

FAQ COVID-19

La situation administrative des agent·e·s après le 11 mai

Dossier

Le service public, le fonctionnaire et le citoyen

« Contrat de projet »

Le nouveau CDD de la fonction publique

Des syndicalistes engagé·e·s au quotidien

Contacteur le SNASUB-FSU

104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas – 01 41 63 27 50/51 – snasub.fsu@snasub.fr – <http://snasub.fsu.fr>



Le secrétariat national

Secrétaire général

Bruno Lévéder
01 41 63 27 52
sg.snasub.fsu@gmail.com

Secrétaire générale adjointe

Julie Robert
julierobt@gmail.com

Secrétaire général adjoint

François Ferrette
06 11 64 15 57
snasub-caen@orange.fr

Trésorier national

Pierre Hébert
tresorier@snasub.fr

Secrétaire nationale

Béatrice Bonneau
06 19 94 87 13
bonneau.beatrice@free.fr

Contact Trésorerie

Sylvie Millet
contact.tresorerie@snasub.fr

Autres membres du BN

Patrice Aurand
01 47 40 20 31
aurand@ens-paris-saclay.fr
François Bonicalzi
francois.bonicalzi@univ-lyon3.fr

Estelle Broniarczyk
estellebroniarczyk@gmail.com

Agnès Colazzina
agnescolazzina@gmail.com

Colette Dossche
colette.dossche@ac-lille.fr

Eric Fouchou-Lapeyrade
eric.fouchou-lapeyrade@ac-toulouse.fr

Henri Fourtine
henri.fourtine@gmail.com

Philippe Lalouette
03 22 72 95 02
philippe.lalouette@ac-amiens.fr

Arnaud Lemaître (Trésorier national adjoint)
06 51 58 91 33
contact.tresorerie@snasub.fr

Marie Merlet
mmerlet.fsu41@gmail.com

Claudie Morille
claudie.morille.snasub.fsu@gmail.com

Eric Panthou
06 62 89 94 30
ericpanthou@gmail.com

Sébastien Poupet
06 74 14 55 46
secretariat@snasub-lyon.fr

Christian Viéron-Lepoutre
06 13 49 65 32
snasub.besancon@gmail.com

Le SNASUB-FSU dans les académies : secrétaires académiques, trésoriers

Aix-Marseille

snasub.fsu.aix-marseille@snasub.fr
Julien FABRE, SA
Agnès COLAZZINA, Trésorière
51 boulevard Marcel Amphoux
13 730 Saint-Victore
tresorerie.aix-marseille@snasub.fr

Amiens

snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Bernard GUÉANT, co-SA
Sylvain DESBUREAUX, co-SA
03 22 72 95 02
snasub.fsu.amiens@snasub.fr
Luciane ZABIJAK, Trésorière
Philippe LALOUE, Trésorier adjoint
9 rue Dupuis 80 000 Amiens
tresorerie.amiens@snasub.fr
03 22 72 95 02

Besançon

snasub.fsu.besancon@snasub.fr
Christian VIÉRON-LEPOUTRE, SA
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue R. Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Bordeaux

snasub.fsu.bordeaux@snasub.fr
Nora BERKANE, SA
07 68 70 33 37
Nathalie PRAT, Trésorière
Julia BRIVADIS, Trésorière adjointe
12, rue des Camélias
64 000 Pau
tresorerie@snasub-bordeaux.org

Caen

snasub.fsu.caen@snasub.fr
François FERRETTE, co-SA
06 11 64 15 57
Nicolas TISSANDIE, co-SA
06 75 94 76 09
Christel ALVAREZ, Trésorière
LPO Albert Sorel Avenue du Labrador
14 600 Honfleur
tresorerie.caen@snasub.fr
02 31 81 68 63

Clermont-Ferrand

snasub.fsu.clermont-ferrand@snasub.fr
Evelyne VERDELLET, Co-SA
Laure GEBEL, co-SA 06 69 53 65 43
Oriane VYE, Co-SA
Brigitte LICHERON, Trésorière
1 impasse de la labre - Les Groliers
63 140 Châtel-Guyon
tresorerie.clermont-ferrand@snasub.fr

Corse

snasub.fsu.corse@snasub.fr
François-Emmanuel GILLES, SA
06 07 42 74 88
Catherine TAIEB, Trésorière
06 74 33 64 52
Lycée Pascal Paoli, Avenue Président
Pierucci 20 250 Corte
tresorerie.corse@snasub.fr

Créteil

snasub.fsu.creteil@snasub.fr
Yann MAHIEUX, SA
01 48 96 36 65 / 90
Monique COQ, Trésorière adjointe
Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération 93 016 Bobigny Cedex
tresorerie.creteil@snasub.fr

Dijon

snasub.fsu.dijon@snasub.fr
Virginie KILANI, SA
03 80 39 50 97
Stéphanie BARILLOT, Trésorière
SNASUB-FSU
Université de Bourgogne, maison de
l'Université, Esplanade Erasme
21 000 Dijon
tresorerie.dijon@snasub.fr
03 80 39 50 97

Grenoble

snasub.fsu.grenoble@snasub.fr
Magali DERUELLE, co-SA
Olivier CHALANDARD, co-SA
04 76 09 14 42
Pierre BERTHOLLET, Trésorier
SNASUB-FSU - Bourse du travail
32 avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE
tresorerie.grenoble@snasub.fr

Guadeloupe

snasub.fsu.guadeloupe@snasub.fr
Jean-Paul GUEMISE, co-SA
Isabelle COUCHY, co-SA
Laurence SALLAUD, co-SA
Paule AUBATIN, Trésorière
33 Résidence Marie-Emile Coco
97 111 Morne-à-L'Eau
tresorerie.guadeloupe@snasub.fr

Lille

snasub.fsu.lille@snasub.fr
Frédéric BRESSAN, co-SA
Laurent DELBECQ, co-SA
Carole WURTZ, co-SA
03 20 12 03 31
Colette DOSSCHE, Trésorière
Lycée hôtelier, Avenue du Château
BP 53 - 62 520 Le Touquet-Paris-Plage
tresorerie.lille@snasub.fr

Limoges

snasub.fsu.limoges@snasub.fr
Claire BOURDIN, co-SA
Sandra LEMONNIER, co-SA
David GIPOULOU, co-SA
Laetitia GARREAU, Trésorière
Rectorat, 13 rue François Chénieux,
87 000 Limoges
tresorerie.limoges@snasub.fr

Lyon

snasub.fsu.lyon@snasub.fr
Sébastien POUPET, SA
06 74 14 55 46
Jean-Marc IMATASSE, Trésorier
SNASUB-FSU Maison d'Hôtes Locaux
Syndicaux de l'UCBL/Lyon 1 - 7 rue
Ampère 69622 Villeurbanne Cedex
Tél. : 06 01 50 51 92 / 04 72 43 10 24
permanence lundi après-midi et jeudi
après-midi
tresorerie.lyon@snasub.fr

Martinique

snasub.fsu.martinique@snasub.fr
Frédéric VIGOUROUX, Correspondant
Roger MATHIAS, Correspondant
06 96 41 30 41
Sylvie MILLET, Trésorière nationale
SNASUB-FSU 104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr

Mayotte

snasub.fsu.mayotte@snasub.fr
Assuhabidine OUSSENI, SA
06 39 69 00 41
Hadia CHEBANI, Trésorière
06 59 55 96 38
Oumra SAIDALI, Trésorière adjointe
88 route nationale 2
Mtsapere 97 600 Mamoudzou
tresorerie.mayotte@snasub.fr

Montpellier

snasub.fsu.montpellier@snasub.fr
Conception SERRANO, SA
06 17 80 68 59
Sabine REVERSAT, Trésorière
18, le Grand Plantier BIZAC
30 420 Calvisson
tresorerie.montpellier@snasub.fr

Nancy-Metz

snasub.fsu.nancy-metz@snasub.fr
Rémy PARTY, SA
06 31 95 28 62
party.remy@orange.fr
David STEFFEN, Trésorier
16 rue du Stade 57 730 Valmont
tresorerie.nancy-metz@snasub.fr

Nantes

snasub.fsu.nantes@snasub.fr
Claude MORILLE, SA
07 50 57 64 56
Christine VILLEAU, Trésorière
Maison des syndicats
8, place de la Gare de l'Etat
44 276 Nantes Cedex
tresorerie.nantes@snasub.fr

Nice

snasub.fsu.nice@snasub.fr
Erwan PHILIPPE, co-SA
06 76 98 78 62
Pascal TOURNOIS, co-SA
06 64 32 10 91
Catherine BRIET, Trésorière
Section SNASUB-FSU, Petit-Valrose,
Université de Nice-Sophia-Antipolis
28, avenue de Valrose 06 100 Nice
tresorerie.nice@snasub.fr

Orléans-Tours

snasub.fsu.orleans-tours@snasub.fr
Marie MERLET, co-SA
Virginie TALOIS, co-SA
Natasha SAINSON, Trésorière
10 rue Motière 45 000 Orléans
tresorerie.orleans-tours@snasub.fr
02 38 78 00 69

Paris

snasub.fsu.paris@snasub.fr
Ludovic LAIGNEL, co-SA
Jacques AURIGNY, co-SA
Marie-Dolorès CORNILLON, co-Trésorière
Suzanne GARIN, co-Trésorière

SNASUB-FSU - Collège Colette Besson
9 rue des Panoyaux 75 020 Paris
tresorerie.paris@snasub.fr

Poitiers

snasub.fsu.poitiers@snasub.fr
Véronique LEROY, co-SA
Lise COURCIER, co-SA
05 49 03 06 17
Madeleine PRAT, Trésorière
SNASUB-FSU
16 avenue du Parc d'Artillerie 86 000 Poitiers
tresorerie.poitiers@snasub.fr

Reims

snasub.fsu.reims@snasub.fr
Carole DEBAY, co-SA
06 71 56 80 69
Ambre PERRIGUEY, co-SA
06 86 53 56 34
Frédéric GRONOS, Trésorier
SNASUB-FSU - Maison des syndicats
15 Boulevard de la Paix 51 100 Reims
tresorerie.reims@snasub.fr

Rennes

snasub.fsu.rennes@snasub.fr
Nelly EVEN, co-SA
06 74 58 94 96
Lionel JULIEN, co-SA
Nelly LE ROUX, Trésorière
DSDEN - 1 boulevard du Finistère
29 558 Quimper Cedex
tresorerie.rennes@snasub.fr
02 98 98 99 36

