DGAFP (Direction de la fonction publique ; une « note » n'a aucune valeur légale), le droit de retrait est indissociable de la notion de DGI (Danger Grave et imminent) menaçant le salarié. Attention, c'est un droit individuel, qui s'utilise seulement à quatre conditions bien précises, et dont la légitimité s'évalue au cas par cas (in fine par l'Inspecteur du travail, voire le juge).

➤ QUAND UTILISER LE DROIT DE RETRAIT? (Les 4 conditions à respecter)

(Articles 5-6 à 5-10 du décret n°82-453)

ALERTE + GRAVE + IMMINENT + motif RAISONNABLE

Si un agent a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection), il le signale immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant, qui le consigne sur le Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent (DGI).

Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

ATTENTION !!! Les 4 passages soulignés sont impératifs ! En creux, ça veut dire qu'une sanction financière et/ou disciplinaire pourrait être prise contre un agent qui n'aurait pas respecté les quatre points suivants en même temps :

ALERTE ? Dès qu'on pense déceler un risque, on a l'obligation légale de le signaler à son supérieur hiérarchique. On parle de « droit d'alerte », mais c'est en réalité un « devoir » d'alerte. Comment ? Le plus vite possible, et par tous les moyens utiles, mais il vaut mieux qu'il y ait des traces... Pas de droit de retrait sans droit d'alerte... Demander à remplir le registre Danger Grave et Imminent : DGI. Il DOIT Y EN AVOIR UN DANS CHAQUE ETABLISSEMENT ET VOUS DEVEZ Y AVOIR ACCES (le plus souvent dans le bureau du supérieur hiérarchique).

Donc, il faudra mettre par écrit une description de la situation de travail avec les risques qu'elle comporte. On ne vous demande pas de prouver que le danger existe, mais vous devez justifier de motifs raisonnables. Dans le cas de la contamination par le covid 19, il ne s'agira pas de démontrer qu'une personne est porteuse, mais que la situation de travail ne vous protège pas d'une potentielle contamination voire vous y expose. Ainsi, moins les recommandations du Conseil scientifique seront suivies plus le droit de retrait sera pertinent, car cela alimentera vos motifs raisonnables de vous penser en danger.

Danger GRAVE ? C'est une menace pouvant provoquer la mort ou une incapacité temporaire prolongée ou permanente. Dans le cas du Coronavirus, le caractère éventuellement GRAVE ne fait guère de doute... mais à condition d'y être réellement exposé. Voir (de loin) une personne atteinte du Covid19 n'est pas grave.

Danger IMMINENT ? C'est un danger à même de se produire dans un délai très rapproché. Ce qui veut dire que pour pouvoir percevoir ce risque, il faut être sur son lieu de travail, percevoir le risque à même de se produire, ou constater une défectuosité dans les systèmes de protection. Chacun comprendra que ce dernier point est fondamental dans le contexte actuel. Mais cela veut dire aussi qu'on ne peut pas déclencher un droit de retrait avant de se rendre sur son lieu de travail. Un exemple : l'absence de tests de dépistage.

un droit de retrait avant de se rendre sur son lieu de travail. Un exemple : l'absence de tests de dépistage. Elle est très regrettable, mais constitue-t-elle forcément un motif de DGI ? Pas forcément, si l'ARS (l'Agence Régionale de Santé) estime in fine qu'elle ne fait partie des systèmes indispensables de protection.

Suis-je protégé(e) et légitime à me mettre en droit de retrait si une organisation syndicale a déclenché une « procédure d'alerte » au niveau national ou départemental ? ABSOLUMENT PAS. Je dois percevoir une menace imminente sur mon propre lieu de travail pour user de mon droit de retrait individuel.

Motif RAISONNABLE ? Je dois avoir des raisons valables de penser que je suis menacé par un DGI, sans que ce soit à moi d'en faire la preuve. Un exemple ? Un collègue fait cours. Une dalle du plafond se détache, et des poussières de fibres se répandent dans l'air. Le collègue, même s'il n'est pas spécialiste des matériaux, peut avoir un motif raisonnable de penser qu'il s'agit peut-être de fibres d'amiante. Ce n'est pas au salarié de prouver l'existence d'un DGI, mais c'est à l'employeur de prendre des mesures pour le protéger, ou de lui prouver éventuellement que ce DGI n'existe pas. Mais attention, la peur et l'inquiétude, séparées d'une situation particulière de travail, ne peuvent pas seules justifier un droit de retrait...

