



Syndicat des **Enseignants de l'Unsa**

Un syndicat de la maternelle au lycée

SE-UNSA
16 rue J.Chatel, BP41
97461 SAINT-DENIS CEDEX
Tel : 0262 20 08 13
E-mail: 974@se-unsa.org

2nd degré
Lettre Hebdo

Consultez régulièrement le [site du syndicat](#) : les circulaires rectORAles, les parutions importantes au BO et au JO , l'actualité juridique, l'actualité sur les retraites etc.....

13ème lettre-hebdo 2020-21 **Jeudi 12 Novembre 2020** SE-UNSA 974

Bonjour,

Cette lettre est aussi disponible au format [PDF](#)
au **1/9/2020**: [grilles salaires temps complet](#) [temps partiel](#)
[Echelon/ Indice de traitement](#) [Heures Supplémentaires](#) [indemnités diverses](#)

Sommaire

- 1- Actualités
- 2- Calendriers
- 3- Au BO-JO?
- 4-CTA du lundi 9 novembre 2020
- 5-Le droit de retrait
- 6-RETRAITE – RSI et Vérifications
- 7-Une circulaire pour renforcer la protection de tous les agents publics
- 8-Urgence bac 2021 : les propositions d'adaptation de l'Unsa
- 9-Crise sanitaire et groupes réduits : faites confiance au terrain !
- 10-décret fixant les critères de vulnérabilité Covid-19
- 11-Supplément familial de traitement : des règles plus souples pour les parents séparés

1-Actualités

RETRAITES 2021 : parution de la circulaire rectORAle pour un départ en retraite en 2021 voir [ICI](#)
Ceux qui ont décidé de partir en 2021 peuvent se signaler auprès du syndicat (en indiquant la date) nous pourrons ainsi vous tenir informé par mail et vous inviter aux réunions syndicales programmées pour les 2eme et 3 eme trimestre de l'année scolaire si l'évolution de la pandémie actuelle le permet.

Un mail à 974@se-unsa.org

Si vous comptez partir en retraite dans les 3 ans à venir nous vous conseillons vivement de consulter les données vous concernant sur ENSAP voir un petit déroulé en images [ICI](#). Et une vidéo concernant la demande de retraite sur ENSAP (pour ceux partant en 2021) [ICI](#).

Mouvement inter 2021 Vous envisagez de participer aux opérations du Mouvement 2021 pour obtenir votre premier poste ou changer d'académie/de département à la rentrée prochaine ? Demandez l'accompagnement *Mouvement* du SE-Unsa en complétant [notre formulaire en ligne](#) ! La circulaire du Ministère devrait être publiée le 16 novembre.

2-Calendriers

Suite à la réunion du CEN voici la dernière proposition rectORAle pour les 3 calendriers scolaires 2020 – 2023 : [visible ICI](#)

ATTENTION : seul le calendrier 2020-2021 est officiel (arrêté rectORAle du 12 novembre 2019) les 2 autres calendriers restent des propositions
Calendriers scolaires 2017-2020 : [télécharger les calendriers](#)

3-Au BO-JO

BO n°43 du 12 Novembre 2020 [lire l'intégralité du BO](#)

Enseignements primaire et secondaire

Coronavirus Modalités d'organisation des lycées face à la situation sanitaire Circulaire du 6-11-2020 (NOR : MENE2030573C) [Consulter le texte](#)

Orientation et examens Calendrier 2021 du diplôme national du brevet, des baccalauréats, des certificats d'aptitude professionnelle, des brevets d'études professionnelles et du brevet de technicien Note de service du 10-11-2020 (NOR : MENE2026616N) [Consulter le texte](#)

Personnels

Mobilité des personnels du second degré

Mises à disposition auprès de la Polynésie française des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale - rentrée 2021 : modification

Note de service du 6-11-2020 (NOR : MENH2030475N) [Consulter le texte](#)

4-CTA du lundi 9 novembre 2020

POINT SUR LA CRISE SANITAIRE

-Masques : Les DIM ont été remplacés

-Masques transparents : pb de buée et de condensation – pour l'instant, seuls les collègues qui ont des élèves malentendants, en ont reçu.

