

Syndicat CFDT de l'Enseignement Privé de Haute-Normandie
25 place Gilles Martinet - 76300 Sotteville lès Rouen

Dispensé de timbrage

Rouen CDIS

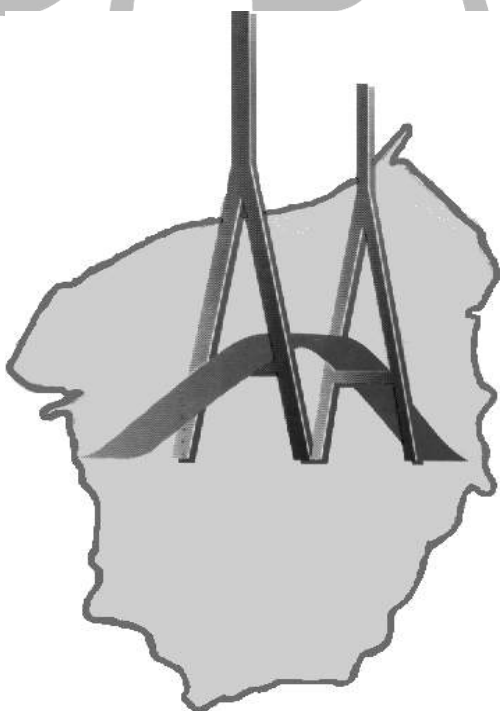
FEP

P

CFDT

PRESSE
DISTRIBUÉ PAR

LA POSTE 



DÉPOSÉ LE 02/06/2020



Juin 2020

PERMANENCES à Sotteville -lès -Rouen

les mardis hors vacances scolaires de 16h à 19h.

☎ : 02 32 08 35 54

25 place Gilles Martinet
76300 Sotteville-Lès-Rouen

n° 104

Périodicité: 5 fois par an.

CPPAP 0618 S 05174

Imprimé par nos soins

25 place Gilles Martinet

76300 Sotteville Lès Rouen

Directeur de publication :

Patricia Jouanneau

Bureau de dépôt, Rouen CDIS

Dispensé d'affranchissement

Routage 206

Prix de vente : 0,90 €

haute.normandie@fep.cfdt.fr

fax : 02 32 08 33 43

LA CONTAMINATION

À SAVOIR



Le COVID-19 est extrêmement contagieux
Les premiers signes les plus fréquents qui doivent alerter :



Fatigue



Fièvre



Toux sèche



GESTES À BANNIR



Se rapprocher



Se serrer la main



S'embrasser



LES VECTEURS DE TRANSMISSION PROJECTION DE GOUTTELETTES (POSTILLONS) :



En parlant



1

En toussant



2

En éternuant



3

Par contact de la peau à la peau



4

Par contact avec des surfaces infectées



5

INDISPENSABLE

La survie du virus diffère en fonction des surfaces :



6 JOURS

VS



3 HEURES

pour une surface humide

pour une surface sèche



Dans certaines conditions, les postillons peuvent rester dans l'air jusqu'à 45 minutes



Temps de survie du virus sur les surfaces :

Peau



Quelques minutes

Tissu



12 heures max

Bois



4 jours max

Papier



4 à 5 jours max

Verre / Métal



5 jours max

Plastique



6 à 9 jours max

LES BASIQUES



COVID-19 est invisible, imprévisible, indétectable...



Se laver les mains avant et après chaque action



Gestes barrière + équipements
Se protéger et protéger les autres



Gel hydroalcoolique si pas de point d'eau



Sommaire

La contamination.....2
Edito.....3
Quelques questions choisies dans cette période de confinement4 -5
Epreuves orales anticipées de français en première.....
Les Rendez-vous carrières
Stagiaires M.E.N: modalités de titularisation ...6
Concours de recrutement des enseignants 2020 ...7
Procédures à suivre en cas de danger grave pour sa vie ou sa santé.....8
Pacte du pouvoir vivre..9
Activités partielles.....10
Exercice des enseignements en période de Covid -19.....11
Calendrier mouvement de l'emploi.....
Enseignement agricole...
Lutter contre tout danger sanitaire , si nécessaire!..
Lien pour accéder au Fep magazine dématérialisé12



Le syndicat vous espère toutes et tous en bonne santé et pour ceux qui ont rencontré « la COVID 19 » nous vous souhaitons un prompt rétablissement !