Réunion (La)

snasub.fsu.reunion@snasub.fr
Richel SACRI, co-SA
06 92 05 38 07
Jean-Odel OUMANA, co-SA
06 92 70 61 46
Sophie BEGUE, Trésorière
29 chemin de la Cannelle Saint-François
97 400 Saint-Denis
06 92 68 19 26
tresorerie.reunion@snasub.fr

Rouen

snasub.fsu.rouen@snasub.fr
Raphaëlle KRUMMEICH, co-SA
06 68 47 37 34
Christophe NOYER, co-SA
06 83 98 53 67
Anne MILLET, Trésorière
77 rue de Balzac 76 610 Le Havre
07 77 97 80 32
tresorerie.rouen@snasub.fr

Strasbourg

snasub.fsu.strasbourg@snasub.fr
Jacky DIETRICH, co-SA
06 23 39 27 85
Annie THONNON, co-SA
06 98 71 18 93
Myriam MARINELLI, trésorière
Rectorat DEC1
6 rue de la Toussaint
67 975 Strasbourg cedex 9
tresorerie.strasbourg@snasub.fr
03 88 23 36 47

Toulouse

snasub.fsu.toulouse@snasub.fr
Cédric PRADINES, co-SA
Dominique RAMONDOU, co-SA
06 78 77 00 44
Sylvie TROUCHAUD, co-SA
05 61 43 60 64
Aurora SISTAC, Trésorière
aurorasistac@free.fr
52 rue Jacques Babinet
2^e étage 31 100 Toulouse
tresorerie.toulouse@snasub.fr
05 61 43 60 64

Versailles

snasub.fsu.versailles@snasub.fr
Rémy CAVALLUCCI, co-SA
06 49 45 74 82
Estelle MAREC, co-SA
06 49 45 74 82
Steve OGIRON, co-SA
Corinne PACANOWSKI, Trésorière
SNASUB-FSU
25 rue des Ecoles 95 630 Meriel
tresorerie.versailles@snasub.fr

Hors métropole

Etranger, Guyane ...
Contactez le SNASUB-FSU national
104 Rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
contact.tresorerie@snasub.fr



Une gestion gouvernementale du déconfinement anxiogène et hasardeuse ! Un SNASUB-FSU engagé au quotidien avec les personnels !

La situation de crise sanitaire, son caractère absolument inédit par sa durée et ce qu'elle implique de bousclements dans la vie du pays et celles de chacun et chacune font que la parole de l'État est très écoutée, attendue. L'intérêt général dicte donc aussi dans ces moments d'éviter d'ajouter un climat anxiogène. Or, en plaquant ainsi la perspective du déconfinement, avant même que les conditions sanitaires de celui-ci ne soient explicitées et que les modalités de reprise soient débattues avec les représentant-es des personnels, ignorant quelque préconisation de prudence du Conseil scientifique, le gouvernement a fait exactement l'inverse ! Sans parler des déclarations contradictoires qu'il a pu formuler...

Le SNASUB-FSU s'est battu, avec la FSU, pour que toute réouverture au public, tout retour au travail en présentiel soient assortis de solides garanties sanitaires, opposables, strictes, pour préserver la santé et la sécurité des personnels et du public.

Il est encore un enjeu majeur de santé publique de continuer à faire reculer l'épidémie jusqu'au bout. L'action syndicale a permis d'avoir à l'Éducation nationale un protocole national sur lequel il est possible de s'appuyer. Il va falloir maintenant intervenir pour garantir sa bonne application, combler ses manques qui pourraient apparaître en fonction de réalités locales. Dans l'Enseignement supérieur et à la Culture, en l'absence de cadrage strict national, il y a un enjeu à défendre des plans de reprise qui soient les plus protecteurs et progressifs.

Le SNASUB-FSU sera intransigeant sur le respect des garanties sanitaires et des situations sociales et de santé des personnels comme condition sine qua non à tout déconfinement. La progressivité de celui-ci en est un élément essentiel !

Ce qui est certain, c'est que les personnels peuvent compter sur le soutien et l'action des sections du SNASUB-FSU !

Convergences, bulletin mensuel du SNASUB-FSU

Syndicat National de l'Administration
Scolaire Universitaire et des Bibliothèques
104 rue Romain Rolland
93 260 Les Lilas
01 41 63 27 51/52

Directeur de publication

Bruno Lévéder

Rédacteur en chef

Pierre Boyer

Mise en page

Thomas Mikkelsen

Publicité

Com'D'Habitude Publicité

05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Impression

Imprimerie Grenier

94250 Gentilly

ISSN : 1249 - 1926

CPPAP : 0720 S 07498

Prix du numéro : 2,50 €

Sommaire

Page 3	Édito
Page 4	Motion du Bureau national du 28 avril 2020 Pas de déconfinement possible sans garanties sanitaires opposables pour les personnels et le public !
Page 7	« Contrat de projet », le nouveau CDD de la fonction publique
Page 8	La situation administrative des agent-e-s après le 11 mai
Page 9	Dossier : Le service public, le fonctionnaire et le citoyen
Page 19	Secteur Bibliothèques Protéger, responsabiliser sans infantiliser pour une reprise en sécurité !
Page 20	Secteur EPLE Établissements scolaires, déconfinement, reprise d'activité et service public...
Page 21	Fiche pratique : Retraite anticipée pour handicap dans la fonction publique
Page 23	Lu pour vous

Motion adoptée par le bureau national du 28 avril 2020



Note liminaire : en l'absence de possibilité de tenir une CAN dans la situation de crise sanitaire que nous connaissons, le Bureau national s'est réuni selon une modalité dématérialisée (visio-conférence le 28/04 puis par courrier électronique depuis) pour adopter une motion d'actualité destinée à soutenir l'expression du syndicat à tous les niveaux.



Pas de déconfinement possible sans garanties sanitaires opposables pour les personnels et le public !

Le 13 avril dernier, Le Président de la République a décrété que les écoles, collèges, lycées rouvriraient au public à compter du 11 mai, sans autre précision sinon quelques formules générales sur les inégalités scolaires.

Dans la poursuite des errements de la gestion gouvernementale de la situation épidémique, cette décision présidentielle a créé une grande confusion car prise dans l'ignorance manifestement affichée des conditions de sûreté sanitaire devant être réunies pour envisager une telle possibilité.

Le plan de déconfinement présenté par le Premier ministre devant l'Assemblée nationale ce 28 avril a confirmé les doutes quant au caractère toujours risqué de la situation épidémique actuelle, ce qui vaut pour la date du 11 mai et les semaines qui vont suivre.

De ce point de vue, la décision de réouverture, même progressive, des écoles avec des effectifs de 15 élèves par classe est par

exemple contradictoire avec la limitation des rassemblements privés et publics à 10 personnes.

De même, l'annonce de la perspective de ré-accueillir des élèves de collèges à compter du 18 mai représente également une fuite en avant dès lors que rien n'est assuré en matière de matériel, d'adaptation des locaux, de disponibilité en quantité suffisante de masques et même de présence des personnels techniques ou enseignants en effectif suffisant selon les situations de santé ou familiale de chacun-e.

Pour les lycées, la décision est renvoyée à juin sans qu'aucune clarification ne soit donnée, notamment sur les moyens envisagés.

De la même manière, l'annonce de la possibilité de réouverture au public des bibliothèques à compter du 11 mai n'est accompagné d'aucun cadrage ni d'aucune annonce de moyens.

Pour le SNASUB-FSU, le plan de déconfinement annoncé par le Premier ministre reste trop alé-

atoire dans ses principes de mise en œuvre au regard de l'exi-

gence de sûreté sanitaire ; ce qui engendrera de fait de nouvelles inégalités de situations face à l'épidémie et aux conditions de travail.

Par ailleurs, la perspective du déconfinement ne doit pas être prétexte à porter atteinte aux libertés publiques et aux droits qui en découlent. Le traçage numérique des contacts par le biais d'une application « Stopcovid », certes installée sur la base du volontariat, peut constituer une menace réelle de ce point de vue. Le déconfinement doit être réalisé dans le respect des droits et libertés publiques. Le SNASUB-FSU est opposé à la prolongation des mesures de l'état d'urgence sanitaire qui dégradent les conditions faites aux salariés et aux agents publics.



Protéger les personnels pour protéger le public et protéger le public pour protéger les personnels !

Pour le SNASUB-FSU, toute réouverture au public et toute situation de travail présentiel doivent répondre à un ensemble de conditions sanitaires strictes qui doivent être regardées comme opposables si elles ne sont pas réunies. Pour cette raison, tout plan de déconfinement doit être soumis aux CHSCT et CT compétents et respecter les éléments de cohérence prescrits par un cadre national strict.

La première de ces conditions sanitaires strictes est bien sûr la situation de l'épidémie elle-même et la pression qu'elle met sur l'appareil sanitaire. Si le nombre de personnes infectées par le Covid-19 reste très important, si la capacité d'accueil des hôpitaux menace toujours d'être atteinte, le confinement relève alors toujours du seul choix d'intérêt général.

En l'absence de vaccin et de connaissances scientifiques précises sur la durée de l'immunité

des personnes ayant été malades du virus, la deuxième grande condition relève de la capacité

de maîtriser le risque sanitaire que représente sa circulation toujours active.

Ceci passe par :

- la capacité effective de désinfecter les lieux de travail ayant accueilli du public durant l'épidémie préalablement à leur réutilisation et celle de les entretenir dans des conditions de propreté sanitaire tout au long de leur utilisation quotidienne : ce qui suppose l'activité des personnels en charge de ces missions ;
- la capacité effective de tester massivement les personnels et les élèves qui le souhaitent au-delà des personnes présentant des symptômes : quiconque ayant un doute quant à son exposition doit avoir la possibilité de se faire dépister afin de s'assurer de n'être pas contaminant pour les autres ;
- la capacité effective de formation des personnels aux gestes barrières et aux bonnes

pratiques d'hygiène renforcée et de protection sanitaire ;

- la capacité effective d'organiser les espaces de travail et le travail lui-même pour permettre les distances physiques de prévention de la contamination entre les personnels et parmi le public ;
- la capacité effective de mettre gratuitement à disposition des personnels des masques adaptés et de qualité, en nombre suffisant pour couvrir tous les besoins d'un usage obligatoire pour les personnels comme pour le public ;
- la capacité effective de mettre à disposition des personnels du savon, des essuie-mains jetables ;
- la capacité d'organiser l'accès à la restauration sur les lieux de travail dans le respect des conditions sanitaires qu'impose l'épidémie.