L'UNSA a demandé, pour les collèges, à ce que la récupération des masques par les agents se fasse par bassin comme pour les lycées – il faut mutualiser la collecte pour une meilleure distribution

-Protocole : pour l'instant, la REUNION fonctionne en protocole 1. Le 2^{ème} protocole mis en place en métropole, ne nous concerne pas pour l'instant (brassage élèves, rentrée, décalée, repas à la cantine par table, masque pour l'école élémentaire etc). Mme la Rectrice a émis des recommandations.

Pour l'UNSA, il faut un protocole clair car les établissements fonctionnent en autonomie ce qui crée des disparités mal vécues par les collègues.

-COVID : les étapes n'ont pas changé – que ce soit cas contact ou COVID avéré, le chef d'établissement peut vous demander de rester chez vous (mesure conservatoire). C'est l'ARS qui devra vous informer de la suite (septaine, test ou reprise). ATTENTION : ne pas demander un certificat à son médecin ! Sinon le jour de carence vous sera appliqué.

-Personnel vulnérable : nouvelle classification – en plus des 11 pathologies, le rectorat est en train de mettre en place une liste de PERSONNEL TRES VULNERABLE – Une personne qui a une pathologie INCOMPATIBLE avec le port du masque peut demander un certificat médical à son médecin dans ce sens. Il le transmet au DRH par la voie hiérarchique. Il pourra être convoqué par le médecin du rectorat qui donnera suite. A charge du chef d'établissement ensuite de proposer un aménagement (distanciel, cours en visio etc)

-Stage 3eme : sont devenus facultatifs

PRIME COVID

-Elle a été versée sous 3 formats et concerne les collègues qui ont reçu les enfants des soignants pendant le confinement :

*Moins de 4 jours : pas de primes

*ENTRE 4 et 9,5 jours = 330 €

*Entre 10 et 15,5 = 660 €

*16 jours et plus = 1000€

L'Unsa est revenue sur l'incompréhension de nombreux collègues (enseignants ou agents) qui ont été exclus de la prime ALORS qu'ils étaient présents dans leurs établissements (distribution des devoirs ou des tablettes, photocopies, remise des copies etc). Mme la rectrice nous a expliqués que la condition principale était l'ouverture de l'établissement pour accueillir les élèves. Si votre établissement n'était pas réquisitionné pour accueillir les enfants des soignants, pas de prime ! Pour l'Unsa, les critères auraient dû être présentés aux collègues avant la mise en place de la prime.

PLAN DE PREVENTION DES RISQUES

-1 an d'existence à la REUNION

-Convention signée en octobre entre le ministère de la Justice et l'Education nationale: cet accord facilite les comparutions immédiates des élèves, parents ou autres en cas de délit. L'art 40 du code pénal élargit les critères de plaintes (harcèlement ou autre).

Dans tous les cas, n'hésitez pas à alerter le SE-UNSA qui vous accompagnera dans vos démarches.

PROMOTIONS

-Les avancements d'échelons (7eme et 9eme) et **la Hors Classe** seront traités en AVRIL 2021 (retard dû à un problème de logiciel) – idem pour les comptes rendus des rendez-vous carrière

AESH

-Plan de recrutement : on devrait bénéficier d'un certain nombre d'ETP en janvier (on peut les utiliser pour du recrutement OU pour une augmentation de la quotité des contrats existants)

L'Unsa se félicite de cette nouvelle enveloppe mais sera vigilant sur sa répartition sur l'ensemble du territoire car encore trop d'élèves se retrouvent sans AESH. Notre syndicat a été le premier à encourager la création d'ULIS dans les LP.

5-Le droit de retrait

1) Caractérisation du droit de retrait : la check-list

Voici les conditions à lister pour vous assurer que la situation est potentiellement un droit de retrait.

TOUTES les conditions ci-dessous doivent être remplies pour qu'il y ait des chances que la situation dans laquelle vous vous trouvez, relève du droit de retrait.

