

Pandémie grippale : une "situation exceptionnelle" pour justifier la remise en cause du Code du travail et du statut dans la Fonction publique

Des circulaires dérogatoires qui ouvrent la porte à la dérèglementation.

La Circulaire du Ministère du travail dgt 2009/16 :

Elle introduit pour les entreprises la notion de Plan de Continuité de l'Activité en cas d'absentéisme. L'employeur pourra soit de manière négociée, soit de **manière unilatérale** adapter l'organisation de l'entreprise. Il est demandé à l'administration du travail « de faire preuve de souplesse ».

L'employeur pourra : suspendre le repos hebdomadaire obligatoire de 35 heures consécutives, déroger au 11 heures de repos quotidien, dépasser la durée maximale quotidienne de 10 heures, déroger à la durée maximale de travail de nuit de 8 heures, utiliser les heures supplémentaires sans qu'elles ne soient imputées au contingent annuel, déroger à la durée maximale moyenne hebdomadaire de 46 heures, déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures avec un plafond de 60 heures (au passage c'est le maximum prévu par la réglementation européenne de manière habituelle).

En revanche, même s'il est rappelé l'obligation de résultat dans le maintien de la santé des salariés au travail (*article L.4121-1 du code du travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*) Le droit de retrait prévu par l'article L.4131-1 du code du travail prévoit :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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.
Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur 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. »

La circulaire le remet en cause en argumentant sur le fait que le droit de retrait viserait une situation particulière de travail et non une pandémie grippale et de préciser que si l'employeur a mis en œuvre les mesures préconisées, le droit de retrait ne peut s'exercer.

La circulaire du Ministère de la Fonction Publique du 26 août 2009 :

Cette circulaire retranscrit dans la Fonction Publique les principales dispositions de la précédente :

1- Elle organise la présence des agents durant la pandémie. Elle confie aux chefs de service le pouvoir d'organiser le service des agents, y compris l'obligation de présence des agents. Il est donc prévu de la possibilité de maintenir des agents sur leur lieu de travail dans des établissements ou service fermés pour cause sanitaire. Cette procédure s'assimile à une réquisition dérogatoire puisque c'est le chef de service et non le Préfet qui l'exerce.

La circulaire prévoit que les personnes à qui il est demandé de ne pas se rendre sur leur résidence administrative peuvent utiliser les congés annuels, RTT et Compte Epargne Temps.

2- Comme pour les entreprises privées, la circulaire cherche à limiter l'utilisation du droit de retrait. Après avoir listé toutes les professions qui ne peuvent y avoir recours (agents chargé de la santé, de la sécurité, du ramassage des déchets,...) la circulaire indique que si l'employeur a pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle visant à réduire les risques, l'exercice du droit de retrait ne peut trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle.

3- Dérogations à l'organisation du travail : la circulaire offre la possibilité de déroger à la durée journalière maximale de 10 heures ou hebdomadaire 48 heures ou 44 heures en moyenne sur 4 semaines. La circulaire prévoit le décontingement des heures supplémentaires. Aucune mesure, ni directive n'est donnée sur l'indemnisation ou le paiement ramenant chaque administration à la législation existante.

4- Rôle des médecins de prévention : la circulaire feint d'ignorer qu'il manque 1500 médecins de prévention pour l'ensemble de la fonction publique et prévoit cependant qu'il leur soit confié : l'information et la formation des personnels, les actions de prévention, l'évaluation, la surveillance médicale des agents maintenus en service et à risque, participer à l'éventuelle campagne de vaccination...

La circulaire du Ministère de l'Éducation nationale du 1^{er} septembre :

Pour ne pas répondre aux revendications des personnels, la circulaire se veut rassurante afin de poursuivre les activités des personnels de l'Éducation nationale.

1- La circulaire souligne la responsabilité « partagée » des personnels.

2- Sur la protection de la santé des personnels elle précise que l'usage des masques FFP2 pour l'ensemble des personnels n'est pas nécessaire et réservé aux seuls personnels de santé. Elle ne prévoit pas de priorité particulière pour les vaccinations des personnels.

3- Les personnels à risque sont invités à se signaler auprès des services de médecine de prévention. Il n'est donc pas prévu que l'employeur dépiste les personnes à risque et prenne les me-

sures adéquates.

4- Sur la continuité pédagogique, le Ministère différencie les écoles et les établissements du second degré puisque dans ces derniers, il est prévu la présence de maîtres référents en

cas de fermeture massive.

