

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

Modalités applicables à partir du 31 août 2022

I. Quelles sont les différentes situations possibles ?

Vaccination contre la COVID-19

N°	Situation	Que faire ?
1	Je compte me faire vacciner contre la Covid-19 ; le rendez-vous obtenu n'a pas pu être fixé en dehors de mon temps de travail.	J'en informe mon supérieur hiérarchique qui m'attribue une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour me rendre au rendez-vous.
2	Je compte faire vacciner mon enfant mineur ou majeur protégé contre la Covid-19 ; le rendez-vous obtenu n'a pas pu être fixé en dehors de mon temps de travail.	J'en informe mon supérieur hiérarchique qui m'attribue une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour accompagner mon enfant.
3	Je déclare des effets secondaires importants après avoir été vacciné contre la Covid-19 le jour et le lendemain de la vaccination.	J'en informe mon supérieur hiérarchique, en joignant une attestation sur l'honneur que je ne suis pas en mesure de travailler pour ce motif. Mon supérieur hiérarchique m'attribue une autorisation spéciale d'absence (ASA).
4	J'appartiens à l'une des catégories de personnels concernés par l'obligation vaccinale.	Je me réfère aux notes publiées au Bulletin Académique.

Personnels vulnérables

Les critères de vulnérabilité **restent** définis par l'article 1^{er} du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021. Deux catégories d'agents sont mentionnées : les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés (se reporter au Focus sur les personnels vulnérables - 1) et les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés (se reporter au Focus sur les personnels vulnérables - 2).

N°	Situation	Que faire ?
5	Je suis personnel de l'Education nationale, j'ai été placé en ASA jusqu'à présent, et je souhaite reprendre le travail.	J'en informe mon supérieur hiérarchique. Je n'ai pas besoin de joindre un certificat médical de reprise de mon médecin traitant. J'envisage avec lui les modalités de reprise.
6	Je suis personnel de l'Education nationale, non sévèrement immunodéprimé.	Je peux en informer mon supérieur hiérarchique en joignant un certificat médical de mon médecin traitant, daté, mentionnant que je suis dans une des situations prévues au décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 (article 1 ^{er} – I). A mon initiative, je préviens mon supérieur hiérarchique en vue de bénéficier des mesures de protection renforcée. En cas de difficulté, le médecin du travail peut être saisi pour se prononcer sur la possibilité de reprise du travail (Se reporter au Focus sur les personnels vulnérables – 1).

7	Je suis personnel de l'Education nationale, non sévèrement immunodéprimé, justifiant d'une contre-indication à la vaccination.	Je peux en informer mon supérieur hiérarchique en joignant le certificat médical de contre-indication à la vaccination COVID-19 (CERFA n° 16183*01) établi par mon médecin traitant. J'envisage avec mon supérieur hiérarchique les modalités de la poursuite du travail à distance. Au cas par cas, si le recours total au travail à distance n'est pas possible, je peux être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).
8	Je suis personnel de l'Education nationale, sévèrement immunodéprimé et la nature de mes fonctions permet de travailler à distance.	Je peux en informer mon supérieur hiérarchique en joignant un certificat médical de mon médecin traitant, daté, mentionnant que je suis dans une des situations prévues au décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 (article 1 ^{er} – II). Je poursuis alors mon activité à distance.
9	Je suis personnel de l'Education nationale, sévèrement immunodéprimé et la nature de mes fonctions ne me permet pas de travailler à distance.	Je peux en informer mon supérieur hiérarchique en joignant un certificat médical de mon médecin traitant, daté, mentionnant que je suis dans une des situations prévues au décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 (article 1 ^{er} – II). Je demande alors à être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas de placement en ASA, en l'absence d'indication de date sur le certificat médical, l'autorisation est valable **au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023, dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires ajustant le dispositif.**

Cas contact à risque

N°	Situation	Que faire ?
10	J'ai été informé de mon statut de « contact à risque ».	Je suis la conduite définie par l'assurance maladie qui ne prévoit pas de consignes d'isolement. https://www.ameli.fr/assure/covid-19/comprendre-la-covid-19-se-proteger/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-de-la-covid-19

Etat de santé

N°	Situation	Que faire ?
11	Je suis positif à la Covid-19.	Je m'isole et suis les règles prévues par l'assurance maladie en fonction de mon schéma vaccinal. https://www.ameli.fr/bouches-du-rhone/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/en-cas-de-test-positif-au-covid-19 J'en informe mon supérieur hiérarchique en joignant l'attestation d'isolement délivrée par l'assurance maladie. Mon supérieur hiérarchique me place en ASA pendant la durée prévue par l'assurance maladie.
12	Je présente encore des symptômes à la fin de l'isolement et je suis placé en congé de maladie directement en lien avec la Covid-19.	Je transmets à mon supérieur hiérarchique l'arrêt de travail établi par mon médecin traitant. Le jour de carence n'est pas retenu.
13	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 l'arrêt de travail établi par mon médecin traitant.