En bleu, les 4 conditions telles que définies dans le décret 82-453 pour caractériser le droit de retrait.

-L'agent est en position d'activité ou il a repris son travail.

Le droit de retrait ne concerne pas les agents en arrêt maladie, en ASA ou bien encore qui font du télétravail.

-L'agent est exposé personnellement au danger.

L'agent ne peut pas se mettre en droit de retrait par solidarité avec un collègue. Le danger doit concerner l'agent, il ne peut pas faire valoir son droit de retrait si le risque est encouru seulement par les élèves.

-Le danger est grave ...

Autrement dit la situation est-elle susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou morale de l'agent de façon à entraîner la mort ou devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée

-Le danger est imminent ... c.à.d. susceptible de survenir dans un délai (très) rapproché.

-Le droit de retrait est motivé

L'agent à « un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

-Le droit de retrait est sans risque pour les autres agents ou les usagers

L'agent doit ainsi s'assurer que la cessation de son travail n'entraînera pas un autre danger grave et imminent pour autrui.

- Aucune mesure n'a été prise pour remédier à la sécurité des personnels

A partir du moment où l'administration a été mise au courant d'un danger et qu'elle a pris des mesures pour y remédier ou l'atténuer, le droit de retrait est difficilement applicable, sauf si les mesures sont insuffisantes ou inadaptées.

- L'agent est de bonne foi.

Il ne sert pas du droit de retrait pour faire passer une revendication syndicale ou éviter d'obéir à un ordre qui lui déplaît ou à une situation professionnelle qu'il veut éviter.

2) Exemple de cas retenus pour le droit de retrait

Parmi les cas de figure pouvant permettre l'exercice du droit de retrait, le Code du travail numérique, propose en ligne par le ministère du Travail, cite notamment :

- un véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité

-l'absence d'équipements de protection collective ou individuelle (par exemple face au risque lié à l'amiante ou à une alerte canicule ou grand froid)

-un processus de fabrication dangereux

- un risque d'agression

3) Coronavirus et droit de retrait

Dans la mesure où l'employeur applique le protocole sanitaire covid-19 pour éviter la propagation du virus,

l'agent n'est, en principe, pas fondé à faire valoir son droit de retrait.

En revanche, si l'employeur ne respecte pas les consignes sanitaires, il y a effectivement une possibilité que le salarié exerce son droit, et n'effectue pas une tâche demandée. Il pourrait, dans ce cas, invoquer un « danger grave et imminent » sur son lieu de travail et user de son droit de retrait.

L'utilisation du droit de retrait concernant la situation sanitaire devrait avant tout concerné les défaillances du système de protection (non-application du protocole, absence ou insuffisance des équipements de protection). Dans la plupart de ces cas, les droits de retraits devront être précédés d'un signalement d'alerte et seulement si l'alerte n'est pas prise en compte alors l'agent pourra se retirer d'une situation qu'il juge dangereuse.

a- Devoir d'alerte

L'agent doit alerter son supérieur hiérarchique de l'existence d'un danger grave et éminent. La mise en oeuvre de la procédure d'alerte peut se faire préalablement ou simultanément à l'exercice du droit de retrait.

b- Droit de retrait

Après avoir fait son signalement d'alerte, l'agent peut choisir de se retirer d'une situation de travail, qui représente un danger grave et imminent pour lui. Pour cela, il suffit qu'il le signale sur le registre de danger grave et imminent.

Le droit de retrait est **une action individuelle et non pas collective**. Un signalement commun ne peut être fait.

4) Rappel (la procédure)

Après avoir saisi le registre de danger grave et imminent, le chef d'établissement doit procéder immédiatement à une enquête.

En cas d'accord sur la nature du danger, le chef de service prend les mesures nécessaires pour faire cesser le danger ou l'atténuer. Aucune sanction ni retenue sur salaire n'est opérée sur les agents qui reprennent leur poste de travail quand le danger a cessé.

En cas de désaccord entre l'agent et sa hiérarchie sur la réalité du danger, l'autorité administrative met en demeure l'agent de reprendre son travail sous peine de mise en oeuvre d'une procédure statutaire, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

Une retenue sur salaire peut être effectuée, si l'agent n'obtempère pas.

