



Situation des personnels dans le contexte sanitaire de l'épidémie de Covid-19

Modalités applicables à partir du 9 janvier 2021

I. Quelles sont les différentes situations possibles ?

| Situation | Que faire ? |
|--|--|
| Je suis personnel de l'Education nationale, je fais valoir ma vulnérabilité au sens du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (*) et la nature de mes fonctions permet de travailler à distance. | J'en informe mon supérieur hiérarchique en joignant un certificat médical (*) de mon médecin traitant. Je poursuis mon activité à distance (1). |
| Je suis personnel de l'Education nationale, je fais valoir ma vulnérabilité au sens du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (*) et la nature de mes fonctions ne permet pas de travailler à distance. | J'en informe mon supérieur hiérarchique en joignant un certificat médical (*) de mon médecin traitant. Je poursuis mon activité sur site, mon supérieur hiérarchique garantissant les mesures de protection renforcées préconisées par le Haut Conseil de santé publique en me remettant, notamment, un masque chirurgical de type 2. |
| Je suis personnel de l'Education nationale, je fais valoir ma vulnérabilité au sens du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (*), la nature de mes fonctions ne permet pas de travailler à distance et les conditions de travail sur site ne répondent pas aux mesures de protection renforcées préconisées par le Haut Conseil de santé publique (cf partie II « modalités de travail sur site »). | Je suis placé(e) en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA*) sur présentation du certificat médical (**) de mon médecin traitant |
| Je vis avec une personne vulnérable (***) | Je poursuis mon activité en privilégiant le travail à distance. Si je poursuis l'activité sur site, je porte un masque chirurgical de type 2 mis à disposition par mon supérieur hiérarchique sur le lieu de travail, dans les transports en commun, lors des trajets domicile travail et lors de mes déplacements professionnels |
| Je suis parent d'enfant(s) de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés) dont la crèche, l'école ou le collège est fermé, je n'ai aucune solution de garde et la nature de mes fonctions permet de travailler à distance. | J'en informe mon supérieur hiérarchique en joignant : une attestation de l'établissement + une attestation sur l'honneur précisant que je suis le seul parent à demander cette modalité de travail. Après accord de mon supérieur hiérarchique sur les modalités d'organisation, je poursuis mon travail à distance. |

(1) Dans le premier degré, la possibilité d'un enseignement à distance ne peut être exclue et est soumise à appréciation locale. Dans le second degré, l'enseignement à distance peut être, notamment, assuré si les élèves concernés sont accueillis dans une salle permettant d'assurer un enseignement à distance en présence d'un adulte (AED).

| Situation | Que faire ? |
|---|---|
| Je suis parent d'enfant(s) de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés) dont la crèche, l'école ou le collège est fermé, je n'ai aucune solution de garde et la nature de mes fonctions ne permet pas de travailler à distance. | Je demande une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA*) auprès de mon supérieur hiérarchique en joignant : une attestation de l'établissement + une attestation sur l'honneur précisant que je suis le seul parent à demander l'autorisation. |
| Je suis parent d'enfant(s) de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés) identifié(e) comme cas contact par une autorité sanitaire et la nature de mes fonctions permet de travailler à distance. | J'en informe mon supérieur hiérarchique en joignant : un certificat médical de l'enfant + une attestation sur l'honneur précisant que je suis le seul parent à demander cette modalité de travail. Après accord de mon supérieur hiérarchique sur les modalités d'organisation, je poursuis mon activité à distance. |
| Je suis parent d'enfant(s) de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés) identifié(e) comme cas contact par une autorité sanitaire, je n'ai aucune solution de garde et la nature de mes fonctions ne permet pas de travailler à distance. | Je demande une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA*) auprès de mon supérieur hiérarchique en joignant : certificat médical de l'enfant + une attestation sur l'honneur précisant que je suis le seul parent à demander l'autorisation. |
| J'ai été informé(e) par une autorité sanitaire que j'ai été en contact à risque avec une personne testée positive au virus et la nature de mes fonctions permet de travailler à distance. | J'en informe mon supérieur hiérarchique en joignant un justificatif (copie du mail ou SMS de l'autorité sanitaire, certificat médical...) Après accord de mon supérieur hiérarchique sur les modalités d'organisation, je poursuis mon activité à distance. |
| J'ai été informé(e) par une autorité sanitaire que j'ai été en contact à risque avec une personne testée positive au virus et la nature de mes fonctions ne permet pas de travailler à distance. | Je demande une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA*) auprès de mon supérieur hiérarchique en joignant un certificat médical établi par l'agence régionale de santé, l'assurance maladie ou le médecin. |

(*) ASA (« ASA Covid ») : l'absence doit être saisie sur la base des justificatifs remis. Pour les personnes faisant valoir leur vulnérabilité placées en ASA, en l'absence d'indication de date sur le certificat médical, l'ASA prend fin le 19 février 2021.

(**) Si je souhaite faire valoir ma vulnérabilité, j'en parle à mon médecin traitant qui me délivre un certificat médical (sauf si je relève du critère de l'âge) daté, mentionnant que je suis dans une des situations prévues au décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (voir II - 1°).
Je remets ce certificat à mon supérieur hiérarchique.

(***) Si je souhaite faire valoir la vulnérabilité d'une personne dont je partage le domicile, je remets le certificat médical et un justificatif de domiciliation à mon supérieur hiérarchique.

| Situation | Que faire ? |
|---|--|
| Je suis placé(e) en congé de maladie suite à un test positif de détection de la Covid 19 par RT - PCR ou détection antigénique. | Je transmets à mon supérieur hiérarchique un arrêt de travail établi par mon médecin traitant. Le jour de carence ne sera pas retenu sous réserve d'avoir transmis un arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie. (disposition applicable jusqu'au 31 mars 2021) |
| Dans toutes les autres situations, si mon état de santé ne me permet pas de travailler, je dois justifier mon absence. | Je transmets à mon supérieur hiérarchique un arrêt de travail établi par mon médecin traitant. |

Un conseil du médecin du travail peut être sollicité sur les éventuels aménagements de poste de travail nécessaires pour poursuivre l'activité professionnelle, en contactant :

ce.medecinedeprevention@ac-aix-marseille.fr

II. Le cadre juridique des personnels les plus vulnérables

Les personnels les plus vulnérables relèvent :

- du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020,
Lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042512657>
- de la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

Lien : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Circulaire_DGAFP_agents_vulnerables.pdf

1. Les critères permettant l'identification des personnes vulnérables

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

2. Les modalités d'organisation du travail

- Le principe : **le travail à distance**.
- Si le travail à distance n'est pas possible, **le travail sur site** est organisé par le chef de service qui définit les mesures de protection, dans le respect des mesures préconisées par le haut Conseil de santé publique, à savoir :
 - a) L'isolement du poste de travail notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
 - b) Le respect, sur le lieu de travail, et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
 - c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
 - d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
 - e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
 - f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.
- Si les conditions de travail ne répondent pas à ces mesures de protection, l'agent est placé en **ASA**.

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

Pour aller plus loin - lien vers le site du ministère – protocole sanitaire mis à jour :

<https://www.education.gouv.fr/coronavirus-covid-19-les-reponses-vos-questions-306136>