La troisième condition procède du respect de la santé et de la sécurité des personnels au travail.

Nombreuses et nombreux sont les collègues qui se trouvent en situation de télétravail aux contours

mal maîtrisés, en situation de travail empêché du fait de la situation sanitaire.

Le SNASUB-FSU revendique :

- que le droit à ASA pour garde d'enfants soit respecté durant le processus de déconfinement autant que la situation sanitaire le commandera ;
- que les collègues présentant des risques ou ayant des personnes à risque dans leur entourage puissent être également exemptés d'activités professionnelles en présentiel pour limiter les situations d'exposition ;
- que les personnels ayant contractés le coronavirus (testé ou fortement présumé du fait des symptômes) ou qui pensent avoir été exposés

puissent avoir accès aux tests : il est essentiel qu'ils et elles puissent avoir la garantie qu'ils et elles ne soient plus contagieux-ses ;

- que les modalités de travail de personnels soient organisées pour permettre de limiter au maximum l'exposition dans les transports publics et sur les lieux de travail : le recours au télétravail et, le cas échéant, aux ASA, doivent rester des axes d'organisation du travail tant que le risque sanitaire au regard des situations particulières des personnels l'exige.

Le SNASUB-FSU considère que le déconfinement doit voir se poursuivre les mesures d'équipement pour donner la garantie aux collè-

gues en télétravail qui aujourd'hui utilisent leurs ressources informatiques ou téléphoniques personnelles de bien pouvoir distinguer

le professionnel du personnel. Par ailleurs, la situation des personnels souffrant du confinement doit aussi pouvoir être prise en compte.



En outre, Le SNASUB-FSU revendique :

- les personnels en télétravail puissent avoir accès aux outils nécessaires et aux tâches qui leur seront confiées durant la période de déconfinement ; le droit à la déconnexion doit leur être reconnu et organisé, qu'ils soient cadres ou non ;
- la mise en place d'accompagnement tant professionnel que psychologique pour tous les personnels en ressentirait le besoin ;
- la reconnaissance des risques psycho-sociaux liés à la situation qui se feraient jour.

Plus que jamais, dans la période, le SNASUB-FSU reste opposé aux logiques managériales et aux politiques d'individualisation forcenées. Il s'opposera à toute politique indemnitaire qui diviserait les personnels et il rappelle son

exigence de mesures générales de revalorisation des carrières et des rémunérations.

Le SNASUB-FSU rappelle son opposition à toute remise en cause du droit à congés des personnels et aux contraintes hiérarchiques à en poser. Il exige

le retrait de l'ordonnance du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.

Le SNASUB-FSU engagé au quotidien pour défendre les conditions de travail et de sûreté sanitaire

Pour le SNASUB-FSU, ce qui doit guider l'organisation du service public dans la situation est le respect de la santé des personnels et du public. **Les moyens doivent être donnés aux personnels pour pouvoir maîtriser le risque sani-**

taire pour eux-mêmes et concourir à la maîtrise collective permettant de faire reculer l'épidémie.

Au-delà, toute réorganisation des modalités de travail, et notamment les perspectives de retour en présentiel sur les

lieux de travail, dans les services, les EPLE, les universités et les bibliothèques, **doit faire l'objet d'avis du CHSCT et du CT compétents.** Il en est de même pour le rétablissement de l'accueil des publics.

Pour le SNASUB-FSU, **il apparaît que la date du 11 mai est inconcevable pour envisager la réouverture au public** au regard des conditions de sûreté sanitaire à respecter.

Ce jour-là, partout dans les services, les établissements et les bibliothèques, les équipes militantes du SNASUB-FSU auront à leur disposition les outils nécessaires pour organiser l'information individuelle des personnels (conditions de télétravail, du droit à ASA...), pour rappeler les obligations d'agir et de résultat en matière de santé et sécurité des employeurs publics. **Et, le cas échéant, pour proposer l'action collective par tout moyen adapté** (de l'inscription sur les registres SST au droit de retrait, de l'interpellation collective de la hiérarchie au préavis

de grève...) **afin d'obtenir les garanties sanitaires nécessaires et suffisantes.** Les missions statutaires des personnels doivent être respectées. **Nous combattons pied à pied toute injonction hiérarchique hors de propos !**

Cette action syndicale de proximité sera menée partout, en lien avec nos élu-es dans les CHSCT et les CT, en lien avec l'ensemble des personnels des autres filières professionnelles avec qui nous mettons en œuvre au quotidien nos missions de service public, (les enseignant-es, les enseignant-es chercheur-ses...) **notamment au sein de notre fédération syndicale, la FSU.**

Une question, une difficulté ? Le bon réflexe est de contacter le SNASUB-FSU !

Un 1^{er} mai confiné, ça ne veut pas dire un 1^{er} mai déserté !

La situation sanitaire ne saurait éteindre notre détermination et nos revendications syndicales. Le SNASUB-FSU appelle à participer aux initiatives unitaires FSU, CGT, Solidaires, FIDL, MNL, UNL et UNEF du 1^{er} mai

qui s'organisent partout en France : « même confiné.es, manifestons toutes et tous le 1^{er} mai, avec des pancartes, banderoles ou en envahissant les réseaux sociaux(...) et donnons à cette journée une véritable force collective ! »

« Contrat de projet », le nouveau CDD de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 crée un nouveau type de contrat : **le contrat de projet**. Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique met en œuvre la loi, dès à présent applicable. Le contrat de projet correspond au contrat de chantier créé dans le secteur privé en 2018.

Pour l'Etat, l'article 7 bis de la loi du 11 janvier 1984 précise : « Les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement. »

Le contrat de projet comporte obligatoirement les clauses suivantes : la description du projet ou de l'opération ; la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ; une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ; l'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) ; la date d'effet du contrat ; la durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ; le montant de la rémunération ; le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ; le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ; les droits et obligations de l'agent ; la possibilité de rupture anticipée par l'employeur ; le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée.

L'agent a droit à un entretien professionnel. La rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat. Dans les faits, c'est la porte ouverte à une baisse de rémunération au moment de l'embauche, comme on le constate souvent quand on compare les

rémunérations avec celles des fonctionnaires, même si l'inflation est aussi possible pour attirer des profils particuliers en catégorie A.

En cas de rupture anticipée par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat. Mais les contrats de projet non interrompus n'ouvrent pas droit à une indemnité de fin de contrat ni l'accès à une rupture conventionnelle. Enfin, le contrat ne peut conduire à un CDI.

Officiellement, ce contrat de projet permet de recruter des professionnels détenteurs de compétences particulières dont ne dispose pas la fonction publique. Cet argument nous a déjà été asséné pour le recrutement particulier de contractuels dans l'enseignement supérieur pour la catégorie A. Une enquête montra qu'en réalité les établissements d'enseignement supérieur avaient recruté en partie du personnel pour des missions classiques qui auraient pu être proposées à des fonctionnaires. Avec le contrat de projet, on peut s'interroger sur les compétences originales pour recruter en catégorie B (fonctions liées à des connaissances et application de textes réglementaires) et la catégorie C (fonctions d'exécution). Si des besoins existent réellement, pourquoi ne pas créer un nouveau corps de fonctionnaires ?

L'apparition de ce contrat coïncide avec la nouvelle période d'un État-stratège qui se veut plus souple dans sa forme avec du personnel plus asservi et souhaiterait dissoudre le statut de fonctionnaire dans un ensemble de contrats. Pour les agents, c'est plus de précarité, des salaires en berne et une fragilité pour construire sa vie personnelle.

François Ferrette



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

La situation administrative des agent·e·s après le 11 mai

Beaucoup de confusion a marqué le temps du confinement en mars. De nombreux collègues sont dans des situations administratives de travail assez peu claires. Ce document résume les principales situations à partir du 11 mai. Dans tous les cas, contactez votre section académique ou d'établissement dès que vous avez une question.

Dois-je retourner physiquement au travail le 11 mai ?

Pas sans consigne explicite de votre hiérarchie. Et celle-ci ne peut vous être donnée que si le travail est organisé selon les préconisations sanitaires garantissant votre sécurité et votre santé, notamment en matière d'hygiène, de protections individuelles, de respect des distances physiques liées à la circulation encore active du virus. Le principe affiché est une reprise très progressive des activités ordinaires en présentiel.

Puis-je continuer à être en télétravail après le 11 mai ?

Le télétravail constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail ordinaire, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées. Elle continue d'être privilégiée durant le mois de mai autant que possible selon les consignes de la fonction publique. Si votre activité est compatible avec le télétravail, vous devez pouvoir continuer à exercer vos fonctions selon cette modalité.

Puis-je demander à mon employeur dans quelles conditions sanitaires sera assurée la reprise le 11 mai ?

Chacun·e peut réclamer des informations à son administration. Il existe par exemple un protocole sanitaire pour les collèges et lycées auquel il faut se reporter pour connaître les critères de protection sanitaire, consultable sur internet. Dans le protocole sanitaire national pour le second degré, une liste a été présentée avec les principales actions à mener afin de préparer la ré-

ouverture au public. Pour les services académiques un protocole national existe également. Pour le supérieur, il n'y a pas de protocole national, mais une circulaire de la ministre. Un protocole doit être établi aussi dans chaque établissement public comme les universités. L'existence d'un plan de reprise d'activité (en présentiel), soumis au CHSCT voire au CT, est une condition pour entamer le déconfinement.

Je suis de santé fragile. Comment dois-je justifier le maintien à mon domicile ?

Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique à retrouver ici : <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>. Les personnels concernés sont invités à rester chez eux. Le télétravail est proposé ou si cela n'est pas possible, une autorisation spéciale d'absence (ASA) est délivrée par l'employeur public selon les dispositions prévues par l'instruction du 23 mars 1950.

J'ai une personne de santé fragile dans mon entourage. Je ne souhaite pas prendre le risque de le contaminer en revenant au travail. Que faire ?

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'une organisation de leur service en télétravail. Si celui-ci n'est pas possible un certificat peut-être délivré par un médecin de ville et ouvre droit à une autorisation spéciale d'absence.

Je dois garder mon enfant. A quel titre dois-je faire une demande d'ASA ?

Jusqu'au 31 mai, une simple demande d'ASA pour garde d'enfant suffit. A partir du 1^{er} juin, il faudra fournir une attestation indiquant l'impossibilité de

l'accueil en établissement scolaire ou crèche pour bénéficier de cette ASA.