Si l'agent maintient son droit de retrait, il devra se retourner vers le tribunal administratif

5) Les textes de référence

* [Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#)

* [Code du travail : articles R4626-22 à R4626](#)

Dans une prochaine lettre hebdo : Le lexique du droit de retrait : notion de « DANGER » « GRAVE » « MOTIF RAISONNABLE » « IMMINENT ». Une étude juridique (quelques exemples) sera publiée.

6-RETRAITE – RSI et Vérifications

Il n'y a pas d'âge pour se préoccuper de sa retraite. Les plus prudents ou les plus anxieux y penseront dès leur entrée dans la vie active.

D'autres, plus cigales que fourmis, s'y prendront seulement quelques années avant, voire au dernier moment, réduisant ainsi leurs marges de manœuvre pour d'éventuelles corrections..

A partir de vos 45 ans, c'est le moment de vous informer et de poser toutes les questions.

Il est conseillé de faire « un arrêt sur image » de son relevé de carrière. Vérifiez le RSI pour vous assurer que tous les emplois que vous avez exercés depuis vos débuts sont bien mentionnés, que les dates correspondent bien.

Le système étant complexe, vous avez du temps pour vous renseigner et comprendre comment fonctionnent les régimes auxquels vous êtes affilié.

Même si l'horizon de la retraite est dans une vingtaine d'années, vous disposez déjà de quelques éléments pour améliorer votre future pension.

Pointer vos premières années d'activité (jobs d'été, stages, CDD) est parfois utile. Ces périodes sont souvent oubliées mais précieuses pour grappiller quelques trimestres et/ou points qui viendront s'ajouter au total requis en fin de carrière. En cas de données incomplètes ou inexacts, Il est temps de rassembler tous les documents accumulés depuis que vous travaillez (bulletins de salaire, attestations Pôle emploi, livret militaire).

A 55 ans Première REFLEXION STRATEGIQUE Vous abordez la dernière partie de votre carrière professionnelle avec une retraite qui se profile à deux, sept ou dix ans.

Il est temps de faire un sérieux point sur vos droits. D'ailleurs, à l'âge de 55 ans, vous recevez un nouveau RSI actualisé. Si ce relevé de carrière est plus long, il peut toujours comporter des informations fausses. Un toilettage de votre parcours s'impose. Les erreurs sont à signaler aux caisses de retraite et il faudra surtout veiller à ce qu'elles soient bien corrigées.

Le RSI Relevé de Situation Individuelle. Comment l'obtenir

« Normalement » vous avez (ou auriez) du recevoir celui-ci par courrier postal. Si ce n'est pas le cas vous pouvez l'obtenir en ligne **RSI en ligne** . C'est aussi sur ce site que vous pourrez demander d'éventuelles modifications pour des services Hors Fonction Publique.

Vous pouvez aussi (recommandé) consulté le site info-retraite.fr et demander votre relevé de carrière à l'adresse suivante **ICI** il faudra vous connecter (facile avec France Connect).

Pour tout problème vous pouvez contacter le secteur retraite du SE-UNSA par mail à 974@se-unsa.org

7-Une circulaire pour renforcer la protection de tous les agents publics

Les ministres de la transformation et de la fonction publiques, de l'Intérieur, de la Justice et la ministre déléguée chargée de la citoyenneté, ont signé une circulaire renforçant la protection des agents publics victimes de violences, d'attaques ou de menaces dans l'exercice de leurs fonctions.

L'UNSA Fonction Publique considère cette circulaire utile pour améliorer la protection des agents publics des trois versants. Elle demande aussi qu'un nouveau chantier de dialogue social soit ouvert rapidement pour améliorer la lutte contre toute forme de violence vis à vis de tous les agents publics.

La circulaire rappelle que la protection fonctionnelle est une obligation pour les employeurs publics.

