



ACADÉMIE DE STRASBOURG

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction ressources humaines

Direction des Ressources Humaines
Secrétariat Général
Affaire suivie par :
Jean-Pierre LAURENT
Tél. 03 88 23 38 81
Mél : ce.drh@ac-strasbourg.fr
6 rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9

Strasbourg, le 19 NOV. 2020

La rectrice de l'académie

à

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Directeur des Services de l'Education Nationale
du Bas-Rhin
Madame l'Inspectrice d'Académie,
Directrice des Services de l'Education Nationale
du Haut-Rhin
Mesdames et Messieurs les proviseurs de lycée et
principaux de collège
Mesdames et Messieurs les chefs des établissements
d'enseignement privés
Madame la Directrice de l'EREA
Monsieur le proviseur de l'unité pédagogique régionale
de la région pénitentiaire de Strasbourg
Mesdames et Messieurs les directeurs des centres
d'information et d'orientation
Mesdames et Messieurs les chefs de service du
rectorat.

Objet : Prise en compte au sein des écoles, établissements et services des personnels vulnérables, des personnels « cas contacts » et des personnels sans solution de garde d'enfants de moins de 16 ans

Références :

- Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, notamment son article 20 ;
- Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'urgence sanitaire et notamment ses articles 31 à 36 ;
- Circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 ;
- Instruction du Ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 5 octobre 2020 ;
- Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;
- Décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 ;
- Note DAF C3 n° 2020-0038 du 29 octobre 2020 ;
- Circulaire du ministère de la transformation et de la fonction publique du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables ;
- Circulaire DGRH du 16 novembre 2020 valant instruction relative à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie de COVID-19 dans les services et les établissements du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ;
- Coronavirus Covid-19, foire aux questions (FAQ) mise à jour le 13/11/2020.

1°/ Les personnels « cas confirmés »

Les agents reconnus malades de la Covid-19 et qui présentent un arrêt de travail établi par un médecin sont placés en congé de maladie de droit commun.

Pour mémoire, la journée de carence pour les agents publics a été rétablie depuis la fin de l'état d'urgence, soit le 11 juillet 2020.

Point d'attention concernant les femmes enceintes : le jour de carence ne s'applique pas lorsqu'un arrêt de maladie ordinaire intervient après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

A défaut de production d'un arrêt de travail, les agents doivent être isolés et peuvent être autorisés à télétravailler. Ils ne peuvent en aucun cas bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, qui a vocation à ne concerner que les agents relevant de l'une des situations suivantes : personnels vulnérables, cas contact, garde d'enfants.

2°/ La prise en compte des personnels vulnérables

Sont considérées comme vulnérables, les personnes qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection de Covid-19. La liste est définie par le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 :

- 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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

Afin de garantir la protection du secret médical, l'appartenance à l'une de ces catégories (à l'exception du critère d'âge) est établie par la production d'un certificat médical d'isolement fourni par leur médecin comme le précise la circulaire du 10 novembre citée en référence.

A leur initiative, ces personnes préviennent leur responsable hiérarchique (inspection de l'Education nationale, chef d'établissement, chef de service), en vue de bénéficier des mesures de protection renforcées prévues par le décret du 10 novembre 2020. A 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.

Dans le second degré, si le professeur est ainsi en isolement, il peut assurer son enseignement à distance, si les élèves concernés sont accueillis dans une salle permettant d'assurer un enseignement à distance avec la personne isolée, en présence d'un adulte (AED en préprofessionnalisation, AED, etc.).

Dans le premier degré, même si l'objectif doit être l'accueil des enfants en présentiel, la possibilité d'un enseignement à distance ne peut être exclue et est soumise à l'appréciation locale.

A défaut et lorsqu'ils ne peuvent pas recourir totalement au télétravail et que les mesures de protection renforcées ne peuvent pas être mises en place, notamment pour les personnels enseignants, les agents peuvent être placés en **autorisation spéciale d'absence (ASA)**.

Les agents qui ne demandent pas à bénéficier de mesures de protection alors qu'ils ont produit au printemps dernier un certificat d'isolement, sont invités par leur responsable hiérarchique à accuser réception de cette circulaire et préciser qu'ils ne souhaitent pas bénéficier de mesures de protection renforcée.

Par ailleurs, je vous informe qu'un nouveau code motif d'autorisation d'absence est créé, et codifié « A51-ASA COVID ».

Tous les Systèmes d'Information des Ressources Humaines autorisent désormais la saisie de cette autorisation d'absence spécifique.

Par conséquent, il convient de renseigner ces bases de gestion pour tous les personnels pour lesquels une ASA est accordée, à travers une procédure différenciée selon le type de personnels concerné :

- Pour les personnels du second degré public et privé gérés par GI-GC, la saisie est d'ores et déjà possible
- Pour les personnels du 1er degré public, dont la saisie de l'autorisation d'absence incombe aux secrétaires de circonscription, la saisie sera possible après une mise à jour de l'application ARIA, prévue fin novembre 2020. De la même façon, l'application EASI permettra la saisie de ce code spécifique fin novembre, s'agissant des enseignants du 1er degré privé ;

- Pour les personnels de direction, les personnels des services académiques, et de façon générale pour tous les personnels dont la saisie est impossible à travers un module dédié, il convient de transmettre les demandes d'octroi de l'ASA au service gestionnaire compétent.