« Défectuosité dans les systèmes de protection » ? Dans le cadre de l'épidémie de Covid19, une entorse à l'un des éléments suivants pourrait probablement accréditer un DGI :

- Insuffisance d'un des moyens de protection exigées par les autorités sanitaires (lesquelles ? plutôt l'ARS...)
- Insuffisance de mise en place d'une organisation adaptée (distances, matériel de protection...)
- Insuffisance de mesures de protection collectives (nettoyage des locaux, modes de circulation...)
- Impossibilité de moyens de protection individuels conformes aux normes sanitaires
- Absence ou insuffisance dans l'évaluation des risques (Absence de mise à jour du DUER, par exemple. C'est sur ce motif qu'Amazon a été récemment condamnée)

➤ COMMENT UTILISER LE DROIT DE RETRAIT ?

Si les **4 conditions** sont remplies, un salarié peut décider de faire usage de son droit de retrait. Attention, c'est un droit individuel, pas collectif. Cela n'a aucun sens de « voter » un droit de retrait. Par contre, plusieurs salariés du même site peuvent décider en même temps de faire usage de leur droit de retrait individuel.

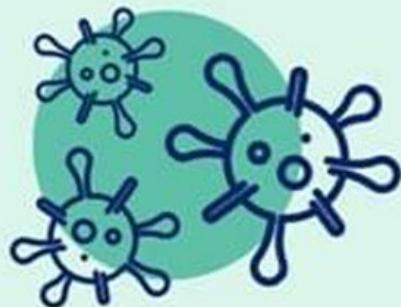
En cas de droit de retrait, est-ce que j'ai le droit de rentrer chez moi ? Pas forcément. La plupart du temps, non. Faire usage de son droit de retrait, c'est se retirer de la situation de travail qui comporte un DGI, à condition bien sûr de ne pas mettre les autres en danger. Pour un enseignant, si le DGI est associé à une salle précise, se retirer de la situation à risque consistera à aller avec ses élèves... dans une salle qui n'est pas à risque (si c'est possible).

Pour le Covid19, ça peut être plus compliqué, car le risque peut venir des enfants (ou des collègues). Et un personnel éducatif sera en faute s'il abandonne les élèves dont il avait la charge. Pour un enseignant, le moment adéquat pour déclencher son droit de retrait va donc être juste avant de prendre des élèves en charge.



DANS TOUS LES CAS : faire appel à un élu FSU des personnels en CHSCT

Pourquoi ? Car il va d'abord vous conseiller pour déterminer si vous êtes légitime à faire usage de votre droit de retrait, et vous permettre de vous protéger tout en restant dans les clous. Et surtout... si c'est un élu en CHSCT qui remplit le registre DGI, cela déclenchera automatiquement une enquête d'urgence sur l'existence de ce DGI, auquel l'élu en CHSCT sera associé, sans forcément d'ailleurs qu'il y ait droit de retrait. Et, si et seulement si l'élu est en désaccord avec l'employeur sur la réalité du danger ou sur les mesures prises pour le faire cesser, il y aura convocation d'un CHSCT extraordinaire dans les 24h, en présence de l'Inspecteur du Travail.



Ma check-liste de rentrée

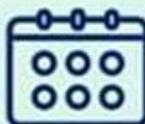
#pour les réunions de pré-rentrée la semaine du 11 mai

10 POINTS À VÉRIFIER

- Les personnes à risque restent chez elles
- 4m² par personne
- Distanciation sociale
- Désinfection des locaux et du mobilier (avant et après)
- Distribution de masques par l'établissement
- Masques portés par tous
- Aération régulière de la salle
- Pas de documents qui circulent de personne à personne (feuille d'émargement, protocole...)
- Si les locaux ne permettent pas de respecter les normes, la réunion doit se faire en visio
- Formation aux gestes barrières par un personnel compétent (infirmière scolaire)



QUELLES EXIGENCES POUR LA RENTRÉE DES ÉLÈVES



- Exiger que le **port du masque** soit obligatoire pour tous dans l'établissement (le protocole établissement peut être plus strict que le protocole national)
- **Ne pas cumuler l'enseignement en présentiel et en distanciel**, c'est un engagement du ministère
- En vie scolaire, en classe, en salle des profs, au CDI, je veille à ce que **le protocole soit appliqué tout le temps et par tous** (local ventilé, gel hydroalcoolique, port du masque, désinfection du matériel informatique et des bureaux à chaque changement d'utilisateur, matériel de bureau individuel)



**Une question, des difficultés,
Les personnels-militants des syndicats de la FSU sont là
pour vous répondre, vous conseiller et vous aider.**

Contactez nous par mail