À noter que ces autorisations spéciales d'absence sont différentes des autorisations spéciales d'absence pour enfant malade. Dès lors, les agents concernés peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence exceptionnelle.

Si je constate que les conditions sanitaires ne sont pas remplies, que faire ?

Il faut tout de suite contacter un·e représentant·e du SNASUB-FSU qui fera des démarches auprès du chef de service. Le recours abusif par un employeur à des agents sur des missions non essentielles, pourrait engager sa responsabilité avec toutes les conséquences, notamment financières ou pénales, qui pourraient en résulter en cas de condamnation prononcée par un juge.

Si vous estimez que votre retour au travail met en péril votre santé, vous pouvez exercer votre droit d'alerte. Il existe aussi un droit de retrait. Toutefois ce droit ne s'exerce pas à n'importe quelle condition, le personnel doit pouvoir clairement caractériser un manquement de son employeur aux mesures de sécurité. Vous devez compléter ou signer personnellement le registre de danger grave et imminent. Il est conservé par l'autorité hiérarchique et est à remplir par chacun des personnels s'estimant en danger. Il faut avoir des raisons sérieuses de se retirer de la situation de travail jugée dangereuse. Cependant, les conditions d'exercice de ce droit sont suffisamment restrictives pour y recourir très précautionneusement. Avant tout exercice de ce droit de retrait, prévenir immédiatement un responsable du syndicat pour vous aider. Enfin, la FSU a déposé un préavis de grève à partir du 11 mai pour couvrir les actions collectives, destinées à obtenir le respect des conditions sanitaires strictes.

Le service public, le fonctionnaire et le citoyen

La crise sanitaire a montré de façon éclatante la nécessité de services publics forts, tout autant que le caractère mortifère du règne de la libre loi du marché, qui ne suffit pas, par exemple, pour garantir les approvisionnement en biens essentiels. L'intervention de l'État notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation, des transports et de l'énergie, mais aussi dans l'ensemble de la vie économique et sociale, est d'une importance vitale dans les sociétés contemporaines.

Les services publics fournissent des biens et des services auxquels l'ensemble de la population n'aurait pas largement accès s'ils étaient proposés par le simple jeu du marché. À la différence des entreprises privées, leur finalité est désintéressée : c'est l'intérêt général. Les critères de leur gestion ne doivent donc pas être exclusivement financiers. Ils se déploient dans tous les domaines où l'initiative privée est insuffisante ou inadaptée. Ils sont indispensables au fonctionnement de la société, dont ils sont le ciment.

Ils sont également indispensables à l'initiative privée qui s'exerce en dehors du service public, parce qu'ils fournissent le tissu matériel et humain nécessaire à son activité : la formation de la main d'œuvre,

les infrastructures de transport, etc : la casse des services publics, c'est finalement aussi celle de tout le tissu social. À l'heure où on parle de retour des industries, le retour de services publics en sera souvent la condition nécessaire.

Les services publics sont au service des citoyens, à travers les prestations qu'ils leur assurent. Les usagers sont en droit d'attendre la continuité du service, l'égalité d'accès, l'adaptation aux nouveautés techniques et à l'évolution des besoins. Parce que citoyens, ils sont usagers et non « clients », et leur représentation et l'affirmation de leurs droits est une garantie de bon fonctionnement démocratique, la défense des services publics étant l'affaire de tous.

Ces services fonctionnent grâce à des agents dotés de garanties leur permettant d'exercer leurs missions à l'abri des pressions, avec la sérénité suffisante que leur situation statutaire leur procure. Les personnels sont les premiers défenseurs du service public et leurs droits garantissent leur indépendance et leur neutralité. Personnels de l'éducation et de la culture, nous savons combien il est primordial de promouvoir l'égalité d'accès et la compensation des inégalités, la gratuité. Pour cela, il faut davantage de service public !



Photo : Jeanne Menjoulet. Image sous licence Creative Commons Attribution 2.0 Generic

Les services publics d'hier à aujourd'hui

L'ÉTAT a toujours été très présent dans la vie sociale. Dès l'Ancien régime, il a assumé des fonctions régaliennes, sociales, culturelles et économiques : c'était le colbertisme. La notion de service public date de la fin du XIX^e siècle. Jusqu'à cette époque, la gestion privée était privilégiée, sauf pour les fonctions régaliennes. Les services publics ne représentaient qu'une petite partie de la richesse nationale.

Sous la pression populaire notamment, l'État commence alors à s'engager activement dans la vie sociale par la régulation de l'économie, la gestion directe de monopoles (allumettes, tabac), les grandes lois scolaires et la démocratisation de l'enseignement, le renforcement des dispositifs locaux d'aide sociale, la mise en place de dispositifs de protection ouvrière (loi de 1910 sur les retraites). Il s'engage aussi dans la création d'infrastructures de transport et le soutien au développement industriel et agricole.

Le développement de l'école, des circuits électriques et gaziers, des infrastructures routières et ferroviaires, des hôpitaux, ont ainsi été progressivement pris en charge par l'État lui-même, dont le rôle de puissance publique a trouvé une nouvelle légitimité dans ce déploiement de services publics dont il garantit la pérennité et l'accès au plus grand nombre.

On peut considérer de nos jours comme « service public » :

- les fonctions régaliennes : la défense, la justice, la police, l'action extérieure. Elles forment le cœur des services publics.
- l'éducation, prise en charge très majoritairement par l'État.
- l'action sociale, qui a remplacé les systèmes caritatifs. La Sécurité sociale incarne la solidarité de tous les citoyens, qui remplace les anciens systèmes paternalistes.
- la santé, qui comme l'éducation et l'action sociale, a échappé progressivement aux institutions religieuses.
- les sports et la culture : ces activités sont subventionnées parce que leur contribution à l'intérêt général est reconnue.
- les services urbains : eau, assainissement, voirie.
- la communication et les transports ; la communication tend à échapper aux États en raison de la mondialisation et du développement technologique.
- l'énergie : gaz, électricité.
- le logement : logements sociaux et réglementations des loyers, politique d'urbanisme.

La distinction entre services publics à caractère administratif et services publics à caractère industriel et commercial se fonde essentiellement sur

le mode de financement : l'impôt pour les services publics à caractère administratif ; le prix pour les services publics à caractère industriel et commercial. Pour ces derniers, seuls le directeur et l'agent comptable sont agents publics.

Le service public et l'Europe

Le droit communautaire reconnaît que le marché a ses limites, mais n'envisage le service public que comme dérogatoire. Tant pour l'énergie que pour les transports, ses principes sont l'ouverture à la concurrence et le développement de réseaux trans-européens. L'ouverture à la concurrence est réalisée à partir de la séparation de l'infrastructure (le réseau) et des services fournis (qui passent par le réseau). Il en est ainsi par exemple des télécommunications ou des transports ferroviaires.

L'Union européenne remet en cause de la souveraineté des États dans leur interventionnisme, ce qui néglige la dimension stratégique et spatiale dans la mise en œuvre des services collectifs puisque le système concurrentiel optimise le court terme et privilégie la rentabilité. L'exemple des chemins de fer britanniques montre l'erreur de cette conception.

Sur le plan économique, les libéraux partent du principe que la concurrence permet de faire baisser les prix. Mais il n'y a pas de garantie que cette baisse ne s'accompagne pas d'une diminution de la qualité du service, ni qu'elle sera réelle sur le long terme : elle peut être transitoire avant constitution d'oligopoles privés. Les investissements nécessaires risquent aussi de ne pas être maintenus. La baisse des tarifs peut aussi correspondre à leur redistribution, la baisse pour les uns étant compensée par la hausse pour les autres.

La dimension de cohésion sociale des services collectifs n'est pas reconnue comme un objectif premier de l'Union. La question se pose d'une intégration économique au niveau européen avec des objectifs de cohésion sociale nationaux. Les tarifications des systèmes concurrentiels ne prennent pas en compte la dimension sociale. Et pourtant on voit bien la nécessité sociale des services publics, y compris en période de crise où ils jouent le rôle d'amortisseur et contribuent à assurer la continuité de la vie sociale.



Contre les discriminations, le principe d'égalité

Il s'agit d'un principe d'égalité des personnes devant le service public. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 énonce clairement que la France « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion ». L'article 225-1 du Code pénal prohibe également toute discrimination.

Ce principe régit aussi bien le rapport de chaque service public à ses usagers que le rapport entre le service et ses agents ou ses fournisseurs. Dans ses diverses dimensions, ce principe d'égalité a été érigé en principe à valeur constitutionnelle par une décision du Conseil constitutionnel du 12 juillet 1979.

Tous les usagers qui se trouvent dans la même situation objective peuvent réclamer les mêmes avantages. Le juge administratif sanctionne les discriminations pratiquées dans les services publics (inégalités de traitement, discriminations tarifaires, etc.).

Le principe s'applique :

- aux usagers, qui bénéficient d'un accès égal au service public, et doivent pouvoir bénéficier en principe d'un traitement absolument identique par la poste, l'école publique, les communes, etc.
- à tous les citoyens, pour l'égalité d'accès aux emplois publics, selon la considération de leurs capacités, et (selon la formule de l'article 6 de la Déclaration de 1789) « sans autre distinction que leur vertu et leurs talents » pour l'égalité dans le développement de la carrière et de la rémunération (d'où l'existence d'une grille indiciaire de la fonction publique).
- aux entreprises, pour l'accès aux marchés et contrats passés par les gestionnaires des services publics (liberté d'accès à la commande publique, égalité de traitement des entreprises candidates, transparence des procédures).

Répondre à la diversité des situations

Le principe d'égalité d'accès permet aussi de traiter différemment des personnes en situation différente. En effet, l'application uniforme de règles égalitaires pourrait avoir pour effet un accroissement des inégalités sociales. Les prix ne doivent pas être forcément les mêmes pour tous ; les plus démunis doivent bénéficier de tarifs avantageux pour que l'égalité face aux services publics soit garantie (transports, logement par exemple). Les services publics doivent adapter leur offre à chaque usager pour garantir l'égalité de tous. Il s'agit de tenir compte des différences de situation et donc, d'intégrer au principe d'égalité une dimension d'équité.

Dans la fonction publique, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique fixait le but d'assurer une égalité effective entre les agents publics, promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination. Des dispositions ont été prises visant à rapprocher sa composition de celle de la société et lutter contre les discriminations liées à l'origine, au handicap ou à la résidence et les stéréotypes, et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les troisièmes concours sont devenus de droit commun, le vivier et la part du recrutement PACTE a été élargie.