Les ministres insistent sur la nécessité de soutenir les agents systématiquement, en particulier s'ils déposent plainte. Ils rappellent la nécessité de former les responsables de service sur leurs obligations en matière de protection, évoquant même **une faute lorsqu'un responsable hiérarchique tenterait de minimiser les faits.**

La protection fonctionnelle pourrait être accordée à titre conservatoire.

Les attaques vis à vis des agents dans l'exercice de leurs fonctions sur les réseaux sociaux

Il est demandé aux employeurs de répondre de manière systématique en utilisant un droit de réponse, en signalant les faits sur la plateforme PHAROS du ministère de l'intérieur et en s'adressant à l'hébergeur.

Une remontée de la réalité des violences

Enfin, les employeurs devront mettre en place un suivi systématique des menaces ou attaques dont sont l'objet leurs agents avec les protections accordées.

C'est un élément important que l'UNSA avait demandé pour permettre d'évaluer l'efficacité des dispositifs mis en place, de suivre l'évolution du type de violences dont peuvent être victimes les agents. Il faut effectivement en finir avec une politique qui consiste à ne pas faire de vagues et à cacher la réalité. Les agents publics ont besoin de soutien.

L'avis de l'UNSA Fonction Publique

Pour l'UNSA Fonction Publique, **cette circulaire vient répondre rapidement à certains questionnements** mis en lumière par le drame de l'assassinat de Samuel Paty. **Cependant, elle ne doit pas rester un coup d'épée dans l'eau**, elle doit se traduire par des résultats, donc un suivi et une évaluation.

A la lumière de la montée des violences à l'égard des agents publics, tendance identifiée depuis déjà plusieurs années, **l'UNSA demande à nouveau l'ouverture d'un chantier de dialogue social dédié qui devra porter sur tous les aspects de la prévention et la protection de tous les agents publics dans l'exercice de leurs missions au service des citoyens.**

Voir en ligne : [La circulaire du 2 novembre pour renforcer la protection des agents publics](#)

8-Urgence bac 2021 : les propositions d'adaptation de l'Unsa

Le comité de suivi de la réforme du lycée et du bac général et technologique s'est réuni le 4 novembre. La question de l'organisation du bac en contexte sanitaire dégradé était à l'ordre du jour. L'Unsa-

Éducation a plaidé pour des décisions lisibles et connues très tôt afin de sécuriser élèves, familles et personnels tout en maintenant des exigences de qualité et d'équité.

L'Unsa-Éducation prend acte d'une dégradation importante de la situation sanitaire en cette rentrée qui menace l'accueil en présentiel de tous les lycéens. Elle souligne le stress des personnels qui se demandent s'ils pourront préparer les élèves aux attendus et organiser les épreuves du baccalauréat et demande que des décisions soient prises rapidement pour faire face à toutes les évolutions possibles, y compris un accueil en alternance ou une fermeture administrative des lycées pour une période de l'année scolaire. Plusieurs scénarios peuvent être envisagés à ce stade, mais pour l'Unsa-Education, les décisions définitives devront être prises avant les vacances d'hiver. Pas question de revivre le suspens particulièrement pénible des épreuves de français de l'an dernier.

L'Unsa-Éducation fait plusieurs propositions pour libérer du temps pour les apprentissages, alléger la pression évaluative et tenir compte des conséquences de la crise sanitaire sur les progressions :

-La suppression des évaluations communes (EC) et leur remplacement par les notes de contrôle continu. L'annonce de la suppression des EC1 doit se faire sans attendre.

-L'adaptation des programmes et la publication de documents d'accompagnement indiquant les « essentiels » à traiter ainsi que des sujets adaptés aux incertitudes (questions au choix portant uniquement sur les « essentiels »).

-Le maintien d'épreuves de spécialité (EDS) adaptées mais reportées en fin d'année scolaire, si la situation sanitaire le permet.

-Le contrôle continu pour les épreuves d'EDS, de français et de philosophie, si la situation sanitaire se dégrade davantage

-Quant au Grand Oral, son organisation est encore à travailler (organisation des jurys, rôle des DEC et des EPLE). La préparation des lycéens aux compétences psycho-sociales visées par cet oral serait particulièrement difficile à distance. S'il ne peut être maintenu comme prévu, on voit mal comment le remplacer par une note de contrôle continu qui ferait sens en regard des compétences attendues.

