



Note interne

Circulaire de la fédération UNSA Éducation

Date 4 novembre 2020
Origine Emilie VANDEPOEL - Véronique DE AGUIAR
Destinataires SR - Syndicats - SR2A
L'essentiel La FAQ de la DGAFP a été mise à jour le 2 novembre 2020. La situation des agent-es vulnérables n'est toujours pas stabilisée. Nous le regrettons.

La FAQ aborde les points suivants :

- les modalités de recours au télétravail ([circulaire du 29 octobre](#)) ;
- les règles pour les agent-es exerçant en présentiel et ceux/celles pour qui l'activité est réduite ;
- la situation des agent-es identifié-es comme « cas contact à risque » ;
- la situation des agent-es vulnérables et des agent-es vivant avec des personnes vulnérables ;
- la consultation des instances de dialogue social ;
- le déroulement des examens et concours dans la fonction publique.

Consulter la FAQ [ici](#)

Recours au télétravail

Le télétravail constitue dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Le texte de référence est la circulaire du 29 octobre 2020.

Agent-es exerçant en présentiel

En plus des gestes barrières (port du masque, mesures d'hygiène rappelées dans le [décret du 29/10](#)), les conditions de travail doivent être aménagées pour les agent-es afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports (lissage des horaires d'arrivée et de départ, conditions d'accueil du public renforcées, réunions en audio et/ou visio-conférences devient la règle et le présentiel l'exception et au-delà de 6 personnes cela devient une obligation...)

Agent-es identifié-es comme « cas contacts à risque »

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test), la personne identifiée comme « cas contact à risque » est placée en télétravail et a défaut, en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'agent-e public-que doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

Les employeurs publics doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

Agent-es considéré-es comme vulnérables

La FAQ n'est pas claire, ni tranchée sur le sujet.

Elle rappelle que dans une ordonnance du 15 octobre 2020, le Conseil d'Etat a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 établissant les critères de vulnérabilité à la covid-19. Et que donc par symétrie, l'ordonnance du Conseil d'Etat implique également la suspension de ces mêmes critères de vulnérabilité à la covid-19 permettant aux agent-es d'être placés en ASA lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail.

La liste des personnes vulnérables a vocation à évoluer de manière à prendre en compte cette décision, ainsi que les conséquences sur les modalités d'exercice de l'activité professionnelle. Des précisions seront apportées dans les prochains jours.

Les conjoints des personnes vulnérables (agent-e vivant avec une personne vulnérable)

Les conjoints de personnes vulnérables sont placés en télétravail toutes les fois où cela est possible (principes généraux énoncés au point 1 de la présente FAQ). **Lorsque le télétravail n'est pas possible, il convient de mettre en œuvre des conditions d'emploi aménagées**, en particulier :

- mesures barrières avec une hygiène des mains renforcée, le respect strict de la distanciation physique en milieu ouvert (à défaut port obligatoire du masque) et mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent.e, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- aménagement du poste de travail : le poste de travail doit être isolé (bureau individuel ou respect de la distanciation physique) ou pour le moins aménagé (mise en place de protections, horaires aménagés). Il doit être nettoyé au moins en début et en fin de poste, en particulier s'il est partagé.

Situation des parents devant assurer la garde de leurs enfants (de moins de 16 ans) en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque

Lorsque le télétravail n'est pas possible, et, sur présentation d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque, **l'agent.e est placé.e en autorisation spéciale d'absence (ASA)**.

Aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés.

Les agent-es contractuel-les de droit public dans la même situation bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'ASA pour garde d'enfants habituel.

Cette mesure ne peut bénéficier qu'à un des parents à la fois. L'agent.e remettra à son employeur une attestation sur l'honneur dans ce sens.

Si vous souhaitez nous contacter, cliquez [ici](#).