MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

Liberté
Égalité
Fraternité

**Direction générale
des ressources humaines**

Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers Sociaux, de santé et des bibliothèques
DGRH C
n°
Affaire suivie par :
David HERLICOVIEZ
Tél : 01 55 55 36 23
Mél : david.herlicoviez@education.gouv.fr

110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris, le 14 septembre 2020

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

à

Mesdames les rectrices et messieurs les recteurs d'académie

Messieurs les vice-recteurs des collectivités d'outre-mer

Monsieur le chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre et Miquelon

Mesdames les directrices et messieurs les directeurs des établissements publics nationaux

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

Références : - 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 rectificative pour 2020
- Circulaire du Premier ministre relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19 en date du 1er septembre 2020

La présente circulaire a pour objet, s'agissant de la gestion des personnels, de préciser les modalités d'application au sein de notre ministère des dispositions prises pour la fonction publique de l'Etat en raison de l'évolution de l'épidémie de covid-19. Elle concerne les écoles, les établissements publics d'enseignement, les services et les établissements publics nationaux du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Les services et les établissements doivent veiller à la santé et à la sécurité des personnels qui sont appelés, sous les réserves précisées dans la présente circulaire, 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 dans les locaux

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.

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. Fonctionnement des services et des établissements : organisation du travail et télétravail

Dans les services et les établissements, le télétravail est régi par les dispositions de droit commun, à savoir le 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, à l'arrêté ministériel du 6 avril 2018 pris pour son application dans nos ministères, ainsi qu'aux dispositions prises, le cas échéant, par les rectrices, recteurs, directrices et directeurs d'établissement public national.

L'autorisation, la quotité et l'organisation du télétravail sont décidées par l'autorité hiérarchique en fonction des nécessités de service. Au vu de la rédaction du décret issue d'une modification en date du 5 mai dernier, la quotité peut excéder la limite de trois jours « *en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.* ». Dans la situation présente, cette disposition trouve à s'appliquer aux agents dont les fonctions peuvent s'exercer à distance 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.

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

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

A l'exception de la Guyane et de Mayotte, 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 rectificative pour 2020 abroge le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 et modifie ainsi la définition des personnes vulnérables :

« Sont regardés 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 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 ;
« 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.

III-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 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[1].

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 aménagements horaires peuvent être accordés s'ils sont compatibles avec les nécessités du 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 du travail (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 autorisés 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.

Dans les académies de Guyane et de Mayotte, qui restent soumises à l'état d'urgence sanitaire, les dispositions de la circulaire DGRH du 13 mai dernier relative au renforcement de l'accompagnement des personnels pour la réouverture progressive des écoles et des établissements d'enseignement et divers sujets RH restent en vigueur (fiche 3 relative à la situation des personnels).

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

Les personnels placés en isolement sur décision de l'agence régionale de santé 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.

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 second degré si les conditions précitées ne sont pas réunies et dans le premier degré, 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.

V. 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

[1] Sauf en Guyane et à Mayotte, le décret du 29 août a mis un terme, depuis le 31 août, au régime du chômage partiel pour les salariés et salariées du secteur privé partageant le même domicile qu'une personne vulnérable et pour les parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

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 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 IV 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 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.

VI. Mobilisation des personnels de santé

Le maintien d'un niveau élevé de vigilance est indispensable pour contenir la persistance du virus sur le territoire national. A ce titre les personnels de santé peuvent être amenés à assurer à titre exceptionnel un service d'astreinte destiné à la réalisation de missions de veille, d'alerte et d'appui à la gestion d'une situation de crise, dans les conditions prévues par le décret n°2018-420 du 30 mai 2018.

-oOo-

Je vous invite à faire part à la direction générale des ressources humaines des difficultés éventuelles que vous pourriez rencontrer dans l'application de ces dispositions.

Pour le ministre,
Le directeur général des ressources humaines,

Vincent SOETEMONT