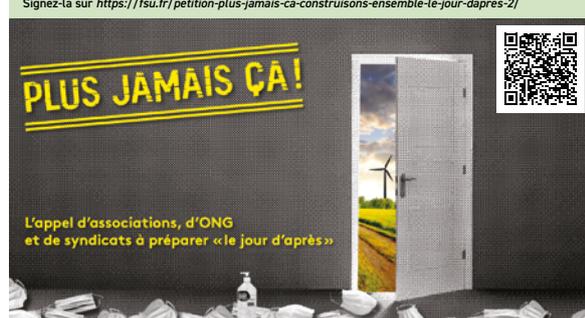
La neutralité

La neutralité, c'est-à-dire l'impartialité du service public, est le corollaire du principe d'égalité. Les services et leurs agents ne peuvent affirmer aucune conviction - sauf la neutralité à l'égard de toutes les convictions. Comme pour l'intégrité, il s'agit d'une valeur essentielle à la confiance nouée entre les citoyens/usagers et les pouvoirs publics. La neutralité est la loi commune de tous les agents publics dans l'exercice de leur service. C'est dans ce cadre que s'inscrit le débat sur la laïcité.

Pétition

Plus jamais ça, construisons ensemble le jour d'après

Signez-la sur <https://fsu.fr/petition-plus-jamais-ca-construisons-ensemble-le-jour-dapres-2/>



PLUS JAMAIS ÇA!

L'appel d'associations, d'ONG et de syndicats à préparer « le jour d'après »

Le site web du SNASUB-FSU change d'adresse !

~~<http://www.snasub.fr/>~~

<http://snasub.fsu.fr>



Mettez à jour vos favoris !

A LA UNE

MEMBRES

FSU
SNASUB
U

F.S.U.
Fédération des
Syndicats
de l'Enseignement

Les écoles / parce qu'elle nous semble contre-productive.
(Jeudi 12 mars sur France Info)

16 mars 2020 : annonce présidentielle du confinement

Sibeth Ndiaye

(Porte-parole du gouvernement)

8
avril
2020

Nous prendrons l'option de la généralisation du port du masque lorsqu'il y aura un consensus scientifique.

(mercredi 8 avril 2020 sur FranceInfo)

Jean-Baptiste Djebbari

(Secrétaire d'Etat chargé des Transports)

29
avril
2020

Le principe c'est que si le port du masque est obligatoire, il y aura évidemment contrôle, et possiblement sanctions.

(mercredi 29 avril 2020 sur Europe 1)

Nous exigeons que les mesures de sécurité soient mises en place sur les lieux de travail

COVID-19

Errements et confusions

de la politique de gestion de crise



24

janvier
2020

Agnès Buzyn

(Ministre de la Santé et des Solidarités)

*Le risque d'importation depuis
Wuhan est quasi nul, le risque de
propagation du coronavirus dans
la population est très faible.*

(vendredi 24 janvier à la sortie du Conseil des ministres)

4

mars
2020

Olivier Véran

(Ministre de la Santé et des Solidarités)

*L'usage
des masques
est inutile.*

(mercredi 4 mars sur BFMTV)

12

mars
2020

Jean-Michel Blanquer

(Ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse)

Nous n'avons jamais envisagé la fermeture totale

Les politiques libérales ont creusé les inégalités sociales et territoriales

L'INSEE estimait fin 2019 que la pauvreté touchait désormais 14,7 % de la population soit 9,3 millions de personnes, et que les inégalités s'accroissaient (14,1% de pauvres l'année précédente, soit 8,8 millions de personnes concernées).

L'action des services publics contribue à leur réduction, en faisant en sorte que chacun puisse, sans distinction de niveau de revenus, accéder à une offre de biens et de services essentiels, et c'est cette mission qui est mise à mal. Le préambule de la Constitution du 7 octobre 1946 stipule que «La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.» mais les moyens donnés au service public (école, santé notamment) pour rendre cet horizon effectif sont insuffisants.

Les politiques d'urbanisme luttent insuffisamment pour assurer la mixité sociale, et la ségrégation spatiale reste vive. La collectivité garantit en principe l'accès de tous (ou presque) à des services comme les routes, la sécurité, l'éducation ou la santé. Dans le domaine du logement, le parc d'habitat social et les diverses allocations sont insuffisants par rapport aux besoins.

L'augmentation des inégalités s'explique aussi par la très forte hausse de certains revenus tels que les dividendes, qui a profité aux ménages les plus aisés détenteurs de portefeuilles d'actions. Les inégalités

se creusent donc de plus en plus puisque tandis que les plus favorisés s'enrichissent encore, les plus démunis s'appauvrissent davantage en étant touchés de plein fouet par les crises économiques. Il est clair que le patronat essaiera de faire payer aux salariés le prix de la crise économique qui s'annonce.

La fracture numérique touche surtout les foyers les plus modestes et constitue un facteur d'exclusion mis en lumière par l'« école à la maison » de la crise sanitaire.

Non à la casse du service public !

Les zones rurales et les zones urbaines sensibles constituent des enjeux stratégiques pour le renforcement de la présence de services publics. La fermeture de classes en milieu rural, de lignes ferroviaires, le transfert d'activités de la poste à des commerçants, ne vont pas dans le sens d'un aménagement équilibré du territoire. Dans les hôpitaux, le changement du mode de financement (tarification à l'activité) et la mise en concurrence avec les établissements privés se sont accompagnés de réductions d'effectifs de 5 % à 10 % ainsi qu'à des regroupements et fermetures de sites, des suppressions de maternités. Le renoncement aux soins est une conséquence directe des mesures d'économie visant à limiter le déficit de la sécurité sociale.

Continuité et adaptabilité des services publics

Le principe de **continuité du service public** constitue un des aspects de la continuité de l'État et a été qualifié de principe de valeur constitutionnelle par le Conseil constitutionnel (décision 79-105 du 25 juillet 1979). Il repose sur la nécessité de répondre aux besoins d'intérêt général sans interruption. Cependant, selon les services, la notion de continuité n'a pas le même contenu (permanence totale pour les urgences hospitalières, horaires prévus pour d'autres). La jurisprudence du Conseil d'État est très précise sur cette exigence : est ainsi condamné un service qui ne respecte pas les heures d'ouverture annoncées (ouverture tardive, fermeture hâtive). Par ailleurs, le principe de continuité est souvent avancé pour limiter l'exercice du droit de grève.

Le principe d'adaptabilité des services publics est un corollaire du principe de continuité. Le service public est confronté à l'impact des innovations technologiques, toujours plus rapides et impliquant une adaptation permanente. Il suit les évolutions de la société, les besoins des usagers ainsi que les évolutions techniques (au début du xx^e siècle, le passage

du gaz à l'électricité, aujourd'hui le développement du numérique). Le passage à une administration en ligne montre l'adaptabilité du service public mais révèle et renforce l'inégalité d'accès. Dans les télécommunications. La convergence de l'informatique et de la téléphonie dans un contexte de mondialisation et la diversification des supports de l'information a conduit au développement de réseaux privés.

Le droit de grève

Le principe de continuité doit s'accommoder du principe, à valeur constitutionnelle lui aussi, du droit de grève. La plupart des agents des services publics disposent de ce droit, à l'exception de certaines catégories pour lesquelles la grève est interdite (policiers, militaires...) ou limitée par un service minimum.

Longtemps, la mission d'intérêt général des agents de l'État a été considérée comme s'opposant à ce qu'ils bénéficient du droit de grève. La grève était considérée comme une rupture du lien d'emploi. Le droit de grève et les droits syndicaux ne sont reconnus aux agents publics que depuis 1946. Les non titulaires disposent eux aussi du droit de grève.

Réglementation

La cessation concertée de travail doit être précédée d'un préavis émanant d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans le service intéressé. Les grèves locales sont possibles, et le préavis peut émaner d'une section syndicale, par exemple dans un établissement public. Le préavis doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève : il doit indiquer ses motifs (succinctement) et être adressé à l'autorité qui a la responsabilité du service, sur le plan national ou au sein de l'établissement touché. Il indique la date de la grève et sa durée, limitée ou non. Les agents n'ont pas à se déclarer grévistes : c'est à l'administration de recenser les présents et les absents.

Effet sur la rémunération

Le fonctionnaire ayant droit à rémunération après « service fait », ce critère est la base des retenues sur rémunération. Toutefois, la retenue est calculée selon le principe du « trentième indivisible » : le fonctionnaire suspendant ses activités de service durant une partie d'une journée (ou n'exécutant pas tout ou partie de ses obligations) est susceptible de subir la retenue de la journée. Les agents de l'État sont ici moins bien traités que ceux des autres fonctions publiques (territoriale, hospitalière) où la retenue est moindre pour des grèves d'une heure ou d'une demi-journée. La retenue sur traitement ne doit pas dépasser la quotité saisissable (proportion de la rémunération annuelle saisissable, progressive par tranche de revenus). Les avantages familiaux et les indemnités représentatives de logement sont maintenus. Une retenue effectuée à tort ouvre droit à des intérêts moratoires. Être en grève un vendredi ne peut impliquer la retenue du week-end que si l'agent est également en grève le lundi.

Les retenues sur salaires seront ou non pratiquées par l'administration, selon le rapport de forces, qui sera ici en réalité déterminant.

Limitations du droit de grève

La réquisition doit faire l'objet d'un décret en Conseil des ministres. Par ailleurs, certaines limi-

tations sont possibles pour des personnels d'autorité ou indispensables à la sécurité des personnes, des biens, à la continuité de l'action gouvernementale ou à l'ordre public. La limitation doit concerner uniquement, au sein des services indispensables (services préfectoraux, de sécurité, de distribution d'électricité...), le seul personnel nécessaire. Dans la mesure où ces limitations ne reposent sur aucune base légale et réglementaire, l'appréciation de leur bien-fondé dépendra du juge. De nombreuses administrations ont vu leurs circulaires « précisant » le droit de grève attaquées devant la juridiction administrative. Le rapport de forces est déterminant pour fixer l'étendue des limitations que l'administration prétendra apporter à l'exercice du droit de grève.

La Constitution précise que le droit de grève « s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent », mais le législateur n'a que récemment et pour certaines professions seulement (transports, enseignants du premier degré) précisé ses conditions d'exercice.

Interdiction du droit de grève

Elle concerne seulement les militaires, les magistrats, la police.