Situation des enfants :

- Fermeture de l'établissement, de la classe ou de la section de crèche de l'enfant
 - Enfant positif à la Covid 19

N°	Situation	Que faire ?
15	Je suis parent d'enfant(s) de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés), je suis dans une des deux situations (fermeture, enfant positif), je n'ai aucune solution de garde, et la nature de mes fonctions permet de travailler à distance.	<p>Je poursuis mon travail à distance organisé en lien avec mon supérieur hiérarchique.</p> <p>Je me réfère à la fiche pratique académique présentant les modalités de travail à distance (conseils et bonnes pratiques) : https://www.ac-aix-marseille.fr/crise-sanitaire-covid-19-recommandations-et-informations-pour-les-personnels-de-l-academie-d-aix-121730</p> <p>A titre dérogatoire, sur ma demande et en fonction de ma situation individuelle et de la continuité du service, mon chef de service peut m'accorder une ASA.</p>
16	Je suis parent d'enfant(s) de moins de 16 ans (aucune limite d'âge pour les enfants handicapés), je suis dans une des deux situations (fermeture, enfant positif), je n'ai aucune solution de garde, et la nature de mes fonctions ne permet pas de travailler à distance.	<p>Je demande une autorisation spéciale d'absence (ASA) auprès de mon supérieur hiérarchique en attestant :</p> <ul style="list-style-type: none">- de la situation de mon enfant (fermeture, cas contact, positif),- que je suis le seul parent à demander l'autorisation.

L'ASA « garde d'enfant » obtenue sera saisie par les services sur la base des justificatifs remis. Elle sera imputée sur le contingent des ASA pour garde d'enfant ou enfant malade.

II. 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>
 - Les personnels vulnérables – lien vers le décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044030573>
 - Circulaire DGAFP du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2021/20210909-circulaire-DGAFP.pdf
 - FAQ du ministère de la transformation et de la fonction publique mise à jour au 24 aout 2022
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/FAQ-actualisee-24-aout-2022.pdf>
-

Focus sur les personnels vulnérables

1- La situation des agents non sévèrement immunodéprimés

- Les situations médicales concernées :
 - o Être âgé de 65 ans et plus,
 - o Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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,
 - o Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,
 - o 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),
 - o Présenter une insuffisance rénale chronique sévère,
 - o Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
 - o Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²),
 - o Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - 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,
 - o Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
 - o Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
 - o Être au troisième trimestre de la grossesse,
 - o Être 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,
 - o Être atteint de trisomie 21.
 - Les modalités d'organisation du travail :
 - o Travail sur site avec, à l'initiative de l'agent, la mise en place des mesures de protection renforcées,
 - o Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) par le supérieur hiérarchique, à la demande de l'agent, s'il n'est pas possible de recourir totalement au travail à distance, sous réserve :
 - que le médecin traitant atteste que l'agent est exposé à de fortes densités virales.
Selon le ministère du travail et de l'emploi, il s'agit d'une exposition systématique et répétée à des personnes infectées par la Covid 19.
- Et
- que l'agent ne bénéficie pas des mesures de protection renforcées.

Liste des mesures de protection renforcées à mettre en place par le supérieur hiérarchique :

- ✓ 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,
- ✓ 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,
- ✓ L'absence ou la limitation du partage du poste de travail,

- ✓ 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,
- ✓ 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,
- ✓ 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.

En cas de désaccord entre le supérieur hiérarchique et l'agent concernant l'exposition à de fortes densités virales, le supérieur hiérarchique saisit pour avis le médecin du travail à l'aide de l'imprimé « mesures de protection renforcée ».

En attendant cet avis, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

2- Les agents sévèrement immunodéprimés

- Les situations médicales concernées :
 - Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - Être sous chimiothérapie lymphopénisante,
 - Être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima),
 - Être dialysés chroniques,
 - Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.
- Les modalités d'organisation du travail :
 - Le placement en autorisation spéciale d'absence (ASA), si le recours total au travail à distance n'est pas possible.

Un conseil du médecin du travail peut être sollicité, notamment pour les personnels ayant eu un Covid long ou ayant des séquelles suite à leur infection.

Contact : ce.medecinedeprevention@ac-aix-marseille.fr



MESURES DE PROTECTION RENFORCEE MISES EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur certifie que l'agent ne peut pas recourir **totalem**ent au télétravail ou au travail à distance

L'employeur certifie qu'il a mis en place les mesures de protection renforcée suivantes :

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 ;

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 ;

L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

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 ;

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 ;

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.

Autres (capteur de CO2...:détailler)

Date / /

NOM Prénom et Signature de l'Employeur / Chef de service / Chef d'établissement

Agent :

NOM	Prénom	Fonction	Affectation

Vu et pris connaissance le / /

En cas de désaccord avec les mesures énoncées ci-dessus motiver votre réponse

Signature de l'agent

Pour les personnels affectés dans plusieurs établissements ou dans plusieurs services, un imprimé doit être complété par chacun des chefs de service concernés.