Qui aurait pu croire qu'en 2020 nous ferions la triste expérience d'une pandémie !

Le confinement de 2 mois a eu des avantages mais également des inconvénients comme toute expérience humaine.

Des avantages comme:

la reconnaissance du métier d'enseignant comme une réelle profession qui ne s'improvise pas.

la mise en place très rapide du télétravail pour les personnels administratifs et certaines fonctions supports .

L'utilisation forcée de l'outil informatique pour les enseignants obligés pour certains de rattraper in extremis un retard parfaitement assumé dans ce domaine par ailleurs.

Mais les inconvénients ont assombri quelque peu ce tableau et parmi eux des inégalités importantes ont été mises à jour dans les domaines du travail, du logement, de l'accès à l'éducation, des transports ou encore du numérique.

Les femmes sont comme par hasard particulièrement impactées par cette crise. Elles constituent l'essentiel des « travailleurs de première ligne », elles ont assuré la grande partie de la gestion quotidienne des enfants, des tâches ménagères car l'inversion de la tendance sur le partage des tâches domestiques n'est pas pour demain !!!

Et comme si cela ne suffisait pas les signalements de violences conjugales sont en très forte hausse depuis le 17 mars !

Pouvons -nous espérer de grands changements pour l'aprèsOui il le faut bien sûr !

Les mesures de relance qui sont prises au fur et à mesure de l'évolution de la crise seront déterminantes pour notre modèle de société à l'avenir.

C'est pourquoi la CFDT a fait le choix de concentrer ses efforts sur des propositions en faveur de 3 axes : la justice sociale, l'urgence écologique, l'impératif démocratique.

Travailler tous et mieux !

Nous devons fixer un cadre au télétravail qui devra rester partiel mais qui fait émerger de nouvelles conditions de travail (droit à la déconnexion, véritable autonomie du salarié, échanges avec la hiérarchie, confiance mutuelle, ..)

La relocalisation est une constituante de l'économie réelle et ce fut une découverte dans la période de confinement. Les circuits courts de consommation ont été valorisés parce qu'ils répondent aux besoins de proximité.

Cette crise a mis à jour également l'impossibilité de dialogue social avec certains employeurs. Et cette carence impacte fortement les conditions de travail des salariés. Toute transformation d'organisation du travail passe par un dialogue social établi sur la confiance, consenti par les différents acteurs.

Il vous appartient à toutes et tous de faire remonter au syndicat tous les dysfonctionnements dont vous êtes témoin dans vos établissements pour que nous puissions intervenir et faire en sorte que la santé de tous soit préservée.

Lorsque vous recevrez ce journal, la rentrée des élèves de collège se sera faite. De nouvelles contraintes devront s'appliquer à tous les établissements, les protocoles sanitaires pour le primaire comme pour le secondaire doivent être respectés dans l'enseignement public comme dans l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat.

Merci de nous transmettre tout dispositif ou situation qui mettrait en danger la vie de salariés de droit privé ou d'enseignants.

Le dernier journal de cette année scolaire vous parviendra début juillet avec les dernières informations en notre possession pour la rentrée scolaire 2020-2021.

Bon courage à vous !

Patricia Jouanneau



Quelques questions choisies dans cette période de déconfinement et de circulation du virus

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité ?

Les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés. Ils doivent, à ce titre, prendre toutes les mesures propres à préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte (L.4121-1 du code du travail). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Dans les entreprises dont l'activité est maintenue malgré l'épidémie, les employeurs qui demandent aux salariés une présence physique (en particulier lorsque le télétravail n'est pas possible) ont donc l'obligation de prendre toutes les mesures permettant de préserver la santé et sécurité des salariés. A défaut, leur responsabilité pourrait être engagée et le salarié fondé à faire valoir son droit de retrait.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- ▶ procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- ▶ déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- ▶ associer les représentants du personnel à ce travail ;
- ▶ solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
- ▶ respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

MAIS le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

Dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui :

- met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics,
- les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

Je suis agent public. Mon employeur peut-il m'obliger à me rendre au travail ?