Nécessité du droit de grève

C'est par la grève qu'ont été arrachées la plupart des améliorations des statuts, des conditions de travail et de rémunération. Le droit de grève, c'est celui de se battre pour le maintien et le développement des autres droits ; il rappelle que les agents publics sont eux aussi des salariés. Par l'exercice effectif de leur droit de grève, les agents publics luttent pour leurs droits et l'amélioration du service public dont ils sont, avec les usagers, même si on essaye parfois d'opposer les intérêts des uns et des autres, les plus sûrs défenseurs. Le SNASUB, avec la FSU, se bat contre le processus en cours consistant à réduire le droit de grève dans les services publics.

Texte

Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en oeuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève.

Exemple de préavis de grève

(date)

(Nom, prénom),

secrétaire de la section du SNASUB - FSU

à M/M^{me} le/la

(le Recteur, le Président d'établissement public)

Objet : préavis de grève le.....

M/M^{me} le/la, J'ai l'honneur de vous informer que la section (académique, locale) du SNASUB-FSU dépose un préavis de grève pour le (date), afin que les personnels puissent participer, s'ils désirent s'y associer, à une à une action de grève portant sur (les salaires, la précarité, la défense du service public, etc.) Je vous prie de croire, M/M^{me} le/la, en l'expression de mon dévouement au service public.

Fonctionnaire et citoyen

PENDANT longtemps, la situation d'agent public a semblé devoir exclure la citoyenneté. Depuis la Libération, le fonctionnaire dispose pleinement des droits de citoyen. Par ailleurs, son appartenance à la fonction publique lui assure – en tant que salarié mais sous un régime différent de celui du Code du travail – un certain nombre de droits spécifiques.

Des garde-fous ont cependant été mis en place : notamment au travers des dispositions relatives à la déontologie et aux conflits d'intérêt.

Les droits du fonctionnaire en tant que citoyen

Ils sont issus de la Constitution, leur mise en oeuvre est précisée notamment par le titre I du statut (loi 83-634 du 13 juillet 1983, notamment articles 6 bis, 8, 21 et 26). Comme tout citoyen, le fonctionnaire ne peut subir de discrimination (article 225-1 du Code pénal).

Les libertés individuelles

- La liberté d'opinion : le régime de droit commun est issu du Préambule de la Constitution de 1946 : « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses opinions ou de ses croyances ».
- La liberté de conscience est totale, mais l'obligation de neutralité et le principe de laïcité prévalent dans le service et limitent la liberté d'expression. Celle-ci est de principe hors du service, mais assortie d'un devoir de réserve minimum (discrétion et secret professionnel). (cf. article 26 de la loi 83-634).
- Les garanties accordées aux fonctionnaires occupant des fonctions électives découlent de la conception du « fonctionnaire citoyen » issue de la Libération.

Les libertés collectives

- Le droit syndical, fondé sur la Constitution, est réaffirmé par les articles 8 et 21 de la loi 83-634.
- La liberté de participation : elle s'exprime notamment à travers le paritarisme, fondement de la Fonction publique depuis la Libération (loi 83-634, article 6 bis, article 9 alinéa 3).
- Le droit de grève est garanti par la Constitution, mais les autorités politiques et administratives peuvent chercher à en limiter l'exercice au nom du principe de continuité du service public, principe également de valeur constitutionnelle.

Les droits fondés sur l'appartenance à la fonction publique

Le principe de la protection fonctionnelle :

- en cas de condamnations civiles prononcées lors d'une faute de service (article 11 alinéa 2 de la loi 83-634).
- contre les attaques dont sont victimes les fonctionnaires à l'occasion de leurs fonctions (article 11 alinéa 3 de la loi 83-634).

- en cas de mise en cause de la responsabilité pénale des agents publics à l'occasion de leurs fonctions (article 11 alinéa 4 de la loi 83-634).

La protection juridique vis-à-vis de l'administration

- la protection contre le harcèlement sexuel et moral, (articles 6 ter et 6 quinquies de la loi 83-634).
- le droit à communication du dossier (article 18 de la loi 83-634).

Le droit à la rémunération et autres droits sociaux

- le droit au traitement après service fait (loi 83-634, article 20) et à la GIPA (loi 2009-972, article 41),
- le droit à la carrière et à la mobilité (loi 83-634, article 14, et loi 2009-972 du 3 août 2009),
- le droit à l'intégration directe (loi 83-634, article 13 bis),
- le droit à des congés (loi 83-634, article 21),
- le droit à la formation (loi 83-634, article 22),
- le droit au compte d'engagement citoyen (loi 83-634, article 22 ter),
- le droit à la protection de la santé (loi 83-634, article 23),
- le droit à l'action sociale (loi 83-634, article 9),
- le droit à pension de retraite (loi 83-634, article 20).

Les facilités pour exercer un mandat électif

Le détachement de plein droit, les autorisations d'absence et les crédits d'heures contribuent à permettre de concilier vie professionnelle et vie publique. Voir notamment :

- Décret n° 2003-836 du 1^{er} septembre 2003 relatif aux autorisations d'absence et au crédit d'heures des titulaires de mandats locaux.
- Circulaire du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.

Les droits des non-titulaires

Comme pour les fonctionnaires, leurs droits de citoyens sont garantis par la Constitution. Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 apporte des précisions quant aux conditions d'exercice de ces droits. Les non-titulaires ont notamment le droit de grève et les droits syndicaux.

En tant qu'agents publics, ils bénéficient de la protection fonctionnelle. Ils ne bénéficient pas du droit à carrière au sens du statut général, mais ont acquis un certain nombre de droits notamment en matière de renouvellement de contrat, inscrits dans le décret 86-83. La mise en place de CDI introduit une très relative atténuation de la précarité mais l'issue réside évidemment dans un plan de titularisation.

La protection juridique des fonctionnaires

En application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (Titre 1 du statut des fonctionnaires), l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents titulaires ou non titulaires et, le cas échéant, la réparation des préjudices subis dans deux hypothèses :

- 1- lorsque l'agent-e est poursuivi pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, soit devant les juridictions civiles, soit devant les juridictions pénales.
- 2- lorsque l'agent-e est victime d'une agression physique (coups et blessures), verbale ou écrite (injures, diffamations), ou d'une atteinte à ses biens, à l'occasion de ses fonctions. L'administration doit prendre en charge les frais d'avocat et l'ensemble des frais de procédure.

On consultera avec intérêt la circulaire FP/B8 n° 2158 du 5 mai 2008.

Protection de l'agent-e poursuivi pour des faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle

La protection statutaire de l'administration est due à l'agent en l'absence de faute personnelle détachable du service. Lorsque l'agent-e est mis-e en cause devant une juridiction judiciaire pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, son administration doit saisir le préfet du département où siège la juridiction concernée pour qu'il lui demande de se déclarer incompétente pour statuer sur les intérêts civils de la victime et, le cas échéant, procéder à l'élévation de conflit pour suspendre la procédure : c'est la juridiction administrative qui sera compétente. Mais, même en cas de faute de service reconnue, l'administration ne peut pas payer les éventuelles amendes pénales auxquelles un-e agent-e pourrait être condamné par les juridictions répressives (principe de personnalité des peines).

Protection de l'agent-e victime d'une agression ou d'une atteinte à ses biens, à l'occasion de ses fonctions.

Les infractions qui permettent à la victime de bénéficier des mesures de protection juridique sont :

- 1 - les infractions réprimées par le Code pénal : menaces, coups et blessures volontaires, menaces de mort, voies de faits, diffamation et injures non publiques,
- 2 - les infractions réprimées spécifiquement par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : diffamation et injures commises par voie de presse

ou tout autre moyen de communication. Par ailleurs, l'agent-e, comme tout citoyen, dispose d'un droit de réponse,

- 3 - l'atteinte aux biens personnels du fonctionnaire : dans le cas particulier des vols, il faut, pour que la protection juridique du fonctionnaire soit reconnue, qu'un lien soit établi entre l'infraction et la fonction. Dans le cas des dégradations de biens, les faits peuvent avoir été commis en dehors du temps et du lieu de service si le lien avec les fonctions de la victime peut être établi.

Les personnels déposent plainte, auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police ; le double de cette plainte, signé, accompagné d'un courrier demandant la protection juridique et visé par le chef de service, accompagnera le rapport que ce dernier transmettra à l'autorité administrative.

La faute personnelle

Elle s'oppose à la faute de service commise sans intention dans l'exercice des fonctions. Constitue une faute personnelle détachable du service celle qui est :

- soit dépourvue de tout lien avec le service,
- soit commise en service mais que sa gravité ou son caractère délibéré rend détachable du service (exemple : coups et blessures volontaires sur les lieux du travail),
- soit commise en dehors de l'exercice des fonctions mais non dépourvue de tout lien avec le service (ex. : accident provoqué par l'agent avec un véhicule administratif utilisé à des fins personnelles).

Le caractère exclusivement personnel de la faute, s'il est établi, exonère toujours l'administration de son obligation de protection. Son critère essentiel est son caractère intentionnel ou d'extrême gravité.

S'il existe un doute sérieux quant à la réalité même des faits ou quant à leur caractère de faute personnelle, ce doute doit bénéficier à l'agent-e et la protection statutaire lui être accordée tant qu'aucun élément probant contraire n'aura été apporté par l'enquête administrative ou l'instruction judiciaire. La mise en examen d'un-e agent-e ne peut suffire à fonder un refus de protection de l'administration. Mais l'administration se réserve le droit de lui retirer ultérieurement sa protection si une faute personnelle détachable du service était finalement établie à son encontre.

Avant tout jugement l'agent peut contester, dans un délai de deux mois, le refus de protection qui lui aurait été opposé par l'administration.



La vie privée du fonctionnaire

Activités interdites et cumuls autorisés

Un certain nombre d'activités privées sont interdites (article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), même si elles sont à but non lucratif :

- Participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations assujetties à la TVA.
- Consultations, expertises ou plaidoiries en justice dans les litiges intéressant une personne publique, sauf à son profit.
- Prise d'intérêts dans une entreprise de nature à compromettre leur indépendance.

Concernant le cumul d'activités, voir le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activité, et la circulaire n°2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activité des agents publics.

L'atteinte à l'image de l'administration peut être sanctionnée

Le fonctionnaire, comme tous les citoyens, a droit à une vie privée (article 9 du Code civil : « Chacun a droit au respect de sa vie privée »). Mais l'agent public est soumis à une obligation de dignité dans sa vie personnelle qui, bien que ne figurant pas dans les textes, constitue une exigence dont le non respect peut donner lieu à des poursuites disciplinaires et à des sanctions, et que la jurisprudence administrative fait respecter.

