

Nice, le 14 septembre 2020

SECRETARIAT GENERAL

Affaire suivie par :
Bruno MARTIN
Secrétaire général d'académie
Téléphone
04 93 53 72 39
Courriel
Secretariat.particulier-sg-
aca@ac-nice.fr

Affaire suivie par :
Christian PEIFFERT
Adjoint au secrétaire général
d'académie-DRH
Téléphone
04 93 53 72 61
Courriel
drh@ac-nice.fr

53 avenue Cap de Croix
06181 Nice cedex 2

Le Recteur de l'Académie de Nice,

à

*Mesdames et Messieurs les chefs
d'établissement du second degré
Mesdames et Messieurs les Directeurs des
établissements privés sous contrat
Mesdames et Messieurs les inspecteurs de
circonscription du premier degré
Mesdames et Messieurs les directeurs de CIO
Mesdames et Messieurs les chefs de
département et de service*

*S/c de Messieurs les inspecteurs d'académie-
directeurs académiques des services de
l'éducation nationale, directeurs des services
départementaux de l'éducation nationale des
Alpes -Maritimes et du Var,*

**Objet : Gestion des personnels et modalités d'application au sein du
ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, des
dispositions prises pour la fonction publique en raison de l'évolution de
l'épidémie de covid-19**

Les services et les établissements doivent veiller à la santé et à la sécurité des
personnels qui sont appelés, sous les réserves précisées ci-dessous, à travailler
sur leur lieu habituel de travail, afin d'assurer la continuité du service public de
l'éducation nationale.

I. Port du masque de protection sur le lieu de travail

Dans les écoles et les établissements publics d'enseignement, 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 prescrivant les mesures
générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires
sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé, tel que modifié
par le décret n°2020-1096 du 28 août dernier.



2 / 5

Dans les services, le Gouvernement a rendu le port du masque obligatoire comme suite à l'avis du Haut conseil de santé publique en date du 28 août dernier et au protocole sanitaire national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19, mis en ligne le 31 août dernier par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Le port du masque est donc 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 en télétravail jusqu'à temps complet 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.

II. Situation des personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-coV-2

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

Le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 abroge le décret n°2020-521 du 5 mai 2020 et modifie ainsi la définition des personnes vulnérables :

« Sont regardées comme vulnérables au sens du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée les patients répondant à l'un des critères suivants et 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 :

« 1° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunodépressive ;*
- 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 ;*

3° Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère. »

Ces personnes exercent en télétravail si la nature de leurs missions s'y prête. Dans le cas contraire, elles bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence, sur la base d'un certificat d'isolement fourni par leur médecin.

II.2 Autres personnes vulnérables

Les personnes qui présentent l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020 ou qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable précitée peuvent être autorisées à exercer en télétravail si leurs fonctions peuvent être exercées à distance, dans la



3 / 5

mesure où cela est compatible avec les nécessités du service et selon les formes de droit commun, c'est-à-dire pour trois jours au plus par semaine, sous réserve des dérogations prévues par l'article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Si leurs fonctions ne peuvent pas être exercées à distance, en particulier pour les personnels enseignants, le travail est réalisé en présentiel. Ces personnels portent un masque chirurgical de type II, mis à disposition par l'académie.

Pour les jours de présence, des aménagement horaires peuvent être accordés s'ils sont compatibles avec les nécessités de service, afin d'éviter aux personnels la fréquentation des transports en commun pendant les heures d'affluence. Des adaptations du poste de travail pourront être mises en œuvre, le cas échéant sur avis du médecin de prévention (par exemple, séparation en plexiglas au bureau, aménagement éventuel de la salle de classe).

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

III. Situation en cas de cas suspects, contacts ou groupés

A la suite de l'évolution de la durée de la période d'isolement des «cas contact» :

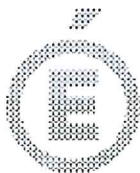
S'agissant des personnels identifiés comme cas contact actuellement placés en "quatorzaine", les mesures d'isolement doivent se poursuivre jusqu'au rendu du résultat d'un test PCR qui doit être réalisé au plus tôt sept jours après le dernier contact avec le cas confirmé. Elles ne prennent fin qu'en cas de résultat de test négatif.

Ainsi la durée d'isolement incompressible pour les personnes contacts est de sept jours à partir du dernier contact, prolongée du délai nécessaire à l'obtention du résultat.

En conséquence, les personnes concernées depuis sept jours ne peuvent revenir que si elles ont réalisé un test PCR négatif et non du seul fait de l'écoulement d'une période de sept jours.

Il leur appartient d'attester sur l'honneur la réalisation du test sept jours après le dernier contact et du résultat négatif de ce test. En l'absence d'une telle attestation, l'éviction est maintenue jusqu'à sa production et pour une durée maximale de quatorze jours.