Cette codification permet de garantir non seulement le maintien de l'intégralité du traitement de la rémunération et de ses accessoires, mais également la préservation, le cas échéant, du bénéfice intégral des heures supplémentaires annuelles (HSA) aux personnels enseignants du second degré, pendant la période couverte par l'autorisation spéciale d'absence.

La saisie de ce code motif n'emporte aucune conséquence financière, notamment sur le paiement des HSA, et doit strictement être réservée aux ASA rentrant dans le cadre des circulaires précitées.

Vous voudrez saisir comme date de fin dans l'application dédiée, celle du 31 décembre 2020.

A ce titre et pour l'ensemble des personnels exerçant en télétravail, vous trouverez en annexe 1 de la présente circulaire un modèle de courrier d'autorisation de tététravailler. Une fois établi et remis à l'agent, vous voudrez bien en adresser une copie à son service de gestion.

Dans le cas où le télétravail ne peut pas être mis en œuvre, vous voudrez bien renseigner l'application dédiée pour les enseignants ou, pour les autres personnels, faire remonter la demande de mise en ASA au service de gestion, accompagnée du ou des justificatif(s).

Je vous demande de bien vouloir mettre en œuvre ces procédures pour toutes les ASA accordées depuis le 1er septembre 2020.

3°/ La prise en compte des personnels « cas contacts »

Selon la définition de l'Agence nationale de santé publique, est un contact à risque « en l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact (vitre, masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact, masque grand public porté par le cas et le contact), toute personne :

- ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- ayant eu un contact direct avec un cas, en face-à-face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;
- ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
- ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face-à-face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ».

Il est rappelé les « cas contact de cas contact » ne sont pas des « cas contact ».

C'est l'Assurance maladie qui se met en rapport avec « cas contact » identifiés comme tels après signalement des médecins ayant constaté des « cas confirmés ».

Ces personnels identifiés comme cas contacts à risque, sont placés en isolement dans l'attente de résultats d'analyse. Ils exercent en télétravail à temps complet si la nature de leurs missions s'y prête. Sinon, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence sur présentation d'un certificat d'isolement établi par l'agence régionale de santé, l'assurance maladie ou un médecin.

Pour rappel, la FAQ ministérielle, citée en référence, dispose que les personnels identifiés comme contacts à risque ne sont pas accueillis dans l'école ou l'établissement jusqu'au résultat négatif d'un test RT-PCR réalisé 7 jours après le dernier contact avec le cas confirmé. Ce délai peut être prolongé si l'agent vit sous le même toit qu'un cas confirmé.

Il apparaît souhaitable que les personnels attestent sur l'honneur de la réalisation du test et du résultat négatif, dès leur retour sur site.

Enfin, le retour dans l'établissement doit se faire dans le respect strict des mesures barrières pendant une période de 7 jours.

Si le personnel fait l'objet d'un test positif, il convient de se référer au paragraphe 1°/ Les personnels « cas confirmés ».

4°/ Les personnels partageant leur domicile avec une personne vulnérable

Les personnes qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable portent un masque chirurgical de type II, mis à disposition par l'académie, sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de leurs déplacements professionnels.

5°/ La prise en compte des personnels sans solution de garde pour des enfants de moins de 16 ans

Dans l'hypothèse où la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant (école ou crèche) est fermé, si l'enfant est identifié comme cas contact à risque ou si l'état de santé de l'enfant ne lui permet pas d'être accueilli en établissement, l'un des responsables légaux de l'enfant peut être autorisé à exercer en télétravail si ses fonctions peuvent être exercées à distance.

Si leurs fonctions ne peuvent pas être exercées à distance, ces parents peuvent être placés en ASA sur présentation d'une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant ou d'un certificat médical, ainsi que d'une attestation sur l'honneur rédigée par la personne et précisant qu'elle ne dispose pas d'autre solution d'accueil.

Ces ASA sont prises en compte au titre de l'ASA-Covid 51 et n'entraînent pas de réduction du contingent des « ASA garde d'enfants malades ».

Elles ne peuvent en aucun cas être mises en œuvre pour pallier les difficultés de garde d'enfants rencontrées par les personnels avant ou après leurs horaires habituels de prise de poste, à cause de la crise sanitaire (enfants habituellement gardés par des grands-parents âgés par exemple). Dans ce cas il conviendra d'aménager au mieux les horaires habituels des personnels concernés, dans toute la mesure du possible.

Dans ce cas précis, la saisie de l'ASA se fera au jour le jour.

**Pour la rectrice et par délégation,
La secrétaire générale d'académie**


Claudine Macresy-Duport