Des comportements inappropriés pouvant nuire à l'image de la personne publique et du corps auquel appartient le fonctionnaire peuvent être sanctionnés. Cette obligation d'intégrité et de dignité est exigée dans l'exercice des fonctions mais aussi dans la vie privée.

Les poursuites disciplinaires ne peuvent viser que des faits établis, et non une faute présumée ou des rumeurs (C.E., 7 septembre 1945, Morrie). De manière plus spécifique, le Conseil d'État a jugé que la seule circonstance que l'agent·e se trouve sous le coup d'une information judiciaire n'est pas suffisante pour établir une faute disciplinaire (CE, 22 juin 1955, Nicolas).

Par contre, une mesure de suspension peut se justifier par de faits présentant un caractère de vraisemblance et de gravité suffisantes (CE 28 juin 1993, n° 97496).

Il appartient au fonctionnaire de ne pas se compromettre avec des fréquentations douteuses. Exemple : porte atteinte au bon renom de l'administration l'ad-joint administratif qui se livre au proxénétisme (CE, 19 décembre 1970, n° 79732). Autre exemple : révocation d'un inspecteur des impôts pour avoir entretenu

des relations avec des trafiquants d'alcool, incompatibles avec l'honneur professionnel (CE 13 décembre 1968 n° 72443). Ces affaires illustrent les limites à respecter par l'autorité disciplinaire en cas de faute commise en dehors du service. L'administration ne doit pas s'ériger en censeur moral. Lorsqu'elle le fait, en dehors de toute considération liée au service, le juge administratif censure. Ainsi un gendarme a été sanctionné à tort pour avoir entretenu une liaison avec l'épouse de l'un de ses collègues qui était parti assurer l'ordre public en Nouvelle Calédonie (CE 15 juin 2005, n° 261691).

Le lien avec les condamnations pénales

L'autorité de la chose jugée s'attache seulement à la constatation par le juge pénal de la matérialité des faits. Si cette matérialité est remise en cause, l'agent pourra solliciter de son administration un réexamen de sa situation et contester un éventuel refus devant la juridiction administrative.

Même après condamnation pénale (pour propositions à un mineur de 15 ans), la révocation peut être considérée comme trop lourde vu les circonstances de l'affaire (non passage à l'acte, suivi psychiatrique, absence de risque de réitération) (CAA de Lyon, 21 octobre 2014, n° 13LY01162). On peut y voir la conséquence de la jurisprudence Dahan (CE, 13 novembre 2013, n° 347704) qui accroît l'indépendance du juge administratif dans le contrôle de la sanction.

Les actes de violence commis par un fonctionnaire en dehors de son service mais dont le caractère public a un effet néfaste sur son administration sont des fautes disciplinaires. Ainsi la révocation d'un fonctionnaire de police qui a, au cours d'un repas de mariage, proféré des menaces de mort et porté des coups à son épouse est justifiée : « manquement grave aux obligations des agents des services actifs de la police nationale » (CAA Bordeaux 11 janvier 1996, 94BX00308).

La délinquance commise par les fonctionnaires à titre privé peut également servir de fondement à des poursuites disciplinaires. Par exemple, révocation, eu égard à la gravité des faits commis et leur incompatibilité avec les fonctions exercées, d'un policier ayant fait usage de haschich et d'héroïne achetés à des personnes dont il connaissait l'identité et qu'il n'a pas dénoncées (CE 21 juillet 1995 n° 151765).

Pierre Boyer



Protéger, responsabiliser sans infantiliser pour une reprise en sécurité !

Nous sommes un service public. Notre mission, dont nous sommes fiers, est d'accueillir le public. Mais la phase de reprise doit être progressive et préalablement avant tout retour sur site, un plan de reprise d'activité qui permette aux agent-es, déjà, de reprendre en sécurité, doit être soumis au CHSCT. La réouverture au public ne pourra être envisagée qu'ultérieurement, en fonction de l'évolution de l'épidémie et après une période de réorganisation interne. Le plan de réouverture au public devra également être soumis au CHSCT. Il est, en effet, exclu de rouvrir tant que les conditions d'un accueil en sécurité pour toutes et tous, agent-es et usager-es, ne sont pas réunies.

Continuer à prioriser le travail à distance.

Le retour progressif des agent-es sur site doit tenir compte du type de mission effectuée : essentielles à la reprise et exigeant un retour sur site ou réalisables partiellement ou quasi totalement à distance.

Il doit également tenir compte des situations individuelles des agents. Les collègues devant assurer la garde d'enfants de moins de 16 ans, ayant des pathologies à risques ou des proches fragiles doivent être maintenus en travail à distance. Il faut également tenir compte de leur lieu d'habitation et de leurs modalités de déplacement.

Préalablement au retour des agent-es sur site

Un nettoyage renforcé des bureaux des personnels et des espaces partagés (restauration,

Exclure les commissaires paritaires de l'examen des mutations est inhumain !

Conséquence de la loi de « destruction » de la fonction publique du 6 août 2019, pour la première fois, cette année, les demandes de mutation n'étaient plus examinées en CAPN, mais gérées uniquement pas l'administration. Nous anticipions que si cela se passait mal pour certains collègues, nous n'aurions pas la possibilité de les défendre face à l'administration. Cela s'est confirmé.

Quand les résultats sont tombés sur POPPEE, la déception, voire le désespoir, de certains collègues rejetés, pourtant légalement prioritaires ou dans des situations inextricables, a été immense. Mais privés de toute vue d'ensemble des candidatures et de toute possibilité d'appréciation des choix effectués, nos commissaires paritaires ont été totalement démuni.e.s pour répondre à leur colère et leur incompréhension.

détente, circulations) s'impose : désinfection des sols, sanitaires, poignées de porte, boutons d'ascenseur, badgeuses,...). Vérification, là où il y en a, de la climatisation. Installation de points de distribution de gel hydroalcoolique, d'essuie-mains papier et de poubelles en sortie des sanitaires.

Le plan de reprise d'activité doit prévoir des mesures organisationnelles très concrètes

- Prévoir des équipements de protection individuels pour le personnel : masques, gants, lingettes pour le nettoyage des matériels informatiques et des lieux où les agents seraient amenés à se succéder.
- Éviter les réunions en présentiel ou les tenir dans de grands espaces permettant de respecter la distanciation.
- Permettre des aménagements d'horaires, voire des réductions de temps de travail pour les agents en présentiel pour éviter les arrivées simultanées et compenser le stress des transports.

- Prévoir la possibilité pour les agent-es de se restaurer.
- Aménager les postes de travail pour respecter la distanciation, éventuellement avec des parois de plexiglas si la promiscuité des bureaux l'impose.
- Organiser les circulations : dans les escaliers, les portes, les couloirs étroits pour ne pas se croiser de trop près.
- Éviter les regroupements (ascenseurs, badgeuses, imprimantes...), le partage des équipements informatiques, des fournitures,...
- Préciser la procédure à appliquer en cas de symptômes d'une agent-e sur site.
- Afficher les consignes à respecter ainsi que les coordonnées du médecin de prévention, de l'ISST et des assistants de prévention.

Ces préconisations ne sont bien sûr pas exhaustives. À vous, en fonction de vos établissements de les adapter et de les compléter.

Béatrice Bonneau
Estelle Broniarczyk
Christian Vieron-Lepoutre

Etablissements scolaires, déconfinement, reprise d'activité et service public...

LES ENJEUX DU MOIS DE MAI (article écrit le 7 mai 2020)

En ayant opté pour un plan progressif de déconfinement devant débiter le 11 mai, le Président de la République a de fait fixé l'objectif à tenir pour notre service public d'éducation, même si chaque « étage » ne sera pas astreint à la réouverture au public d'ici les « congés » d'été.

En effet, nous savons depuis cette annonce que les écoles doivent réaccueillir des élèves à compter du 12 mai, les collèges certaines classes plutôt à compter du 18, que la décision pour les lycées sera prise fin mai et, enfin, que les universités ne rouvriront pas aux étudiant.es avant le mois de septembre.

Réouverture aux élèves et garanties sanitaires en EPLE

Si la réouverture de nos établissements scolaires est un objectif partagé, pour des raisons anthropologiques (le confinement est sans doute le contraire de toute vie en société et donc il ne peut être qu'exceptionnel) et de service public – l'accès des jeunes à l'école tout simplement – les syndicalistes que nous sommes ne peuvent accepter qu'il ne se mette en œuvre en ignorant les réalités quotidiennes de la crise pandémique, au détriment de la santé des personnels et des publics accueillis (les élèves et leurs familles).

En publiant le protocole sanitaire intitulé « Guide relatif à la réouverture et au fonctionnement des collèges et des lycées » le ministère de l'éducation nationale a voulu fixer – notre demande syndicale a été entendue – un cadre national et global

à la reprise d'activité de nos établissements, prenant en compte à la fois les conditions sanitaires de reprise des personnels mais également les conditions du retour de nos élèves et des familles.

Avec ses 53 pages, ses 11 fiches thématiques et ses principes fondamentaux, il impose nombre de procédures et de conditions à la reprise d'activité sur place et surtout à la réouverture au public. N'en doutons pas, l'application de ses dispositions sera franchement difficile (impossible parfois ?) dès lors que les EPLE ouvriront leur porte à plusieurs dizaines ou centaines d'élèves. Schéma d'organisation, plans de communication et de circulation, la liste des tâches est longue et précise avant de rendre possible la réouverture au public.

Missions décentralisées et dyarchie

Sur ce dur et long chemin de la réouverture, il est à peu près certain que des difficultés supplémentaires apparaîtront compte tenu du rôle joué désormais par les collectivités territoriales, départements et régions, dans le quotidien de nos établissements concernant les missions décentralisées en 2004 – l'hébergement des élèves, l'entretien et la maintenance. En effet, le fonctionnement de ces services au sein des EPLE – même si placés sous l'autorité du chef d'établissement et de l'adjoint gestionnaire – relève des orientations prises par ces CT et les conditions de leur reprise d'activité aussi, en partie en tout cas. Sans parler évidemment des conditions (sanitaires) fixées

par « l'employeur » CT – et cela est tout à fait normal – à la reprise d'activité des collèges ATEE et du fonctionnement des équipes de restauration, de maintenance et d'entretien qui en découleront.