Dans tous les cas, il faut se préparer à l'éventualité du recours aux notes de contrôle continu pour assurer la délivrance du baccalauréat et la procédure Parcoursup. Le travail en équipe, l'accompagnement par les corps d'inspection, les diverses ressources, dont la Banque Nationale de Sujets, doivent permettre d'assurer la qualité et l'équité de ce contrôle continu.

Les pilotes du comité de suivi rencontrent le ministre jeudi 5 novembre. Celui-ci devrait faire rapidement des annonces sur ces différents points.

9-Crise sanitaire et groupes réduits : faites confiance au terrain !

Alors que la situation sanitaire n'a absolument pas été anticipée dans l'Éducation nationale, le SE-Unsa soutient le passage aux groupes réduits dans les établissements où il est impossible de renforcer les mesures sanitaires. Toutefois, l'organisation de l'alternance présentiel/distanciel nécessite de faire des choix. Le SE-Unsa vous accompagne pour vous aider à les faire.

Quand il n'est plus possible, dans un établissement, au vu des effectifs et des locaux, de continuer en classe entière, il est nécessaire de passer à un système d'alternance entre une partie du temps en cours et une autre partie en dehors. Mais où au dehors ?

Pour le SE-Unsa, tout ne doit pas reposer sur les familles et il faut au plus vite travailler avec les collectivités territoriales et les associations d'éducation populaire pour ouvrir des lieux d'accompagnement des élèves les plus fragiles dans ce travail à distance. Cela passe aussi nécessairement par le recrutement d'AED en urgence au sein des établissements.

Quelle organisation des rythmes scolaires ?

Plusieurs modèles d'alternance sont possibles, on peut choisir le modèle de la journée ou le modèle de la semaine (A et B). Attention, car ce dernier est plus facile à mettre en œuvre en matière d'emplois du temps mais il induit que les élèves sont présents moins régulièrement dans les établissements. Dans certaines académies, telles qu'Amiens, des établissements ont testé des alternances dans la semaine.

Quelle organisation des enseignements ?

Plusieurs choix sont à la disposition des équipes avec des avantages et des inconvénients.

- La *webcam* pour filmer le cours ? Pratique, efficient en matière de temps, mais le cours profite surtout à ceux en présence, un cours en distanciel se fait différemment.
- Le cours répété deux fois pour chaque groupe avec plus de travail à la maison ? Pas de temps de préparation en plus, mais les élèves peuvent avoir des difficultés selon le travail demandé et le travail de correction peut être important.
- La classe inversée ? Le travail en présentiel est un temps de restitution, d'exercices et d'accompagnement, c'est efficace pour les élèves mais il faut un temps de préparation pour les enseignants.

Peut-on s'inspirer de l'étranger ?

D'autres pays, face à la crise sanitaire, ont fait d'autres choix pour l'école, notamment pour réduire la taille des groupes : recrutements massifs de personnels éducatifs en Italie et en Israël, ouverture de nouveaux locaux scolaires en Espagne ou en Allemagne.

Là où la France ne prévoyait que deux scénarios différents pour la circulation du virus, la Belgique en prévoyait 4.

L'accompagnement des familles et des élèves dans le travail personnel est une priorité en Nouvelle-Zélande, alors que la France se concentre uniquement sur la continuité des enseignements. Aux États-Unis, l'enseignement à distance fait l'objet d'idées innovantes en matière d'outils ou de dispositifs, comme les *family resource centers* du district de Los Angeles pensés comme des tiers-lieux pour soutenir les familles et les enfants les plus en difficulté dans cette période de crise.

À quels sujets faut-il être attentif ?

Pour le SE-Unsa, la charge de travail des enseignants dans ce contexte sanitaire est un sujet primordial. En effet, le premier confinement avait provoqué des situations d'épuisement professionnel chez les enseignants.