5- La circulaire prévoit le maintien à domicile d'élèves à risque, sans préciser en l'absence en nombre suffisant de médecins scolaires, qui fait le diagnostic et renvoie sur les PAI et les PPS.

6- La circulaire organise enfin la continuité pédagogique au travers des travaux donnés par les maîtres souvent via internet et le télé-enseignement.

Un cadre réglementaire pour combattre la déréglementation

Code du travail et statut mettent en avant la responsabilité de l'employeur dans la santé des salariés sur leur lieu de travail. C'est cette responsabilité que le gouvernement cherche à gommer au nom de l'intérêt général ou de l'entreprise.

S'ils sont exposés sur leur lieu de travail, il est normal que toutes les dispositions soient prises. La FNEC FP FO donne ici quelques outils réglementaires à dispositions des salariés.

Utilisation du registre de Dangers Grave et imminents :

Les membres des Comités Hygiène et Sécurité peuvent utiliser cette procédure prévue par les articles 5-7 et 5-8 du décret 82-453 modifié qui prévoit : **Art. 5-7** - (D. n° 95-680, 9 mai 1995) « Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. »

Art. 5-8 - (D. n° 95-680, 9 mai 1995) « Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :
- des membres du comité d'hygiène et de

sécurité ;

- de l'inspection du travail ;

- des agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 du présent décret.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées. »

Utilisation du registre de sécurité prévu par l'article 47 du même décret

Art 47 du décret 82-453 : Le comité prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents et, le cas échéant, des usagers.

Circulaire d'application :

L'article 47 alinéa 3 du décret prévoit, que le comité d'hygiène et de sécurité "prend (...) connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents, et, le cas échéant, des usagers".

En application de cette disposition, un registre d'hygiène et de sécurité, facilement accessible au personnel, doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Dans les services qui accueillent du public, le registre d'hygiène et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

Le responsable du service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre d'hygiène et de sécurité sont justifiées, le responsable du service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par le fonctionnaire ou l'agent chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité en application des articles 5 ou 5.1 du décret.

D'autre part, le comité d'hygiène et de sécurité dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions.

Utilisation du droit de retrait :

Les agents ont la possibilité de se retirer de leur situation de travail lorsqu'il estime qu'il y a un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. C'est cela qui est contesté par l'administration. Il n'en reste pas moins que l'on peut l'exercer, en particulier lorsqu'on est une personne à risque ou que l'employeur n'a pas pris toutes les dispositions prévues en matière de protection et de prévention. C'est le cas actuellement. Contactez le syndicat pour l'exercer.

Art. 5-6 - (D. n° 95-680, 9 mai 1995) « Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent... »

Questions / réponses

Plusieurs réunions et audiences ont eu lieu avec les responsables du ministère. Elles ont permis d'avoir des éclaircissements et des garanties sur certaines questions. Bien évidemment, la première chose à faire en cas de problème est de contacter le syndicat.

1^{er} et 2nd degré

1- Le ministre demande aux directeurs de faire un dépistage des élèves. Cela rentre-t-il dans les missions des directeurs d'école ?

Au-delà du fait qu'un directeur d'école est incompétent (même avec une formation de quelques jours) pour dépister les cas de grippe, il n'entre dans les missions des DE que de prévenir la famille lorsqu'un enfant est malade, au même titre que tout autre collègue qui a un enfant malade dans sa classe. Si le cas de grippe est avéré, le directeur doit prévenir l'IEN. A l'IEN, qui est le responsable de l'Education nationale, d'alerter les autorités compétentes.

D'ailleurs, l'article 4 du décret n° 89-122 du 24 février 1989 (Directeurs d'école) précise :

« Il contribue à la protection des enfants en liaison avec les services compétents. »

Tout est dit dans cette phrase. Il « contribue », c'est-à-dire qu'il n'en a pas la responsabilité, « en liaison avec les services compétents », c'est-à-dire les services de l'Education nationale ad-hoc (IEN, infirmières et médecins scolaires) ou les services départementaux de l'Etat (protection de l'enfance et santé publique) en liaison avec l'IEN.

Les représentants du ministre ont précisé que dans tous les cas, il fallait informer l'IEN ou l'IA, et que c'était eux, dans le premier degré qui était responsables des mesures d'organisation et de prévention.

En cas de problèmes ou de pression, contactez le syndicat.