Dans la fonction publique, le télétravail est devenu la règle, l'exception est d'aller travailler. Il faut que l'employeur public désigne les agents dont les missions sont indispensables et qui ne peuvent pas être assurées de chez eux. Ils doivent fournir à ces agents des ordres de mission pour qu'ils puissent circuler et le présenter en cas de contrôle avec l'attestation gouvernementale.

Je suis parent d'un enfant de moins de 16 ans : Puis-je ne pas venir travailler pour le garder ? Dans quelles conditions ?

S'il n'est pas possible pour le salarié d'avoir recours au télétravail (poste incompatible, absence de matériel fournis par l'entreprise) ou que la garde de votre enfant rend impossible le recours au télétravail, le salarié peut demander à son employeur à être mis en activité partielle.

Depuis le 1^{er} mai, les salariés qui étaient en arrêt dérogatoire pour garde d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Dans la fonction publique, l'agent qui est contraint d'assurer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des écoles ou des crèches est placé prioritairement en télétravail, ou à défaut en ASA (Autorisation Spéciale d'Absence). Il a droit au maintien de sa rémunération tant pour la part indiciaire que la part indemnitaire.

Pour les agents réquisitionnés avec des enfants de moins de 16 ans sans mode de garde, la situation n'est pas très claire.

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre employeur afin de bénéficier d'un mode de garde similaire à celui des personnels soignants.

En savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

Puis-je refuser de faire des heures supplémentaires pour pallier les salariés absents qui gardent leur enfant ?

Dans la limite du contingent légal (220h) ou conventionnel (se reporter à votre accord d'entreprise ou de branche), vous ne pouvez pas refuser de faire des heures supplémentaires sauf si vous êtes prévenu trop tardivement (votre employeur doit vous prévenir 3 jours à l'avance).

Si vous êtes à temps partiel, il s'agira d'heures complémentaires. Elles peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat (ou jusqu'au tiers si un accord le prévoit) et ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

Dans le privé, mon employeur peut-il m'imposer des congés ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu de circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du code du travail). En revanche, l'employeur ne peut pas les imposer lorsque le salarié n'a pas posé de congés. Si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit respecter certaines règles et notamment porter à la connaissance des salariés l'ouverture de la période de prise des congés au moins 2 mois avant et les informer de leurs dates de départ en congés au moins 1 mois à l'avance (sauf dispositions contraires d'un accord collectif).

Concrètement, un employeur ne peut pas imposer des congés payés au salarié moins d'un mois à l'avance (L.3141-16 et D.3141-5 et 6). Et il ne peut en aucun cas imposer des congés par anticipation (et encore moins sans solde) au salarié, sauf si celui-ci a donné son accord.

Attention : dans le cadre de l'urgence sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2020, les règles en la matière ont été modifiées. L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19. Plusieurs conditions doivent être respectées :

- > Il faut qu'un accord d'entreprise négocié avec les représentants du personnel ou validé à la majorité des salariés, ou un accord de branche, le permette.
- > Cela ne peut concerner que 6 jours de congés payés maximum.
- > Il doit s'agir de jours de congés payés acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés).
- > Il doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc.
- > Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.

Dans ce cas, le salarié n'aura pas à donner son accord.

L'employeur peut aussi fractionner les congés et ne pas respecter l'obligation de congés simultanés pour des conjoints ou pacés travaillant dans la même entreprise.

**ALLEZ SUR LE SITE DE LA FEP
ACTIVEZ VOTRE ESPACE ADHERENT !
OUVREZ-LE !
VOUS TROUVEREZ LA FAQ RELATIVE À LA PÉRIODE ACTUELLE !
CONCERNANT LES DOMAINES SUIVANTS :**

- | | |
|-----------------------------|---|
| - Protection des salariés | - Congés/RTT/CET |
| - Droit de retrait | - Télétravail |
| - Obligation de travail | - Heures supplémentaires |
| - Fermeture de l'entreprise | - Métiers spécifiques et statuts spécifiques |
| - Activité partielle | - Demandeurs d'emploi/ démissionnaires |
| - Fin de contrat/Embauche | - Garde d'enfant |
| - Retraite | - Représentants du personnel et mandats sociaux |
| - Déplacements | - Je suis à l'étranger |

Epreuves orales anticipées de français en première

La Fep-CFDT a adressé au ministre de l'Education Nationale un courrier le 30 avril 2020 pour demander l'annulation des épreuves anticipées de français en classe de première :

« ...Il nous semble que les nouveaux éléments liés au caractère progressif et aux incertitudes du déconfinement imposent une décision rapide et claire à même de rassurer élèves, familles, et personnels : les épreuves orales de français ne peuvent se tenir.

