

MODÈLE CGT IP / RECOURS HIÉRARCHIQUE RTT

M ou Mme

x, le

CPIP

Antenne de ...

SPIP de

DISP de

A Madame / Monsieur la/le DFSPIP
SPIP.....

Recours gracieux/hiérarchique contre la ponction de jours de RTT durant les périodes comprises entre les 16 mars et 15 avril et entre les 16 avril et la fin de l'état d'urgence ou la reprise du service dans des conditions normales (ASA pour garde d'enfants)

Madame la Directrice/ Monsieur le Directeur,

CPIP/PA/ASS/Agent PSE/ DPIP/ Psychologue, je suis actuellement éloigné du service du fait de la fermeture des établissements scolaires et d'accueil collectif d'enfants.

Suite à l'ordonnance 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'État au titre de la période d'état d'urgence sanitaire et à la note du Secrétariat Général du Ministère de la Justice du 24 avril, il m'a été indiqué qu'étant placé(e) en position d'Autorisation d'Absence Exceptionnelle (AAE) sur les périodes du 16 mars au 16 avril d'une part, et du 17 avril à la fin de l'état d'urgence fixé actuellement au 23 mai ou de la reprise du service dans des conditions normales si celle ci intervient antérieurement, des jours RTT seraient décomptés de mon compteur Origine. Au cas où je ne disposerai pas d'un solde suffisant, des jours de C.A (Congés Annuels) peuvent également m'être retirés.

Je conteste cette ponction de jours RTT ou congés annuels puisque le choix de me placer en ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) sur Origine n'a fait l'objet d'aucune concertation avec mon supérieur.

La note de référence de la DAP en date du 15 mars 2020, relative aux mesures renforcées pour assurer la continuité du service au stade 3 de l'épidémie de Covid-19 dispose que « l'agent dont le ou les enfants de moins de 16 ans sont scolarisés ou gardés en accueil collectif dans un établissement actuellement fermé est autorisé à télétravailler, ou si le télétravail n'est pas possible, placé en autorisation spéciale d'absence. »

Le Président de la République, en date du 16 mars, annonçait encore que le télétravail ou travail à distance devenait la norme.

Le 26 mars, la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) éditait une fiche pratique dans laquelle elle rappelait que depuis le 16 mars le télétravail constituait la modalité d'organisation de travail de droit commun et rappelait que depuis un arrêt du Conseil d'État du 25 novembre 2015 (arrêt CE n° 389598) les fonctionnaires pouvaient exercer leur fonctions en télétravail même en l'absence de mesures réglementaires.

(file:///C:/Users/magni/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/Temp State/Downloads/télétravail%20occasionnel%20(1).pdf)

Les personnels exerçant en SPIP (CPIP, PA, ASS, Agents PSE, Psychologues, DPIP) se trouvent bien dans ce cas puisqu'aucun texte réglementaire ne précise les modalités de télétravail pour ces différentes catégories de personnels. Les seules dispositions existantes sont celles excluant les DFSPIP et DFSPIP adjoints de la possibilité de télétravailler. (note du Secrétariat Général du 31 juillet 2019).

En outre, la DGAFP a mis à disposition des employeurs publics des moyens permettant à l'ensemble de ses agents des outils de télétravail par la possibilité d'accéder à une adresse

MODÈLE CGT IP / RECOURS HIÉRARCHIQUE RTT

professionnelle de messagerie et à des conférences audio permettant des échanges réguliers tout au moins. (<https://www.numerique.gouv.fr/actualites/coronavirus-teletravail-2-outils-pour-faciliter-la-collaboration-a-distance-des-agents-publics/>)

Malgré ces dispositions, et alors qu'il incombe à l'employeur, au titre des principes généraux du droit, de fournir le travail et les moyens du travail ; il ne m'a pas été offert la possibilité d'être placé en télétravail. Aucun recensement de matériel pouvant être fourni par l'Administration n'a été fait et l'Administration ne m'a pas davantage demandé si je disposais de matériel informatique à mon domicile. Je n'ai en outre jamais exprimé d'opposition formelle à être placé en télétravail. Enfin il ne m'a pas pas été notifié que le télétravail était impossible dans ma situation et que j'étais ainsi placé(e) en ASA.

Par voie de conséquence, alors que l'ASA doit être le recours en cas d'impossibilité de télétravailler, elle a été dans mon cas, la norme.

Je conteste donc par ce courrier la position qui m'a été imposée par l'Administration et demande qu'elle soit revue. Je ne peux, en tant qu'agent(e) assumer les manquements de l'Administration qui n'a opéré aucune concertation ou étude précise de ma situation puisque ces manquements ont aujourd'hui des répercussions quant à mes droits à congés (au sens large, les droits à congés visés incluant CA, RTT et congés compensateurs).

Je sollicite ainsi que l'Administration ne me décompte aucun jour, en dehors des CA volontairement posés, quelle que soit la période de référence visée par l'ordonnance du 15 avril et enregistré, sur le logiciel Origine, pour chacune des périodes et dans leur intégralité, le motif CAD correspondant au télétravail (comme indiqué dans les consignes DAP transmises aux DISP le 23 avril 2020).

En cas de rejet de cette requête par vos soins, je saisirai toutes les voies de recours à ma disposition, notamment la saisine de la CAP puisque cette décision entérinerait un rejet implicite de télétravail initiale alors que celui ci constitue la modalité de travail normale durant l'état d'urgence sanitaire. (article 25 , III point 6° du décret du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires)

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer Madame la Directrice/ Monsieur le Directeur, mes respectueuses salutations.