



PROF COVID 2.0

« Télétravail »,  
« continuité pédagogique »  
Quels sont nos droits ?  
Que peut exiger notre  
hiérarchie lorsque nous  
sommes en « ASA » ?

Depuis que les ASA (Autorisation Spécial d'Absence) pour personnels « vulnérables » au COVID ont été reconduits, de nombreux collègues nous interrogent quant aux demandes de leur IEN de fournir des préparations pédagogiques pour leurs élèves qui sont en répartition dans les autres classes, restés à domicile ou pris en charge dernièrement par un contractuel...

**Qu'en est-il réellement ? Les IEN ont-ils le droit d'exiger ce « télétravail » ?**

## Les enseignants peuvent-ils « télétravailler » ?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire.

Un arrêté du 26 janvier 2017 définit, dans la Fonction publique, les fonctions « télé-travaillables » ou pas.

### Extrait de l'arrêté

« Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents affectés dans les directions départementales interministérielles, à l'exception de celles qui remplissent au moins l'un des critères suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de l'administration, auprès de tous types d'usagers ou de personnels ; »

**CONCLUSION**

**Un enseignant ne peut donc être placé en télétravail car il intervient auprès d'usagers, d'élèves, d'étudiants, d'apprentis ou de stagiaires...**

## A propos des personnels vulnérables

La circulaire de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique) du 10 novembre 2020, relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables, clarifie le dispositif préconisé pour l'adaptation de leur poste de travail.

### Extraits de la circulaire

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant.

Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique :

a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ; (...)

b) Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent.

En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

### Analyse du SNUDI FO

Dans le cas d'un enseignant, il est évident que :

- « l'isolement du poste de travail » est impossible puisque son poste de travail est sa classe toute entière ! Il ne peut être isolé de ses élèves !
- Le respect des gestes barrières est également impossible : la distanciation physique ne peut être respectée avec de jeunes élèves, les moyens mis à disposition des écoles sont insuffisants, en particulier les masques fournis qui ne sont pas assez protecteurs.

**CONCLUSION**

**La seule alternative pour les enseignants considérés comme personnel vulnérable est d'être placé en ASA et donc remplacés !**

## Peut-on vous obliger à « télétravailler » en ASA ?

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 régit les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

En résumé, le télétravail est avant tout un choix de l'agent, un choix qui peut être fait ou pas. D'autre part, l'employeur doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci (article 6)...

Dès lors, étant placés dans la position administrative d'ASA, vous n'avez pas obligation de faire un « travail à la maison ». L'ASA protège l'agent et maintient intégralement le traitement !

Aucun IEN ne peut alors obliger un collègue en ASA à :

- « Préparer le travail pédagogique » pour les élèves répartis dans les autres classes,
- Corriger le travail effectué par les élèves en répartition ou gardés par les parents,
- « Tutorer » les contractuels qui seraient embauchés en tant que remplaçant sur la classe...

**Toutes ces demandes ne peuvent relever que du volontariat !**

**Les pressions sur les collègues en ASA doivent cesser !**

Les circonstances que nous vivons tous ne doivent pas nous faire oublier nos droits, notre statut et nos obligations réglementaires de service !

## Le SNUDI FO 13 intervient auprès de l'Administration

Lors du GT CAPD du jeudi 26 novembre, les élus FO ont rappelé au Secrétaire Général la réglementation en vigueur en indiquant les dérives et pressions de certains IEN : aide de CPC pour élaborer des séquences de continuité pédagogique, connexion exigée de 8h30 à 16h30 sur son poste de travail, envoi de document depuis son ordinateur personnel...

Le Secrétaire Général a défendu le principe de « continuité pédagogique » en rappelant que la grande majorité des enseignants ont effectué cette tâche lors du 1er confinement...

Rappelons que cette notion n'a aucun fondement juridique et statutaire. Ce terme, utilisé lors du confinement par le ministre, n'a aucune existence tant réglementaire que légale !

FO a rappelé que nous étions tous placés dans un « *no man's land administratif et juridique* » et que c'est encore la haute estime de leur travail qui a poussé les collègues à faire ce qu'il leur semblait nécessaire et indispensables pour leurs élèves et leurs familles.

Les collègues n'ont pas ménagé leur efforts pour assurer cette « continuité pédagogique » durant le 1er confinement, avec les moyens du bord pour assurer leur domicile !

**Faudrait-il comprendre que c'est parce que ce travail a été si bien effectué qu'il devrait maintenant être « normal » de rendre ce service à chaque fois que la situation le nécessite ?**

**Pour FO, c'est NON !**

**Nous avons des droits, un statut et nous le défendons !**

La solution pour éviter les répartitions des élèves, c'est l'embauche immédiate et massive de personnels enseignants sous contrat, des postes statutaires et pas des postes précaires !

C'est la responsabilité du Ministre et du Gouvernement, pas celle des collègues !



## Les consignes du SNUDI FO 13

1/ Vous êtes personnels « vulnérables » à la Covid-19, vous faites une demande simple à votre IEN d'être placés en « ASA ». Vous joignez un certificat médical de votre médecin indiquant que vous avez une pathologie reconnue à risque (sans la préciser)

2/ Si votre IEN vous demande de « télétravailler », d'assurer une « continuité pédagogique » ou de « tutorer » un contractuel, vous n'êtes pas tenu par une obligation statutaire. Cela relève du volontariat !

3/ Signalez au SNUDI FO 13 tout abus de la part de votre hiérarchie. Nous interviendrons pour défendre vos droits !

**Ne restez pas isolés !**



**PLUS QUE JAMAIS, POUR VOUS PROTEGER**

**SYNDIQUEZ-VOUS !!!**

**Nouvelle carte 2021 disponible !**

**>>ICI<<**

### Quels avantages ?

1/ Vous êtes syndiqués de janvier à décembre 2021. Le mois de décembre 2020 est offert !

2/ Vous pouvez fractionner votre paiement jusqu'à 10 mensualités. La 1ère s'effectuera fin janvier 2021

3/ Vous recevrez un reçu fiscal en janvier 2022 pour déduire 66% de la cotisation de vos impôts

4/ Vous bénéficiez de services traités prioritairement

5/ Vos dossiers suivent le déroulement de votre carrière.

6/ Vous serez invités à participer à notre AG annuelle pour décider de l'orientation générale du syndicat et intégrer l'instance dirigeante (conseil syndical) si vous le souhaitez...

**SNUDI FORCE OUVRIERE 13**

Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et Professeurs des Ecoles des Bouches du Rhône

[www.snudifo13.org](http://www.snudifo13.org)

Vieille Bourse du Travail, 1 place Léon Jouhaux

CS 20540 13232 Marseille cedex 01

TEL : 04 91 00 34 22 / 07 62 54 13 13

Fax : 09 57 49 82 49 Mail : [contact@snudifo13.org](mailto:contact@snudifo13.org)