Par conséquent, il est nécessaire d'envisager des propositions alternatives qui valorisent le travail de chaque élève et lui permettent d'aborder l'année de Terminale sereinement et en confiance :

- Transformation en contrôle continu avec la prise en compte des notes de l'écrit
- Transformation en contrôle continu en reprenant les notes d'écrit et en y ajoutant un bonus de 2 points à la note moyenne de l'écrit et ce, pour rassurer les élèves qui étaient en attente de l'épreuve orale pour augmenter leur note à l'épreuve globale de français
- Pour les 2 propositions précédentes, pour les notes d'écrit dont la moyenne serait en dessous de 10, retenir une note de 10 minimum
- Ajouter une épreuve orale à l'épreuve terminale de philosophie ; le français n'étant pas enseigné en classe de Terminale »

Les Rendez-Vous de Carrière

Pour les rendez-vous de carrière, un arrêté sera prochainement publié afin de prolonger la campagne 2019-2020 jusqu'à la fin de l'année civile, les notifications devant intervenir au plus tard le 15 janvier 2021.

Pour les RDVC des enseignants changeant d'académie ou de département à la rentrée, et qui ont été déjà initiés (autrement dit dans le cas où l'inspection qui constitue la première étape du RDVC, a eu lieu), il sera préconisé de les finaliser avant la fin de l'année scolaire (avec la possibilité de tenir l'entretien à distance).

La DAF* publiera, comme la DGRH**, un arrêté permettant de prolonger la campagne 2019-2020, par dérogation aux dispositions de l'arrêté du 13 septembre 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat.

*DAF : Direction des Affaires Financières

**DGRH : Direction Générale des Ressources Humaines

STAGIAIRES M.E.N

LA TITULARISATION DE LA COHORTE DE STAGIAIRES SERA MENÉE D'ICI JUILLET: MODALITE DE TITULARISATION

1. Des avis seront demandés à l'Inspecteur, aux tuteurs et aux chefs d'établissement.
2. Les inspecteurs émettront un avis sur ces bases.
 - Pour celles et ceux pour lesquels un doute sur la capacité à exercer se ferait jour, ils pourront organiser un entretien avec le stagiaire.
 - Pour les **personnels en renouvellement** et pour lesquels un licenciement serait envisagé, ils devront réaliser une inspection en classe. Les inspecteurs n'inspecteront donc pas forcément tous les lauréats de l'agrégation.
3. Pour les stagiaires avec des **avis favorables**, le jury prononcera la **titularisation au 01/09**.
4. Pour celles et ceux pour lesquels un **renouvellement** serait proposé ou pour celles et ceux pour lesquels un licenciement serait envisagé, les jurys les recevront au mois de juillet pour un **entretien** (procédure normale).
5. Pour les stagiaires avec des **avis défavorables**, le renouvellement de stage se fera comme aujourd'hui dans l'académie de stage de cette année.

Concours recrutement des enseignants

Voici comment sont organisés les concours pour l'année 2020 :

Les concours externes de recrutement qui ont commencé iront à leur terme.

A partir du mois de juin, les épreuves d'admission seront organisées dans le respect strict des règles sanitaires. Autant que de besoin et dans la mesure du possible, la visioconférence sera privilégiée.