2- L'administration peut-elle exiger des enseignants qu'ils se rendent dans leurs écoles, ou établissements, fermés par mesure sanitaire, pour y effectuer des permanences et/ou organiser l'enseignement à distance ?

Pour le 1^{er} degré, les représentants du ministre ont répondu par la négative. Dans le 2nd degré, la situation est plus compliquée puisque le ministère prévoit dequisitionner des enseignants, appelés enseignants référents. Le MEN a assuré qu'ils seront choisis sur la base du volontariat. Prévenez le syndicat en cas de problème.

Le MEN a tenu à préciser qu'il n'y aura

pas lieu d'utiliser « le droit de retrait » car les mesures devraient être prises avant que la situation ne s'aggrave.

Cependant, par mesure de précaution, nous vous invitons à contacter le syndicat (votre section syndicale) si après plusieurs alertes de l'équipe enseignante (cas d'enfants grippés) l'administration n'a pas pris de décision.

3- Le ministre peut-il demander aux collègues, non malades, de travailler chez eux, pour faire autre chose que de l'enseignement, comme par exemple du secrétariat ?

Ce n'est pour le moment pas prévu par le MEN. La « continuité pédagogique » évoquée par le ministre consiste, pour le moment, à donner une liste d'exercices aux élèves avant la fermeture de l'école ou de l'établissement. Dans le second degré, le rôle des enseignants référents seraient de répondre aux élèves et aux familles.

En cas de fermeture prolongée (plusieurs semaines) des programmes seront diffusés sur France Culture et France 5.

4- Le ministre peut-il demander à des collègues dont l'école ou l'établissement est fermé pour raisons sanitaires de se rendre sur des écoles ou établissements non fermés, voire d'effectuer des remplacements ?

Réglementairement, l'IA ou le recteur peut adresser un ordre de mission contenant explicitement et précisément : le lieu d'affectation, la durée et le descriptif de la mission. De plus un tel ordre de mission ouvre droit à l'indemnité de déplacement ou de remplacement (ISSR).

Cependant il semble difficilement envisageable que des collègues, dont l'école ou l'établissement est fermé pour cause de pandémie, qui ont été exposés au virus de la grippe, puissent être envoyés dans une autre école ou établissement. En effet, il existerait alors un risque non négligeable qu'ils transmettent à leur tour ce virus.

Il appartiendra donc au CHS, et non au seul ministre, d'évaluer ce risque et de déterminer si ces collègues peuvent être affectés dans d'autres écoles.

5- Est-ce que les heures non effec-

tuées devront être rattrapées ?

Dans le premier degré, en ce qui concerne les 24 heures d'enseignement qui sont hebdomadaires, la réponse est non. En ce qui concerne les 108 heures annualisées, il convient de les séparer en deux. L'administration sera bien évidemment tentée de demander le rattrapage des 48 heures de réunion (conseils d'école, concertations, animations pédagogiques) au nom de l'annualisation. En ce qui concerne les 60 heures d'aide personnalisée, c'est plus compliqué. Les élèves ne devant pas faire plus de 26 heures par semaine, certaines heures, surtout si la fermeture de l'école perdure, ne pourront de fait pas être rattrapées pendant le temps scolaire. Par contre, si l'école est fermée très peu de temps, les deux heures par semaine l'administration pourrait être tentée d'en demander le rattrapage sur les 6 semaines pendant lesquelles il n'y a pas d'aide personnalisée.

Elle pourrait également tenter d'imposer le rattrapage de ces heures pendant les congés scolaires.

Dans tous les cas, contactez le syndicat.

Dans le second degré, les obligations de service des enseignants étant exclusivement hebdomadaires, la réponse est non.

Pour les autres personnels (CPE, Labo, CO, etc.), la FNEC FP FO revendique qu'il n'y ait aucun rattrapage.

6- Est-ce que mon salaire sera versé durant le laps de temps pendant lequel l'école ou l'établissement sera fermé ? Et les indemnités ?

Les représentants du ministre ont répondu à la FNEC FP que tous les salaires seront versés car la décision de fermeture sera prise par l'autorité compétente sur le département, c'est-à-dire le préfet.

En ce qui concerne les indemnités, les représentants du MEN ont eu la même réponse, en précisant que l'ISSR ne sera pas versée puisque les collègues ne se seront pas déplacés, ainsi que certaines indemnités comme les HSE dans le second degré, et les travaux supplémentaires comme les cantines et études dans le premier degré.

La FNEC FP demande le maintien de l'intégralité des revenus.