Certaines modalités sont critiquables en matière d'efficacité : assurer l'emploi du temps habituel en visio-conférence n'est pas réaliste ni même souhaitable, et la charge de travail des élèves pour les devoirs doit être coordonnée.

Il est nécessaire de tirer les leçons du premier confinement. Le SE-Unsa avait dénoncé à l'époque les injonctions contradictoires du ministère qui se reproduisent déjà avec la deuxième vague de l'épidémie. **Pour le SE-Unsa, il faut faire confiance aux équipes pédagogiques et aux instances des établissements pour faire les choix, en équipe, les plus adaptés à chaque établissement.**

Cette alternance fait l'objet de nombreux travaux à l'échelle des académies. Des ressources commencent à émerger, un exemple avec [cet article des cahiers pédagogiques](#)

10-décret fixant les critères de vulnérabilité Covid-19

Le décret fixant les critères de vulnérabilité Covid-19 pour les salariés est paru aujourd'hui, ainsi que la circulaire d'application pour les agents de la FP.

L'UNSA Éducation se félicite de voir une liste de critères élargie enfin officialisée.

Toutefois, la circulaire ne prévoit pas automatiquement le télétravail ou la mise en ASA des personnels concernés. Nous devons être très vigilants sur la situation des personnels vulnérables qui seraient amenés à travailler en présentiel.

Aucun.e agent.e ne doit être soumis.e au travail en présentiel alors que c'est évitable, encore moins nos collègues les plus vulnérables qui ne doivent pas être exposés.

Décret n° 2020-1365 du 10/11/2020 fixant les critères de vulnérabilité Covid-19 et les modalités de prise en charge des personnels concernés. : [ici](#)

Circulaire DGAFFP du 10/11/2020 pour application dans la FP : [ici](#)

Une liste de critères de vulnérabilité élargie :

Alors que nous craignons un retour aux 4 critères du décret du 29 août 2020, **l'UNSA Éducation se félicite de constater que la liste des critères de vulnérabilité s'est élargie. Elle reprend les 11 critères du décret du 05 mai 2020 et y ajoute de nouvelles pathologies** : maladie du motoneurone, myasthénie grave,

sclérose en plaques, maladie de Parkinson, paralysie cérébrale, quadriplégie ou hémiparésie, tumeur maligne primitive cérébrale, maladie cérébelleuse progressive, maladie rare.

Modalités d'organisation du travail pour les personnes vulnérables :

L'agent doit en faire la demande

Il est à noter que, pour bénéficier d'organisation du travail aménagée, **l'agent doit en faire la demande**, sur la base d'un certificat médical de son médecin traitant.

Cela nécessite évidemment que chaque agent.e soit informé.e de toute publication, consigne, préconisation relative à la gestion de la crise sanitaire. Hier en CHSCT MEN, l'UNSA Éducation a déposé **7 avis**, dont le 1er demande au ministère que ces documents soient portés à la connaissance de tous les agents de l'Etat, notamment via leur messagerie professionnelle.

Les agents vulnérables peuvent être amenés à travailler en présentiel

Attention : TT ou ASA ne seront pas automatiques.

Se dégagent 3 situations possibles :

1-Si le télétravail est compatible avec ses missions, l'agent vulnérable est placé en TT en totalité

2-Si le TT n'est pas possible alors l'employeur peut demander à l'agent de travailler en présentiel s'il prend soin d'aménager ses conditions de travail selon les précautions préconisées par le HCSP :

-isolement du poste de travail ;

-respect strict des gestes barrières applicables ;

-application des mesures de protections précitées à tout lieu fréquenté par cet agent dans le cadre de son activité professionnelle (ex : restaurant administratif)

-absence ou réduction au maximum du partage du poste de travail ;

-nettoyage et désinfection du poste de travail/surfaces touchées en début et fin de poste, s'il s'agit d'un poste partagé ;

-adaptation des horaires, notamment au regard des moyens de transports utilisés pour se rendre au travail ;

-en cas d'utilisation de transports en commun pour se rendre au travail, mise à disposition par l'employeur de masques à usage médical en nombre suffisant ;

3-Si ni le TT ni ces aménagements ne sont possibles alors l'agent est placé en ASA.