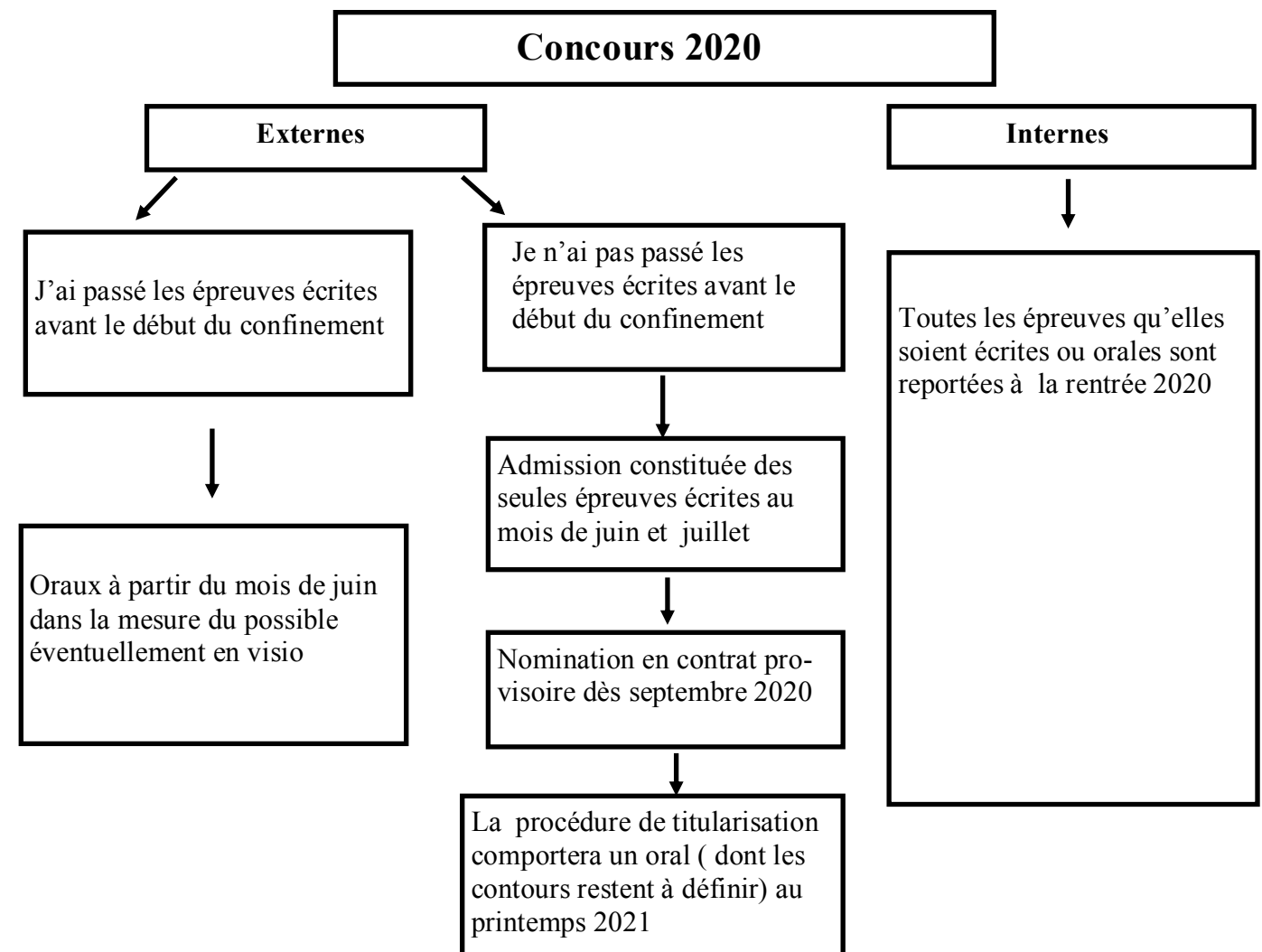
Les concours externes qui n'ont pas commencé, ce qui concerne un peu moins de 180 000 candidats, sont réorganisés.

Les épreuves d'admission, qui auront lieu au mois de juin et de juillet, seront constituées des seules épreuves écrites. Elles seront passées dans le cadre d'un protocole sanitaire très strict.

À la rentrée, ces fonctionnaires stagiaires bénéficieront d'un accompagnement renforcé et de la visite d'un.e inspecteur.rice pour faire le point. Au printemps 2021, la procédure de titularisation comportera un oral dont les contours seront définis dans les prochaines semaines.

Par ailleurs, toutes les épreuves des concours internes qui n'ont pas été passées sont reportées à la rentrée de septembre 2020.

Chaque candidat.e reçoit en ce moment même un courrier l'informant personnellement des nouvelles modalités de concours. Dans les toutes prochaines semaines, un calendrier plus précis de passation des épreuves sera publié.