Concernant les agents dont les fonctions peuvent s'exercer à distance, la limitation à trois jours maximum de télétravail par semaine ne s'applique pas pour les agents qui sont "cas contacts à risque" et qui font l'objet d'une mesure d'isolement, ainsi qu'en cas de fermeture partielle ou totale d'établissement. Par conséquent, les personnels placés en isolement sur décision de l'ARS ou de l'assurance maladie, et dans l'attente de résultats d'analyse, 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'autorité sanitaire ou par un médecin.



4 / 5

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 et dans le second degré lorsque les conditions précitées ne peuvent être réunies, les personnels enseignants n'assurent 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 mesure de fermeture totale ou partielle pour raison de santé.

IV. Situation des parents d'enfants ne pouvant être accueillis dans leur établissement

Dans l'hypothèse où la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant (école ou crèche) fait l'objet d'une mesure de restriction préfectorale ou si l'état de santé de l'enfant ne lui permet pas d'être accueilli à l'école ou au collège, le père ou la mère peut être autorisé(e) à exercer en télétravail si ses fonctions peuvent être exercées à distance, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du service et selon les formes de droit commun. Les dispositions prévues pour le second degré dans le III ci-dessus sont applicables.

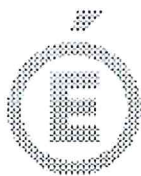
Si leurs fonctions ne peuvent pas être exercées à distance, ces parents peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence sur présentation d'une attestation de l'établissement d'accueil ou d'un certificat médical, ainsi que d'une attestation sur l'honneur rédigée par la personne et précisant qu'elle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

V. Les dispositifs académiques d'accompagnement

Les différents conseillers RH, médico-sociaux et référents santé sécurité au travail restent mobilisés à vos côtés.

Vous pouvez donc continuer de communiquer aussi largement que possible aux personnels de l'éducation nationale placés sous votre autorité, les contacts ci-dessous :

- *Référent(e)s RH académiques : au 09 72 63 62 11 de 8h à 12h et de 14h à 17h*
- *Psychologues du travail : au 09 72 63 62 11 de 8h à 12h et de 14h à 17h*
- *assistant(e)s sociales dont les coordonnées se trouvent sur le site : <http://www2.ac-nice.fr/cid92199/contacter-le-service-social-de-l-academie-de-nice.html>*



5 / 5

De même, vous pouvez continuer à vous appuyer sur l'expertise des équipes de santé (médecins et infirmiers scolaires), ainsi que celle du conseiller de prévention académique (CPA) et de l'inspectrice santé sécurité au travail (ISST) :

- *Conseiller de prévention académique : courriel : cpa@ac-nice.fr
Tél : 04 92 15 47 15*
- *Inspectrice santé et Sécurité au Travail : courriel : isst@ac-nice.fr
Tél : 04 92 15 47 14*
- *Conseiller de prévention départemental 83 : courriel : cpd83@ac-nice.fr*
- *Conseiller de prévention départemental 06 : courriel : cpd06@ac-nice.fr*

Je ne manquerai pas de vous tenir informé, le cas échéant, de toute évolution ou nouvelle précision qui me parviendrait.

Je sais pouvoir compter sur votre vigilance dans la mise en œuvre de ces préconisations et vous en remercie.

Pour le Recteur et par délégation
Le Secrétaire Général de l'Académie

Bruno MARTIN

**ATTESTATION SUR L'HONNEUR POUR LES PERSONNELS NE DISPOSANT
D'AUCUNE SOLUTION DE GARDE POUR LEUR(S) ENFANT(S) DE MOINS DE 16 ANS**

Je soussigné

M/ Mme _____

Fonctions et lieu d'exercice : _____

Atteste sur l'honneur

-que mon enfant _____, âgé de _____ ans ne dispose d'aucune solution d'accueil et que je dois en conséquence assurer sa garde à domicile.

J'atteste être le seul parent à solliciter une autorisation pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

En cas d'évolution en matière de garde d'enfant(s), je m'engage à recontacter immédiatement mon établissement pour reprendre mes fonctions en présentiel.

Fait à _____ le / / 2020

Signature :

ATTESTATION – ETABLISSEMENT SCOLAIRE

Cette attestation est établie à la demande des parents qui déclarent ne disposer d'aucune solution de garde alternative et doit être remise par leurs soins à leur employeur

A compléter par : le/la directeur(trice) d'école, le/la Principal(e) de collège

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Directrice/directeur d'école ☐ Principal(e) ☐

Adresse :

Certifie que l'enfant

Nom :

Prénom :

Ne peut pas être accueilli(e) dans mon établissement scolaire en raison d'une mesure de restriction arrêtée par le Préfet du département.

Fait à.....,
Le...../.....2020

Signature