

Fiche préparatoire au CHSCTA du jeudi 9 avril 2020

Les plans de continuité de l'activité des services (PCA) pour le rectorat et les directions académiques

L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés.

Le PCA détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou qu'il soit personnel.

Circulaire MEN du 7 avril 2020 (extrait) : Organiser la continuité de fonctionnement

Le chef de service ou d'établissement définit la liste des fonctions et activités essentielles qui devront être maintenues en cas de fermeture de l'établissement, ainsi que la liste des personnels susceptibles de les assurer.

Les fonctions indispensables à la continuité du service doivent être répertoriées de manière précise avec indication, le cas échéant, des jours et des tranches horaires au cours desquelles la présence des agents qui les assument est assurée.

Pour ce qui concerne les services déconcentrés, le PCA vise à maintenir la continuité des activités essentielles et donc « critiques », parmi lesquelles a minima :

- *sécurité des agents assurant la continuité des services essentiels in situ*
- *fonctionnement des référentiels, nécessaires aux fonctions d'immatriculation des élèves et des établissements, au fonctionnement des systèmes de gestion des ressources humaines, ...*
- *paye, chaîne de la dépense (contrôle et exécution des achats,...) – **continuité du traitement des dossiers de pensions***
- *mouvements des personnels (mobilités,...),*
- *opérations de préparation de rentrée,*
- *orientation, fonctionnement de la plateforme Parcoursup,*
- *évaluations, examens et concours*
- *sûreté et sécurité des sites et continuité d'alimentation en ressources énergétiques,*
- *sécurité des systèmes d'information, maintien en condition opérationnelle et en disponibilité des infrastructures réseaux, des sites internet, de la messagerie, des postes de travail,...*
- *communication avec les autorités ministérielles, académiques et préfectorales,*
- *gestion de crise, communication et veille médiatique,*
- *logistique liée à la crise (gestion des déchets, gestion matérielle -achats, livraisons-). Le fonctionnement des services peut nécessiter, durant l'activation du PCA, une organisation et des méthodes de travail qui dérogent aux dispositifs habituels (télétravail, travail à distance, horaires adaptés...). La liste nominative des*

personnes appelées à demeurer à leur domicile et, a contrario, de celles qui devront se rendre à leur travail, devra être dressée au plus tard au début de la phase de fermeture. Elle doit donc être anticipée.

Les plans de continuité du rectorat et des directions académiques s'inscrivent dans ces priorités et ces modalités.

Présence du directeur dans l'école quand absence d'accueil d'élèves

FAQ MENJ : *Les directeurs d'école et chefs d'établissement doivent pouvoir se rendre sur leur lieu de travail en limitant ces déplacements au strict nécessaire au titre de la continuité administrative ou pédagogique, ou pour assurer l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.*

Pressions hiérarchiques sur des enseignants et administratifs

Droit à la déconnexion

Dès 2014, la Cour de cassation considérait que "le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave" ([arrêt n°01-45889](#)). Dans la continuité de cet arrêt, la France a été le premier pays à légiférer sur la question.

Inspiré du [rapport Mettling](#) sur la transformation numérique et du [rapport Terrasse](#) sur l'économie collaborative, un nouvel article ([article L2242-8 du code du travail](#)) est entré en vigueur au 1er janvier 2017 dans le cadre de la loi Travail. **Il garantit "les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale"**. Le droit à la déconnexion fait ainsi partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la qualité de vie au travail.

Toutefois, ce texte n'est pas contraignant, aucune sanction n'étant prévue en cas d'absence d'accord. La rédaction d'une charte autour des modalités d'exercice du droit à la déconnexion est possible, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Cette charte doit également prévoir de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Au niveau du secteur public, dans le cadre de l'[examen du projet de loi de réforme de la fonction publique](#), le mardi 14 mai 2019, les députés ont refusé d'inscrire dans la loi un droit à la déconnexion, en raison des enjeux de service public et de continuité de celui-ci. Ce texte ne prévoit également pas de définition claire et précise du droit à la déconnexion : ce sont aux entreprises elles-mêmes de définir ses modalités... donnant naissance à autant de définitions du droit à la déconnexion que d'entreprises.

Pour mémoire, la circulaire du 31 mars 2017, relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, évoque le droit à la déconnexion pour les fonctionnaires. Elle prévoit en effet que ce sujet soit abordé à l'occasion de la rédaction des chartes du temps dont la mise en place est prévue par



la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (*en prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement, les chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du **droit à la déconnexion**. Elles doivent également garantir l'adéquation entre l'organisation du travail et les besoins des usagers*).