Toutes les autres indemnités seront intégralement versées (NBI, ISS, ZEP, etc.).

7- Est-ce qu'il y aura des autorisations particulières pour les collègues à risque comme par

exemple les femmes enceintes ou pour les collègues dont les enfants sont malades ?

Le MEN a précisé que les collègues enceintes se fassent arrêter par leur médecin.

Pour les collègues dont les enfants sont malades et qui ont déjà atteint le

nombre réglementaire de jours d'arrêt pour garde d'enfant, les représentants du MEN ont indiqué qu'il y aura une grande souplesse et que l'administration n'interdira pas aux collègues de prendre des jours supplémentaires. Prévenez le syndicat en cas de difficulté.

Personnels administratifs

Le SPASEEN a été reçu le 3 septembre 2009 par MM. Pierre-Yves DUWOYE, Secrétaire général du ministère et Eric BERNET, Directeur adjoint à la DGRH.

1- Il est précisé dans la circulaire Fonction publique qu'en cas de fermeture partielle de leur administration, les collègues sont appelés à contribuer à la continuité du service et qu'ils doivent être en mesure de répondre pendant leurs horaires de travail aux sollicitations téléphoniques et télématiques.

Pour notre syndicat, il ne nous apparaît ni raisonnable ni réaliste d'imposer de telles contraintes aux agents de notre administration alors même que les développements de la pandémie peuvent justifier à tout moment pour n'importe quel agent d'effectuer en urgence des démarches médicales ou de faire face à des contraintes matérielles de toute nature pour lui-même, pour les membres de sa famille ou pour son entourage (achat de nourriture, de médicaments, transport d'un parent malade etc.).

Nous demandons l'abandon de ces exigences. Le MEN a répondu que pour le moment le travail à domicile n'était en-

visagé que pour les informaticiens qui pouvaient travailler à distance.

2- Dans cette même circulaire Fonction publique, il est précisé que les agents qui devront rester chez eux et seront placés en RTT d'office en cas d'impossibilité d'organiser la continuité du service. Qu'en est-il ?

Le MEN a précisé sur ce point qu'il n'était pas question de RTT d'office et que les collègues auront des autorisations d'absences. Le syndicat a demandé une note de la DGRH pour préciser cela. En attendant, contactez le syndicat en cas de problème.

3- Est-ce que les agents administratifs obligés de rester chez eux percevront leur traitement et leurs indemnités ?

Le MEN a répondu par l'affirmatif.

Maladie contractée en service

Si parce qu'il a été maintenu sur son emploi, un agent tombe malade, la maladie contractée en service peut être reconnue. Attention, dans la Fonction publique, l'agent est soumis au régime de la preuve. Pour être reconnue, le rapport médical doit établir la preuve du lien direct entre la maladie contractée et les fonctions exercées.

La reconnaissance des maladies contractées en service

peut être indemnisée. Il y a également prise en charge des soins par l'employeur.

Pour les personnels de droit privé, CAE et CAV en particulier, cette procédure doit être enclenchée afin que les trois jours de carence soient pris en charge par l'employeur.

Personnels à risque

La réglementation confère la responsabilité à l'employeur de recenser et d'assurer le suivi, via les médecins du travail, des personnels à risque. La FNEC FP FO ne peut se satisfaire des dispositions de la note de service du 1^{er}

septembre qui demande à ces personnels de se faire connaître. Elle revendique le recrutement de 300 médecins de prévention nécessaires à ces tâches.

personnels de direction

Qu'en est-il du dispositif de maintien de la continuité éducative ? Un personnel de direction peut-il réquisitionner un enseignant ?

Les personnels de direction sont fortement "sollicités" pour constituer des listes de professeurs référents pour chaque

élève (et inversement des listes d'élèves par professeur). L'administration demande donc aux personnels de direction de réquisitionner les enseignants. Le SNACE-FO s'oppose à ces démarches, et rappelle, que statutairement, les personnels de direction n'ont pas le pouvoir de réquisition.

Le Syndicaliste Indépendant

Directeur de la publication, Rédacteur en chef :

Hubert RAGUIN

ISSN : 1625-2519 - CPPAP 1105 S 05614

imprimerie R.P.N.

Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture, et de la Formation Professionnelle Force Ouvrière

6-8, rue Gaston Lauriau

93513 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.56.93.22.22 Fax : 01.56.93.22.20

e.mail : fnefcfo@fr.oleane.com

ou

federation@fo-fnefcfo.fr