

A propos des autorisations d'absence et du travail à distance

Dans les départements, de nombreux collègues nous interrogent sur les ASA et les possibilités de travailler en distanciel.

Dans une conférence téléphonique du 29 avril 2020 avec les organisations syndicales du Conseil Commun de la Fonction Publique, Dussopt a indiqué que *« pour les personnes vulnérables, les instructions données seront conformes à la doctrine sanitaire, ce qui devrait impliquer le maintien de la priorité donnée au télétravail, et en cas d'impossibilité, maintien en ASA. »*. Il a ajouté que *« Pour ce qui concerne les gardes d'enfants, les agents tout comme les salariés du secteur privé, devront, à partir du mois de juin, se procurer une attestation permettant de prouver que l'établissement scolaire ne pourra recevoir les élèves dans les conditions requises, techniques et sanitaires. En cas d'absence de certificat, c'est-à-dire si certains agents refusent eux-mêmes de placer leurs enfants à l'école alors qu'il y avait des possibilités d'accueil, ils devront alors se mettre en congés payés ou RTT. Il ne pourra donc pas y avoir d'ASA pour garder d'enfant sans attestation après le 2 juin. »*. Il a enfin informé les organisations syndicales qu'une FAQ qui permettrait de répondre à un certain nombre de questions à ce sujet serait disponible sur le site de la fonction publique. Le DGRH a, lors du CTM du 5 mai, confirmé que les personnels qui voudraient garder leur enfant ou qui seraient fragiles/vulnérables bénéficieraient d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) à l'instar de tous les autres fonctionnaires. C'est ce que le DGRH a à nouveau rappelé au cours du CHSCT M du 7 mai 2020 : *« Les agents seront placés en ASA dans les mêmes conditions qu'avant et ce jusqu'à juin. »* précisant même que les agents pourront être placés en ASA pour garde d'enfants que ces derniers aient leur école ouverte ou non.

Pour autant, les camarades se heurtent aux refus de certains DASEN et Recteur de positionner en ASA les collègues qui le demandent et cette possibilité de travailler à distance prend donc différentes formes selon les départements. Ainsi, par exemple :

- Dans l'Académie Orléans-Tours, les collègues doivent adresser à leur IEN un certificat du médecin traitant certifiant qu'il s'agit d'une personne nécessitant un éloignement de l'école sans que la pathologie ne soit précisée.
- dans le Tarn, le médecin de prévention accorde l'autorisation sur la présentation d'un certificat stipulant « personne à risque/fragile ».
- dans le Puy de Dôme, le DASEN annonce accepter toutes les demandes de garde d'enfants et toutes les demandes de travail à distanciel pour « angoisse » à venir en présentiel pour les enseignants et les AESH sur la base d'un simple courrier.
- en Seine-Saint-Denis, nous apprenons que des IEN proposent aux collègues de choisir entre présentiel et en distanciel. Le DASEN a également indiqué en instance qu'il pourrait accepter que les collègues travaillent en distanciel sur présentation d'une demande d'autorisation d'absence.

Il faut avoir à l'esprit que les ASA pour garde d'enfants et pour raisons médicales sont des autorisations d'absence facultatives (circulaire n°2002-168 du 2 août 2002). Elles sont accordées à la discrétion de l'administration. L'autorisation pour garde d'enfant entre même dans le cadre d'un contingent limité.

Il faut également avoir à l'esprit qu'une ASA entraîne la possibilité pour l'agent de ne pas avoir à assurer son service.

Dès lors, en s'appuyant sur la réglementation en vigueur confirmée à plusieurs reprises par Dussopt et Blanquer, le syndicat va devoir tout mettre en œuvre pour :

- protéger les personnels en les sortant d'une situation qui pourrait être dangereuse pour eux en obtenant qu'ils soient exempts d'une présence à sur leur lieu de travail ;
- faire en sorte que les personnels soient dans une position administrative réglementaire afin que, par exemple, ceux qui se retrouveraient dans l'obligation de travailler à distanciel ne soient pas surchargés de travail en devant assurer le distanciel de tous les élèves restés chez eux.

A cette étape, le secrétaire d'Etat Olivier Dussopt, annonce un décret, « dont la publication est imminente, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et qui apportera les garanties nécessaires pour permettre le développement du télétravail ponctuel et précisera les modalités de celui-ci. Il révoquera fortement le cadre juridique du télétravail dans la fonction publique, tel qu'il avait été posé par un décret de 2016. »

Quelles sont les différentes raisons pour lesquelles les personnels sont fondés à demander à maintenir le travail à distance ? La FNEC FP FO fait le point.

- 1- Les personnels (ou un membre de leur entourage) sont considérés comme étant vulnérables au sens du décret n°2020-521 du 5 mai 2020*. Ce texte concerne les salariés du droit privé mais le Ministre, au cours du CHSCT M du 7 mai 2020, indique qu'il va servir de référence au Ministère de l'Education Nationale, ce décret reprenant la liste des pathologies répertoriées par le Haut Conseil de la Santé Publique**. Ces personnels doivent être obligatoirement autorisés à travailler en distanciel par l'IEN / DASEN / Recteur.
- 2- Les personnels « anxieux » à l'idée de reprendre en présentiel ou ayant une pathologie autre que celle du champ défini par le décret n°2020-521 du 5 mai 2020 peuvent obtenir une autorisation de poursuivre leurs missions à distance sur présentation à leur IEN / DASEN / Recteur d'un certificat médical de leur généraliste stipulant simplement « personne fragile devant restée éloignée de l'école/du poste de travail ». Le Ministre a confirmé lors de son audience avec la FNEC FP FO qu'il y aurait une bienveillance à l'égard de ces personnels.
- 3- Les personnels qui n'ont pas de moyen de garde car l'école ou le niveau de classe de leur enfant est fermé ou qui décident de ne pas remettre leur enfant à l'école peuvent continuer le travail à distance.

Quant aux personnels ne relevant d'aucuns points précités qui ne peuvent ni travailler en présentiel ni en distanciel doivent fournir un arrêt de travail. Le jour de carence s'appliquera sauf en cas de coronavirus avéré.

Enfin, la FNEC FP-FO, avec sa fédération, continue à revendiquer :

- **le dépistage systématique de tous les personnels et des élèves ;**
- **la mise en œuvre de toutes les mesures de protection nécessaires (masques FFP2, équipements de protection à hauteur des besoins, désinfection totale des locaux, tests quotidiens...).**

*Article 1 du décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 :

« La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1° Etre âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;

8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Etre au troisième trimestre de la grossesse. »

** Haut Conseil de la Santé Publique : en plus des pathologies actées dans le décret n°2020-521 du 5 mai 2020, le HCSP recense ces quelques pathologies complémentaires dans cette liste parue sur <https://www.polesantetravail.fr/covid-19-lassurance-maladie-etend-son-service-aux-personnes-fargiles-et-a-risque-eleve/>

Conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, ces personnes sont :

- les femmes enceintes ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...)
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une immunodépression

- personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosupresseur,
 - personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
 - les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.