Les candidats concernés recevront un courrier du rectorat les informant sur leur situation personnelle. En l'absence d'un tel courrier, contactez le service concours de votre rectorat. Vérifiez vos boîtes mails académiques

Procédure à suivre en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

1. Prendre connaissance du protocole sanitaire imposé par le Ministère de l'Education nationale

2. Prendre connaissance du protocole de l'établissement.

S'il y en a un spécifique.

3. Vérifier que les dispositions du protocole établissement ne soient pas en deçà des recommandations sanitaires ministérielles

Constater que les préconisations imposées par le MEN afin d'assurer la sécurité et préserver la santé ne sont pas respectées.

Faire un relevé des infractions constatées

Le cas échéant, prendre des photos et si possible trouver des témoignages

4. Alerter par écrit sur les infractions constatées le chef d'établissement et le président de l'OGEC et demander le respect des consignes ministérielles.

5. Le cas échéant, alerter les élus du CSE

Avant de contacter les autorités administratives, il est important d'agir au niveau de l'établissement.

Il est possible que la situation se règle à ce stade.

Bien évidemment, en fonction de la gravité de l'infraction, il faudra alerter sans attendre les autorités administratives et exercer son droit de retrait

6. Si la situation est grave, alerter le Recteur et/ou le Dase, le Maire, le Préfet, le Procureur de la République et l'Inspection du travail et préciser :

- Les infractions constatées au protocole sanitaire
- Le signalement fait au chef d'établissement et au président de l'OGEC resté sans suite
- Le danger grave et imminent qu'une telle situation fait courir pour la santé et la sécurité des enseignants, des élèves et du personnel de l'établissement.

7. Exercer son droit de retrait

Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui (collègues, élèves) une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Ainsi, si un enseignant entend exercer son droit de retrait, il devra s'assurer que les élèves ne soient pas laissés sans surveillance et ne courent aucun danger



Pour donner à chacun le pouvoir de vivre : l'urgence réside dans un pacte social et écologique !

A l'initiative de la CFDT bien avant le confinement et suivie par 55 organisations qui adhèrent à ce pacte du pouvoir de vivre et qui y sont partie prenante, 66 propositions ont été écrites pour la construction d'un nouveau pacte social, économique et politique.

Ces propositions permettent de produire une vision d'ensemble cohérente fondée sur ses engagements fondamentaux :

Une transition sociale et écologique

Des valeurs de solidarité

Un impératif de revitalisation de la démocratie et de participations des citoyens et des organisations qui les représentent

Il est un levier pour agir durant la crise et porter une vision de l'après-crise.

Les 15 mesures indispensables pour le pouvoir de vivre dès la fin du confinement.

Le 2 mai, le pacte de pouvoir de vivre a écrit au Premier Ministre pour lui faire 15 propositions très concrètes à mettre en œuvre dans les jours et semaines à venir après le confinement pour tous les publics qui ont été oubliés par le Premier ministre.

Face à la crise inédite que nous vivons et malgré les défis que nous allons devoir affronter, la CFDT n'entend pas céder à une forme de catastrophisme qui pourrait gagner les militants.

Nous avons la responsabilité de participer pleinement à construire un nouveau contrat écologique et social qui associe toutes les forces vives au niveau national et territorial, dans une période de gestion de risque.

- Verser une aide exceptionnelle de solidarité de 250€ par mois et par personne aux ménages les plus en difficultés
- Créer un fonds national pour aider les locataires fragilisés par la crise, à payer leurs loyers et leurs charges
- Mettre en œuvre le droit au logement pour qu'aucune personne sans domicile mise à l'abri pendant la période de confinement ne soit remise à la rue sans solution
- Revaloriser le montant du RSA et l'élargir aux jeunes de 18 à 25 ans
- Rendre obligatoire les protocoles d'accord de reprise de travail post-confinement dans les entreprises et les administrations
- Renoncer à la réforme de l'assurance chômage
- Prolonger les dispositifs d'exception pour l'accès aux soins
- Mettre en place des conditions d'accueil et d'intégration dignes pour les migrants et réfugiés
- Imposer une conditionnalité écologique et sociale à l'octroi d'aides publiques aux grandes entreprises
- Verser une prime pour les salarié.e.s des secteurs social, médico-social et sanitaire en première ligne et la mise en place dès à présent d'une Conférence nationale de l'investissement social
- Mettre en place un plan d'urgence pour développer l'utilisation du vélo lors du déconfinement et à plus long terme
- Mettre en place un fonds de soutien d'urgence dédié aux associations
- Accompagner les élèves et les étudiants en décrochage ou en difficulté scolaire
- Ne pas faire entrer dans le droit commun les décisions prises pendant l'état d'urgence sanitaire et revenir sur les décisions prises qui ont abaissé les règles environnementales
- Tenir une Conférence de la transformation écologique et sociale.