Service public et réouverture : pas au détriment de la santé à TOUS-TES

L'application du protocole devant permettre la réouverture de nos EPLE, si elle est une condition nécessaire sur un certain nombre de points visés par ses principes généraux (lire en page 3), ne saurait en aucun cas éteindre la discussion globale sur l'évolution de la pandémie et sur les risques encourus par l'ensemble de la population. Même si nous sommes conscient.es que la fermeture au public de nos EPLE ne peut durer indéfiniment, la décision présidentielle ou ministérielle de réouverture ne peut s'exonérer du contexte sanitaire. Difficile du coup de ne pas relever la contradiction à ce sujet entre l'avis du Conseil scientifique et la mise en branle de notre institution pour tenir les objectifs. À marche forcée qui plus est, dans un certain nombre d'endroits, ce qui est inacceptable et doit être combattu.

Philippe Lalouette



Retraite anticipée pour handicap dans la fonction publique

Le départ à la retraite anticipée lié au handicap, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ (entre 60 ans et 62 ans, selon la date de naissance), nécessite de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance.

Il est possible de partir en retraite anticipée :

- en cas d'incapacité permanente d'au moins 50 % reconnue par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- ou si la reconnaissance de travailleur handicapé a eu lieu avant 2016.

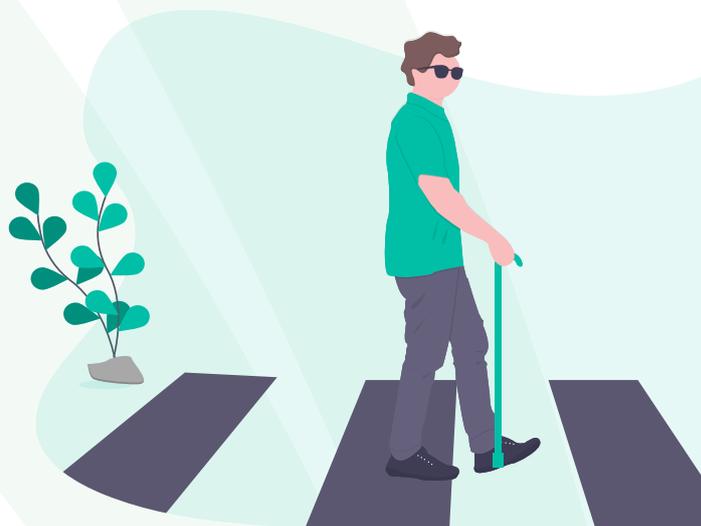
Durée d'assurance requise

Il faut justifier, **depuis la reconnaissance du handicap**, d'une durée totale d'assurance vieillesse (tous régimes confondus) dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge. Ces conditions varient en fonction :

- de l'année de naissance,
- et de l'âge à partir duquel l'agent-e demande à bénéficier du départ à la retraite anticipée.

Voir le tableau ci-dessous

Exemple : un-e agent-e né-e en 1962 justifiant en 2019 d'une durée d'assurance totale, depuis la reconnaissance de son handicap, d'au moins 108 trimestres, dont au moins 88 ayant donné lieu à cotisations, peut partir à la retraite au titre du handicap dès 57 ans.



Demande de reconnaissance de périodes d'incapacité permanente

L'agent-e peut demander la validation de périodes pour lesquelles il/elle ne pourrait pas justifier de la reconnaissance administrative de son handicap, à condition d'être atteint, à la date de la demande de retraite, d'une incapacité permanente d'au moins 80 %. La durée des services susceptibles d'être validés est limitée à 30 % de la durée totale d'assurance requise. Il faut s'adresser à la direction des ressources humaines de son administration et fournir :

Durée d'assurance nécessaire pour partir à la retraite anticipée au titre du handicap

Année de naissance	Âge minimum de départ à la retraite	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
1958, 1959, 1960	55 ans	127	107
	56 ans	117	97
	57 ans	107	87
	58 ans	97	77
	59, 60 ou 61 ans	87	67
1961, 1962, 1963	55 ans	128	108
	56 ans	118	98
	57 ans	108	88
	58 ans	98	78
	59, 60 ou 61 ans	88	68
1964, 1965, 1966	55 ans	129	109
	56 ans	119	99
	57 ans	109	89
	58 ans	99	79
	59, 60 ou 61 ans	89	69

- un courrier précisant la ou les périodes concernées,
- la décision de la MDPH justifiant d'un taux d'incapacité d'au moins 80 %,
- un dossier médical, sous pli fermé portant la mention *confidentiel-secret médical* permettant de justifier du taux d'incapacité au cours des périodes à valider.

Calcul de la pension

Le montant est différent selon que le droit à retraite anticipée provient :

- d'une incapacité permanente d'au moins 50 % : pension de retraite sans décote et d'une majoration de la pension.
- ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : majoration de la pension.

Majoration

Le pourcentage de majoration est égal à : $1/3 \times$ (durée des services accomplis si taux d'incapacité d'au moins 50 % / durée des services et bonifications pris en compte pour le calcul de la pension). Le taux ainsi obtenu est arrondi, si nécessaire, au centième le plus proche.

Exemple : un-e fonctionnaire a travaillé 10 ans (40 trimestres) avant de devenir handicapé. Il a travaillé 20 ans en étant handicapé : 10 ans à temps complet et 10 ans à mi-temps. Lorsqu'il était à mi-temps, il a

surcotisé et 8 trimestres de bonifications lui ont été attribués.

Le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance alors que le fonctionnaire était handicapé est de $40 + 40 = 80$ trimestres.

La durée des services et bonifications retenue pour le calcul de la pension est : 80 trimestres à temps plein + 20 trimestres à mi-temps + 8 trimestres de bonification = 108 trimestres.

Le taux de majoration de sa pension est égal à : $1/3 \times (80/108) = 0,246$ arrondi à 0,25.

La pension majorée ne peut pas dépasser le montant de pension qui aurait été perçue si la retraite avait été à taux plein.

En cas de majoration pour enfants, la pension ne peut pas dépasser de toute façon le dernier traitement indiciaire brut pris en compte pour le calcul de la pension.

Pierre Boyer



Les retraites : un bras de fer avec le capital

Ce livre s'inscrit dans une bataille historique contre la contre-réforme Macron de démantèlement de notre modèle social, et pour construire un nouvel âge des retraites et une nouvelle civilisation. Les auteurs dans leur diversité (spécialistes de la protection sociale, économistes, militants syndicaux, politiques, ou associatifs), donnent des arguments pour dénoncer l'arnaque et la dangerosité du projet Macron et son acharnement à construire une société hyper-libérale.

En même temps, cet ouvrage contribue à faire monter le débat sur des propositions alternatives. Il met en son cœur la bataille du financement : une cotisation sur les revenus financiers, un développement des cotisations sociales avec une modulation du taux de cotisation, en liaison avec

le développement de l'emploi et des salaires.

En appui à la formidable mobilisation populaire, il veut contribuer à un front d'action des forces populaires et progressistes en faisant monter les convergences pour une autre réforme cohérente et au niveau des défis actuels. La bataille continue.

F. BOCCARA, D. DURAND, C. MILLS (coord.) avec les contributions de Paul BOCCARA, Gisèle CAILLOUX, Jean-Marc CANON, Pierre Yves CHANU, Betty CHARNIÈRE, Sylvian CHICOTE, Léon DEFFONTAINES, Sylvie DURAND, Kevin GUILLAS-CAVAN, Anaïs HENNEGUELLE, Dorian MELLOTT, Roland PERRIER, Frédéric RAUCH, Jacques RIGAUDIAT, Benoît TESTE.

Editions Delga, Collection Actualité



ISBN 978-2-37607-181-5

Prix public 17 euros

Lu pour vous

• **Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020** relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (JO du 26 avril 2020). Il précise les éléments devant figurer dans la convention établie entre l'employeur et l'apprenti.

• **Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020** de finances rectificative pour 2020 et décret n° 2020-479 du 25 avril 2020 portant répartition des crédits ouverts et annulés par la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (JO du 26 avril 2020).

• **Décret n° 2020-470 du 23 avril 2020** relatif à l'assouplissement du recours au congé de présence parentale et à l'allocation journalière de présence parentale (JO du 25 avril 2020). Pris en application de la loi n° 2019-180 du 8 mars 2019, le décret assouplit les conditions de recours au congé de présence parentale et au bénéfice de l'Allocation journalière de présence parentale pour les parents ayant un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le médecin qui suit l'enfant peut fixer une nouvelle durée prévisible de traitement, qui ouvre droit au versement de nouvelles allocations journalières.

• **Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020** relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant (JO du 24 avril 2020). À titre expérimental, le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 fixe les conditions dans lesquelles les agents publics pourront bénéficier d'un aménagement d'un temps partiel annualisé, à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant. Ce décret n'est applicable qu'aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022 (article 3). Il prévoit qu'à

l'issue de leurs congés de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les agents publics en faisant la demande bénéficient de plein droit d'un temps partiel annualisé (article 1). Ce temps partiel annualisé de droit, qui n'est pas reconductible, correspond à un cycle de douze mois qui commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est par la suite aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé (article 2). Ce dispositif permet ainsi à l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire, sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

• **Arrêté du 20 avril 2020** relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique (JO du 24 avril 2020). Ces allocations peuvent être attribuées par les préfets aux personnes préparant un concours de catégorie A ou B.

• **Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020** relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire (JO du 16 avril 2020).

Deux dispositions :

- les agents de la fonction publique d'Etat qui sont en autorisation spéciale d'absence (à savoir les agents qui ne peuvent télétravailler) ont dix jours de congés imposés, répartis ainsi : cinq jours entre le 16 mars 2020 et le 16 avril 2020 ; cinq autres jours entre le 17 avril 2020 et le terme de la période d'urgence sanitaire.

- les agents de la fonction publique d'Etat qui télétravaillent durant le confinement : l'employeur peut leur imposer cinq jours de RTT ou, à défaut, de

congés annuels au cours de la période entre le 17 avril 2020 et le terme de la période d'urgence sanitaire.

• **Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020** modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (JO du 11 avril 2020). Il précise notamment les deux délais s'imposant aux employeurs publics, relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs.

• **Ordonnance n° 2020-405 du 8 avril 2020** portant diverses adaptations des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif (JO du 9 avril 2020). Cette ordonnance précise et complète l'ordonnance 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif : réduction des prolongations de délai prévues pour les mesures d'instruction dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, nouveaux assouplissements des règles de fonctionnement des juridictions, champ d'application du report des délais pour statuer.

• **Loi organique n° 2020-365 du 30 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 31 mars 2020).