Pour autant, le rectorat considère bien évidemment le respect de ce nouveau « droit » comme primordial. Si aucune communication de sensibilisation n'a pour le moment été officiellement faite à destination des encadrants et de leurs équipes et qu'aucun mécanisme global de régulation n'a été jusqu'à présent mis en place au sein des services et des établissements de l'académie, la crise sanitaire actuelle rend nécessaire d'effectuer un rappel des bonnes pratiques à adopter en la matière : transmission de documents sur le sujet accompagnés d'un courrier rappelant les souhaits du recteur en la matière

Personnels précaires

Les services s'attachent à rassurer et à accompagner les personnels en situation de précarité.

L'exemple des assistants de langue vivante peut être mis en avant. Il s'agit de personnes jeunes, actuellement en poste dans un pays qui n'est pas le leur. Un travail de recensement de ces personnels est actuellement en cours afin de connaître précisément leur situation. Consignes transmises : rentrer dans leur pays (rémunération maintenue jusqu'à la fin du contrat) / si impossible (plus de vols, frontières fermées...), prolongations de contrats par les services de la DIPE.

D'autres dispositifs, non spécifiques à ces populations, peuvent être mobilisés : service social des personnels, espaces d'accueil et d'écoute dans le cadre du réseau PAS (cf. courrier DRH transmis aux personnels le 1^{er} avril 2020).

Volontaires dans les écoles pour le weekend (rémunération, protection)

Question des protections

Extrait de la FAQ Fonction publique

Quelles mesures doivent être respectées entre collègues lors d'un PCA en présentiel ?

Les agents appliquent les consignes barrières suivantes : se laver les mains régulièrement; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et proscrire les embrassades.

Une distance d'1 mètre doit être respectée entre deux personnes. L'employeur organise le lieu de travail afin de garantir cette nécessaire distanciation.

Quelles mesures de précaution prendre à l'égard des agents assurant la continuité de l'activité et ayant un contact avec le public ?

Pour rappel, la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux de la personne contaminée. La contamination nécessite un contact direct en face à face à moins d'1 mètre ou de plus de 15 minutes avec une personne malade. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées (poignée de main, clenche de porte, bouton d'ascenseur...).

Ainsi, deux situations sont à distinguer :

- contacts brefs : les mesures « barrières » notamment le lavage très régulier des mains – au savon ou à défaut avec du gel hydro-alcoolique – permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ;
- contacts étroits et prolongés : il y a lieu de compléter les mesures « barrières » afin d'éviter tout contact étroit et prolongé, par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Extrait de la FAQ du ministère

Quelles sont les consignes à appliquer pour l'accueil exceptionnel de certains enfants dans les établissements scolaires ?

Sur la journée de présence pour l'enfant, l'emploi du temps doit alterner des périodes en classe, des périodes d'activité physique en extérieur durant lesquelles les locaux sont aérés, et des périodes de détente. Dans tous les cas, les gestes barrières qui sont les plus efficaces contre le Covid-19 doivent être respectés, avec espacement suffisant entre les enfants ainsi qu'entre les enfants et les adultes (enseignants ou personnels).

Un nettoyage minutieux des surfaces et des sanitaires doit être effectué 2 fois par jour par les services compétents de la collectivité de rattachement.

Un infirmier de l'éducation nationale peut utilement être sollicité dans ces écoles et établissements scolaires pour accompagner les équipes pédagogiques et isoler puis orienter, selon les recommandations et critères donnés par le ministère de la santé, les élèves ou personnels qui présenteraient des symptômes.

Question du télétravail qui est hors cadre du télétravail juridiquement et matériellement

- Textes de référence sur le télétravail dans la fonction publique :

Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique :

« Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats.

Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail et les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail ».

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Un nouveau décret est attendu afin de définir la nouvelle possibilité de recours ponctuel au télétravail, possibilité prévue à l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique (article 49 modifiant l'art 133 de la loi n°2012-347).

Outre cette nouvelle possibilité inscrite dans la loi, les textes relatifs à l'organisation du télétravail dans la fonction publique ne prévoient pas et n'organisent pas le recours au télétravail en cas de « force majeure » comme cela est le cas dans le privé.

En ce qui concerne le secteur privé, l'article **L1222-11 du code du travail** prévoit en effet qu'en « cas de circonstances exceptionnelles, notamment de **menace d'épidémie**, ou en **cas de force majeure**, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ».

Néanmoins, la circulaire MENJ du 7 mars 2020 indique qu'il « *convient de ne considérer que deux catégories d'agents publics : les personnels assurant des fonctions jugées indispensables à la continuité du service et les personnes mobilisables mais invitées -sauf instruction contraire- à demeurer à leur domicile. Pour les agents relevant de la seconde catégorie, le développement du télétravail est encouragé* ».

La circulaire invite également les services à « recenser les moyens disponibles pour assurer ces fonctions en situation de mobilité ou de télétravail (ordinateurs portables,

téléphones mobiles, systèmes de visio et d'audio conférence, accès à la messagerie par mail, dispositifs de moyens d'accès sécurisés à distance) ».