Activité partielle

L'activité à temps partielle est un dispositif issu de la loi LES de juin 2013 (Loi sur la Sécurisation de l'Emploi), fusionnant le chômage partiel et l'APLD (activité partielle de longue durée). Elle vise à réduire les frais de personnel d'une **entreprise en difficulté** tout en lui permettant de conserver les compétences au sein de son effectif et d'atténuer les répercussions sur les rémunérations des salariés.

L'employeur peut y recourir dans de multiples circonstances, élargies depuis 2008.

Le gouvernement a précisé que le dispositif dans le cadre du COVID 19 pouvait être mise en place dans le cas :

Des entreprises fermées par arrêté

Des baisses d'approvisionnement ou des difficultés d'approvisionnement

D'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télé-travail, gestes barrières, ...)

Le ministère du travail a assoupli la procédure dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

Les entreprises peuvent mettre en œuvre la mesure d'activité partielle avant l'avis de la DIRECCTE et du CSE.

Mais c'est à régulariser sous 30 jours pour l'inspection du travail et sous 2 mois pour le CSE à compter de la date de dépôt à la Direccte.

Le CSE a accès aux documents transmis à la DIRECCTE pour donner son avis.

L'employeur doit ouvrir la procédure de consultation dès le début du projet et communiquer les informations associées au CSE.

- L'activité partielle n'est pas une modification du contrat de travail, il est seulement suspendu durant cette période.
- L'activité peut être partielle ou totale.
- Durant cette période le salarié touche une indemnisation non soumise à cotisation sociale hormis CSG et CRDS dans la limite de 3015 fois la valeur horaire du SMIC. L'indemnisation correspond au minimum à 70% de la rémunération brute horaire et ne peut être inférieur au SMIC.

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer ou modifier la prise de congés dans la limite de 6 jours ouvrables en respectant un délai de prévention d'au moins 1 jour franc. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de RTT, repos conventionnels, repos des salariés au forfait jours et les jours disponibles sur le CET (Compte Epargne Temps) dans la limite cumulée de 10 jours. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Ces dispositions demeurent conditionnées à ce que l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid 19.

Les représentants du personnel veilleront à ce que ce cadre soit bien établi.



Les enseignants peuvent-ils exercer leur droit de retrait en raison de risques de contagion ? **OUI**

Les enseignants de droit public - comme tout salarié de droit privé - dispose d'un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (et non celles des élèves), sans encourir de sanction ni de retenue de traitement.

Le droit de retrait, s'il peut être exercé par plusieurs enseignants en même temps, reste (contrairement au droit de grève) **un droit individuel**.

La reprise des classes est-elle de nature à exposer les enseignants à une situation de danger grave et imminent ?

Le ministère considère que dans la mesure où il a "adopté les mesures destinées à assurer la sécurité et préserver la santé de ses personnels en mettant en œuvre les prescriptions des autorités sanitaires, le droit de retrait ne devrait trouver à s'exercer que de manière exceptionnelle et après examen des situations au cas par cas".

Il faudra apprécier la situation au cas par cas dans chaque établissement. Si toutes les mesures sanitaires de protection sont prises, le recteur refusera d'admettre que les conditions d'exercice du droit de retrait sont réunies et procédera à des retenues sur le traitement des agents concernés.

Des limites à l'exercice du droit de retrait sont en outre imposées par la jurisprudence.

CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

➤ **La notion de danger grave et imminent.**

Le danger grave et imminent est entendu comme étant **une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent**, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

- Le danger doit être grave: « danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». « La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort ». (Circulaire DGT 25 mars 1993).

Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. Le danger grave doit être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

Seules des situations « aigües » de danger peuvent justifier l'exercice du droit de retrait.

La dégradation des conditions de travail au sein d'un établissement scolaire ne peut fonder l'exercice du droit de retrait.

La gravité du danger pourrait être caractérisée dès lors que s'il y a une violation manifeste des normes de sécurité ou en cas de dysfonctionnement potentiellement dangereux d'un outil de travail à la disposition de l'agent.

L'enseignant devra donc démontrer cette violation manifeste (grave) des normes de sécurité.

Pour justifier le droit de retrait, il faut donc démontrer que les prescriptions sanitaires n'ont pas été respectées.

- Le danger doit être imminent c'est-à-dire « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

Les tribunaux recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

LES LIMITES A L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui (collègues, élèves) une nouvelle situation de danger grave et imminent. Ainsi, si un enseignant entend exercer son droit de retrait, il devra s'assurer que les élèves ne soient pas laissés sans surveillance et ne courent aucun danger.

Calendrier mouvement de l'emploi

Les Commissions Académiques de l'Emploi ont commencé le 12 mai et se poursuivront jusqu'au 27 août.

Mardi 12 mai : proposition de service selon les ordres de priorités

Lundi 18 mai : récapitulatif des propositions faites et des réponses faites par les chefs d'établissement

Du mercredi 27 au 31 mai : traitements des candidatures et saisie par les chefs d'établissements des avis formulés

Mercredi 3 juin : les cas non traités

Lundi 8 juin : 1^{er} CCMA

Lundi 22 juin : transmission des avis d'affectation aux enseignants, à leur domicile

Vendredi 26 juin : lauréats de concours

Lundi 6 juillet : 2nd CCMA (affectation des stagiaires 2019)

Jeudi 9 juillet (sous réserve du calendrier du Ministère) : envois des services vacants aux maîtres affectés dans l'académie

Envoi aux chefs d'établissement disposant de postes vacants de la liste des maîtres susceptibles de postuler

Lundi 8 juin : 1^{er} CCMA

Jeudi 20 août : cas non réglés, DA titulaires d'un CDI

Jeudi 27 août : 3^{ème} CCMA (envoi des avis d'affectation aux chefs d'établissement et aux enseignants par mail)

Enseignement agricole

La modification du calendrier de fin d'année scolaire pourrait amener les enseignants des établissements agricoles privés à travailler au-delà de leurs obligations habituelles, du fait de l'annualisation des services. La Fep-CFDT a interpellé le ministère sur ce point mais, à ce jour, nous n'avons pas de réponse.

Aussi, la Fep-CFDT vous invite à **signer cette pétition** : https://docs.google.com/forms/d/1xKx09H0bOSFeQbLpYBwnu1j3RJ_Kc0rsiI97PLhGaA/viewform?edit_requested=true

pour obtenir une juste rémunération du travail supplémentaire effectué.

Lien pour accéder au Fep Magazine en mode Dématérialisé:

https://monespace.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-05/fep_magazine_n_245-mai_2020.pdf

LUTTER CONTRE TOUT DANGER SANITAIRE, SI NÉCESSAIRE !

Ce qui a trait à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des personnes est primordial. C'est pour cela que depuis l'annonce d'une reprise partielle d'activité, la CFDT a pesé pour qu'un protocole sanitaire soit élaboré. Concernant celui à mettre en œuvre dans les établissements scolaires, certains le jugent trop draconien, mais la préservation de la santé est à ce prix. Aussi, gageons que toutes les équipes éducatives et les chefs d'établissement auront vérifié que l'application du protocole était possible avant que la décision de rouvrir n'ait été prise.

Si, en tant que salarié d'un établissement, chef d'établissement ou enseignant, vous vous sentez concerné par une situation de risque sanitaire, vous devrez faire un écrit des infractions constatées. Le cas échéant, vous pourrez également prendre des photos (attention au droit à l'image concernant les personnes) et recueillir des témoignages. Nous vous conseillons ensuite de contacter le syndicat qui vous indiquera la marche à suivre.

Vous pourrez également continuer à consulter [notre FAQ](#), mise en place dès le début du confinement, et qui va évoluer pour tenir compte du déconfinement et de son éventuel élargissement.

La préservation de la santé est une priorité !