



ACADÉMIE DE DIJON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Secrétariat général

Dijon, le 17 septembre 2020

Affaire suivie par :
Cédric PETITJEAN

La rectrice

Références :
CP/LJ/2020-048

à

Tél : 03 80 44 84 23
Mél : ce.drh@ac-dijon.fr

mesdames et messieurs les chefs d'établissement,

2 G rue Général Delaborde
BP 81 921
21019 Dijon cedex

s/c de mesdames et messieurs les inspectrices et
inspecteurs d'académie, directrices et directeurs
académiques des services de l'éducation nationale de
la Côte d'Or, de la Nièvre, de la Saône et Loire et de
l'Yonne

Objet : Gestion des personnels – Évolution de l'épidémie de COVID-19

Dans la continuité de la parution récente des circulaires du Premier ministre et de la DGRH relatives à la prise en compte dans notre administration de l'évolution de l'épidémie de covid-19, les précisions suivantes peuvent vous être apportées s'agissant de la gestion des personnels.

I) **Situation des personnels présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la COVID-19**

Sont considérés comme vulnérables les personnels qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid-19.

1) Personnes présentant une vulnérabilité particulière au sens du décret du 29 août 2020

Les personnels vulnérables, au sens de l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 ci-joint qui fixe la liste des patients répondant à l'un des critères pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler sur site, doivent exercer leurs missions en travail à distance si la nature de leurs missions s'y prête.

Si les **fonctions ne peuvent pas être exercées à distance**, ce qui est le cas en particulier des personnels enseignants, l'agent se voit délivrer une autorisation spéciale d'absence (ASA) sur production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

La procédure est la suivante :

Le chef d'établissement transmet par courriel à ce.dirh@ac-dijon.fr la demande d'autorisation spéciale d'absence avec, à l'appui, le certificat d'isolement établi par le médecin fourni par l'agent. La décision d'octroi de l'ASA est transmise par retour de mail à l'intéressé(e).

Si les **fonctions peuvent être exercées à distance**, l'agent bénéficie de cette modalité de travail pour l'intégralité de son service dans la mesure où celle-ci est compatible avec les nécessités du service.

La procédure est la suivante :

L'agent transmet au chef d'établissement pour validation la demande de travail à distance selon le formulaire type

ci-joint. Le chef d'établissement en informe le rectorat par courriel adressé à ce.dirh@ac-dijon.fr. Cette situation devra rester exceptionnelle en raison de la nature des activités dont l'exercice est lié à la présence des élèves et des enseignants dans les établissements et aux outils utilisés.

2) Autres personnes vulnérables

Les personnels qui présentent l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin ci-joint ou qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable selon les mêmes critères **peuvent être autorisés à exercer leurs missions en travail à distance** dans la mesure où cette modalité est compatible avec les nécessités du service.

Cette activité à distance ne pourra excéder 3 jours par semaine conformément aux règles de droit commun applicables.

Si les **fonctions ne peuvent pas être exercées à distance**, ce qui est le cas en particulier des personnels enseignants, le travail est réalisé en présentiel. Ces personnels portent un masque chirurgical de type II fourni par l'académie.

Pour les jours de présence, des aménagements horaires peuvent être accordés s'ils sont compatibles avec les nécessités de service afin d'éviter à ces personnels de fréquenter les transports en commun aux heures de pointe. Des aménagements du poste de travail pourront être mis en œuvre, le cas échéant, sur avis du médecin de prévention (par exemple : séparation en plexiglas dans un bureau ou encore aménagement spécifique de la salle de classe).

Les personnels dont les fonctions ne peuvent pas être réalisées à distance et qui, malgré les mesures mises en place, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité sur site doivent, sous réserve des nécessités de service, prendre des congés annuels, des jours de récupération du temps de travail ou des jours de compte épargne temps. A défaut leur absence doit être justifiée par un certificat médical et ils sont placés en congé maladie ordinaire selon les règles de droit commun.

Si les **fonctions peuvent être exercées à distance**, l'agent bénéficie de cette modalité de travail pour 3 jours au maximum dans la mesure où elle est compatible avec les nécessités du service.

La procédure est la suivante :

L'agent transmet au chef d'établissement pour validation la demande de travail à distance selon le formulaire type ci-joint. Le chef d'établissement en informe le rectorat par courriel adressé à ce.dirh@ac-dijon.fr. Cette situation devra rester exceptionnelle en raison de la nature des activités dont l'exercice est lié à la présence des élèves et des enseignants dans les établissements et aux outils utilisés.

II) Situation en cas de cas suspects, contacts, groupés ou positif

Les personnels placés en isolement sur décision de l'agence régionale de santé ou de l'assurance maladie et dans l'attente de résultat de test, exercent en travail à distance à temps complet si la nature de leurs missions s'y prête. Si ce n'est pas le cas, ils sont placés en autorisation spéciale d'absence sur présentation d'un certificat d'isolement établi par l'autorité sanitaire ou par le médecin.

Dans le second degré, si l'enseignant 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 en présence d'un adulte (AED, AED prépro...).

Si les conditions précitées ne sont pas réunies, les enseignants n'exercent leurs fonctions à distance que pour assurer la continuité pédagogique à distance dans le cas où la classe, l'école ou l'établissement fait l'objet d'une

Lorsqu'un agent est placé en isolement ou quatorzaine car positif au test PCR, il est placé en arrêt de travail selon les conditions de droit commun (application du jour de carence).

La procédure de demande d'ASA est la suivante :

Le chef d'établissement transmet par courriel à ce.dirh@ac-dijon.fr la demande d'autorisation spéciale d'absence avec à l'appui le certificat d'isolement fourni par l'agent. La décision d'octroi de l'ASA est transmise par retour de mail à l'intéressé(e).

III) Personnels devant assurer la garde de leur(s) enfant(s) en cas de fermeture totale ou partielle d'un établissement scolaire ou d'un établissement d'accueil du jeune enfant

Dans l'hypothèse où la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant (crèche, école, établissement) fait l'objet d'une mesure de restriction arrêtée par le préfet de département ou si l'état de santé de l'enfant ne lui permet pas d'être accueilli à l'école ou au collège, leur père ou leur mère peut être autorisé à travailler à distance si les fonctions sont compatibles avec les nécessités de service.

Si les fonctions ne peuvent pas être exercées à distance, des autorisations spéciales d'absence seront délivrées sur présentation d'une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant ainsi que d'une attestation sur l'honneur d'absence de solution alternative de garde.

La procédure est la suivante :

Le chef d'établissement transmet par courriel à ce.dirh@ac-dijon.fr la demande d'autorisation spéciale d'absence avec à l'appui les documents évoqués ci-dessus. La décision d'octroi de l'ASA est transmise par retour de mail à l'intéressé(e).

IV) Port du masque

Les services et les écoles doivent veiller à la santé et à la sécurité des personnels appelés à assurer la continuité du service public de l'éducation nationale.

A ce titre, le port du masque de protection par les personnels est obligatoire en application des dispositions de l'article 36 du décret n°2020-860 du 10 juillet 2020 modifié.

Le port du masque est à la fois une mesure de protection contre la circulation du virus mais également une obligation professionnelle qui ne saurait être méconnue.

Dans le cas d'une contre-indication médicale au port du masque, certifiée par un médecin, la personne exerce à distance, si ses activités le permettent, et à défaut, elle produit un arrêt de travail établi par un médecin. Elle est alors placée en congé de maladie ordinaire.

La direction des ressources humaines du rectorat est à votre entière disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces modalités.

**Pour la rectrice et par délégation,
La secrétaire générale de l'académie de Dijon**

Sandrine BENYAHIA