Ex du rectorat et des DSDEN : micro-ordinateurs portables +clés OTP ont pu être mis à disposition des personnels identifiés comme prioritaires dans les PCA / d'autres agents ont pu être autorisés à transporter chez eux leur matériel informatique de bureau nécessaire à l'utilisation d'une clé OTP et donc à la connexion avec les « applis métier » / sécurisation de l'utilisation des outils bien assurée...

Le site internet de la DGAFP (FAQ) précise en outre : « Le Président de la République a annoncé le lundi 16 mars des mesures exceptionnelles pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 qui touche actuellement notre pays. Pendant la période d'urgence sanitaire, les modalités d'application du cadre juridique relatif à l'activité des agents publics ont été fixées, notamment concernant **les modes de travail à distance qui deviennent la norme** ».

Enfin, il est à noter que l'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit :

« Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi et, le cas échéant, à les étendre et à les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la constitution :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure (...):

b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet :

- (...) de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical "

Extrait de la FAQ fonction publique

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Depuis le lundi 16 mars – à la double condition que les activités puissent être travaillées et que les agents ne soient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA) – le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun. L'agent utilise le matériel attribué par son employeur, ou le cas échéant son matériel personnel. En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Seuls les agents publics participant aux PCA en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.

Dans ce contexte, les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation du travail de façon à : programmer les réunions sous forme de conférences téléphoniques ; reporter tous les déplacements ; reporter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

Extrait de la FAQ du ministère de l'éducation nationale

Les personnels relevant du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse et les responsables légaux qui doivent garder leurs enfants chez eux peuvent-ils bénéficier d'un dispositif particulier?

Les personnels qui, du fait de la fermeture des crèches et établissements scolaires, n'ont pas de solution de garde de leurs enfants se voient proposer d'exercer leur fonction en télétravail.

Si le télétravail n'est pas possible compte tenu des fonctions exercées, ils bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) sans jour de carence. Cette autorisation est accordée à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de justifier de l'absence de solution de garde. Cette autorisation sera accordée jusqu'à la réouverture de l'établissement.

L'ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels. Le temps d'absence occasionné par cette ASA ne génère pas de jours de RTT.

Attention télétravail hausse des sollicitations pour certains agents, isolement du fait des disparités de matériel pour d'autres

Préoccupation réelle de la ligne managériale. Le télétravail peut être, on le sait, source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des agents (isolement, hyper-connexion, conciliation vie personnelle/vie professionnelle ...). Ces risques sont d'autant plus présents aujourd'hui que la mise en place du télétravail à grande échelle n'a pu être anticipée et préparée compte tenu de l'urgence.

Idée = transmettre quelques outils identifiés (INRS ...) sur cette problématique afin de permettre aux managers de proximité d'être sensibilisés et de sensibiliser leurs équipes.

Obligation de télé-travailler tout en gardant les enfants : soit une double journée de travail intenable.

Situation complexe en effet.

A la demande de certains agents les horaires de travail ont pu être adaptés (comme les horaires d'accessibilité des SIRH).

Cas également signalés de stagiaires en difficulté : mise en place d'un accompagnement spécifique de ces enseignants par les équipes enseignantes, le CE et corps d'inspection (regrouper les niveaux de classe, devoirs idem, corrigés collectifs, classes visio regroupées...). L'adaptation du rythme de travail aux contraintes de chacun est inéluctable et inévitable au regard de la crise sanitaire vécue aujourd'hui.

Pour autant les FAQ du ministère de la Fonction publique et du MENJ limitent l'attribution des ASA aux cas où le télétravail n'est pas possible (cf. supra).

Mémo : les solutions de garde pour les parents d'enfants de moins de 16 ans

Un système de garde est mis en place pour les enfants des personnels soignants et

médicosociaux indispensables à la gestion de la crise sanitaire dans le cas où ces personnels sont dépourvus de solution de garde. Cet accueil a été étendu aux enfants des personnels affectés aux missions d'aide sociale à l'enfance relevant des conseils départementaux (ASE) ainsi que des associations et établissements publics concourant à cette politique. Depuis le 31 mars, ce dispositif concerne également les enfants "d'autres personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire" ; les personnels participant aux forces de sécurité intérieure, notamment, sont concernés. Afin de prendre en charge les enfants de moins de trois ans, les crèches hospitalières bénéficient d'un régime dérogatoire de façon à rester ouvertes et à accueillir les enfants, en appliquant les mesures de sécurité sanitaire adaptées. Par ailleurs, le nombre d'enfants susceptibles d'être gardés par une assistante maternelle agréée est accru : il est désormais porté de 4 à 8 enfants. **Pour les autres agents publics, le télétravail est la solution préconisée. En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.**

Le confinement va entraîner un risque accru de violences intrafamiliales. Rappelons qu'en cas de violences survenues au domicile, pendant le télétravail, l'employeur est responsable. Une prévention et un dispositif de signalement s'imposent.