En cas de désaccord entre employeur et agent, c'est le médecin du travail qui tranche et l'agent est placé en ASA en attendant.

Position de l'UNSA Éducation :

L'UNSA Éducation se félicite de voir enfin la liste des critères à nouveau élargie officiellement, ce qui correspondait à sa demande. Elle insiste auprès du ministère pour que chaque agent.e soient informé.e de toute disposition réglementaire ou communication institutionnelle via sa messagerie professionnelle.

Toutefois, la circulaire peut amener des agents vulnérables à travailler en présentiel, selon des critères qui peuvent être interprétables. Nous demandons la plus grande vigilance pour ces situations, qui ne doivent en aucun cas faire prendre de risques aux agent.es.

Or les services de l'Etat n'ont à ce jour appliqué que très partiellement la circulaire du 29 octobre demandant impérativement le télétravail dès lors qu'il est compatible avec les missions des agent.es. Le CHSCT MEN a également émis un **avis (n°6)** sur ce problème en séance du 10 novembre.

N'hésitez pas à nous transmettre tout constat de dysfonctionnement qui mériterait d'être transmis à la DGRH ou à la DGAFP.

A lire également :

- **[Signalement d'alerte envoyé hier au ministère ENJS](#)**

- **[Déclaration liminaire au CHSCT MEN du 10 novembre 2020.](#)**

11-Supplément familial de traitement : des règles plus souples pour les parents séparés

En Conseil des ministres, ce mardi 10 novembre, le gouvernement a présenté un projet de décret ajuste les modalités de versement du supplément familial de traitement en cas de pluralité d'agents publics assumant la charge d'un ou plusieurs enfants, notamment en cas de résidence alternée. Un texte pris en application de la loi de réforme de la fonction publique de 2019.

Les modalités de versement du supplément familial de traitement (SFT) évoluent dans la fonction publique. Un projet de décret présenté en Conseil des ministres, mercredi 10 novembre, précise en effet les conditions du

partage de la charge de l'enfant pour le calcul de ce supplément versé à tout agent public qui a au moins un enfant. Et ce, notamment en cas de divorce, de séparation des époux, ou de cessation de vie commune des concubins.

Ce texte, est pris en application de l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a donc prévu la possibilité de partager la charge de l'enfant pour le calcul du SFT en cas de résidence alternée de l'enfant dont les deux parents sont agents publics.

Répondre à des situations conflictuelles

La mise en œuvre de ce dispositif est ainsi une manière de répondre aux situations parfois conflictuelles au moment de la répartition de ce supplément entre des parents fonctionnaires séparés. Ce que le Défenseur des droits avait notamment pointé du doigt en octobre 2017 dans une décision [\[cliquez ici pour la consulter\]](#). Dans sa rédaction antérieure, en effet, le Statut de la fonction publique prévoyait que le bénéfice du SFT n'était ouvert aux fonctionnaires qu'à raison "d'un seul droit par enfant". "Avant la loi du 6 août 2019, lorsque les parents se séparaient ou divorçaient, le supplément familial de traitement revenait à celui qui avait la charge des enfants, sans partage possible pour un même enfant, précise le compte rendu du Conseil des ministres. La loi autorise désormais le partage de la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents". Les parents qui se partagent la garde de leurs enfants communs pourront ainsi percevoir chacun la moitié du supplément familial de traitement.

Montant et modalités de partage

Que prévoit donc précisément le projet de décret présenté en Conseil des ministres ce 10 novembre ? "En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents", la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut ainsi être partagée "par moitié" entre les deux parents "lorsque les parents en ont fait la demande conjointe" ou "lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique".

Quand les parents ont fait une demande conjointe de partage, "ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant", ajoute le décret. Un texte qui précise aussi les modalités du montant du SFT partagé.

Comment est calculé le supplément familial de traitement ?

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge (de moins de 20 ans néanmoins). Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut dans la limite de montants plancher et plafond. Un montant qui est détaillé à l'article 10 du décret 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation [\[cliquez ici pour consulter ce décret\]](#).