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, l'article 6 du décret n°2016-151 indique que « les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ». Le guide pratique des procédures « accidents de service » publié par la DGAFP précise que « les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu dans le temps de télétravail, pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail ». Cela semble exclure des violences qui interviendraient forcément dans un cadre personnel.

La réquisition des infirmières et infirmiers de l'EN, dans le cadre du volontariat

Réquisition des soignants textes de référence :

Décret du 26 mars 2020, complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire :

« Art. 12-1. - Le représentant de l'Etat dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. » ;



https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9C72468E8AB18CBFFE6C49D248F2D232.tplgfr30s_1?cidTexte=JORFTEXT000041759437&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041759269

Arrêté du 28 mars 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041763348&categorieLien=id>

Uniquement basée sur le volontariat, la réquisition est la norme dans l'Académie de Nantes pour les personnels de santé EN, souhaitant prêter renfort aux établissements de santé.

En effet, la réquisition est le seul cadre offrant les garanties nécessaires à nos personnels pour exercer en dehors de l'Education National.

A ce jour 18 infirmières réquisitionnées (réanimation, pédiatrie, centre consultation Covid, Ephpad, centre d'hébergements,).

La politique de prévention des Risques Psycho-Sociaux pour les personnels en télétravail quels que soient leurs statuts

La politique de prévention des Risques Psycho-Sociaux pour les personnels présents dans les EPLE et les écoles

La prise en compte comme accidents de service ou de travail des éventuels accidents des personnels confinés chez eux, surtout pour ceux non astreints à des horaires fixes ou sans mission particulière dans cette période

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, l'article 6 du décret n°2016-151 indique que « les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ». Le guide pratique des procédures « accidents de service » publié par la DGAFP précise que « les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu dans le temps de télétravail, pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail ».

Les équipements de protection individuelle fournis aux enseignants volontaires pour garder les enfants de soignants

La protection offerte aux enseignants utilisant des outils en ligne non Education nationale en cas d'usage pour maintenir la continuité pédagogique

La politique de prévention des risques est mise en place pour les professeurs principaux incités à appeler les familles deux fois par semaine

Les consignes = 1 appel par semaine. Dans les faits, la pratique est plus souple. Il s'agit de s'assurer que le lien avec les familles existe bien et cela quel que soit le moyen par lequel il s'effectue (mails...). Si le prof principal s'aperçoit que le lien a été perdu il lui appartient d'appeler afin de tenter de l'instaurer à nouveau. Idem dans les établisse-

ments de l'enseignement prioritaire : le rôle du prof principal dans le maintien du lien avec les familles est effectivement plus important.

Combien de personnels sont atteints par le Coronavirus COVID-19 suite au travail ?

Le COVID 19 sera-t-il considéré comme "maladie professionnelle" (à partir du 16 mars 2020) pour tous les personnels qui doivent assurer un service sur site et/ou volontaires pour accueillir des enfants de soignants ?

Le covid19 ne figure pas à ce stade sur les tableaux de maladies professionnelles. Toute reconnaissance passera donc obligatoirement par soit par une modification des tableaux soit par un avis de la commission de réforme. Jusqu'à présent, position très stricte de la commission de réforme (ex : refus pour un cas de tuberculose alors que cas avérés dans la classe de l'enseignant).

Quel ordre de mission reçoit un collègue volontaire qui est en-dehors de son école ?

La politique de prévention du stress mise en place pour tous les responsables des examens dans les EPLE, particulièrement dans les lycées technologiques et professionnels

Les consignes spécifiques données aux médecins et aux infirmières de l'Education nationale dans la situation d'urgence sanitaire actuelle

La protection accordée aux contractuels dont les contrats se terminent pendant la période de confinement

Qu'en est-il du décalage des vacances ?

Le ministre a confirmé récemment le maintien des dates des congés scolaires de printemps et d'été.

Quand est-ce que les CHSCTD, compétents pour les personnels des départements, seront réunis pour évoquer aussi ces points ?

L'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adapte le droit applicable au fonctionnement des instances collégiales pendant l'état d'urgence sanitaire. Cette ordonnance permet la consultation à distance de l'ensemble des instances de dialogue social, **soit par conférence téléphonique ou audiovisuelle, soit par procédure écrite dématérialisée**, en élargissant le champ d'application de l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

Pour les CHSCT, leurs réunions peuvent également être organisées par visioconférence (article 67 du décret 82-453), dans les mêmes conditions que celles arrêtées pour les comités techniques.