

14 mai 2020



Réouverture progressive des établissements d'enseignement

- Accompagnement des personnels

Référence : Circulaire du 13-5-2020: MENH2011718C relative au renforcement de l'accompagnement des personnels pour la réouverture progressive des écoles et des établissements d'enseignement

Le processus progressif de retour en établissement scolaire s'articule autour de la déclinaison des doctrines élaborées au niveau national en matière sanitaire, pédagogique et d'accueil.

L'accompagnement des personnels est un élément clé de cette nouvelle étape et doit permettre une adaptation constante de nos personnels aux conditions d'exercice de leurs missions.

Ce document permet de rappeler les ressources existantes dans l'académie en direction de chacun des personnels et adaptées au contexte que nous connaissons.

Il se compose de trois parties :

Partie I : Un accompagnement par les équipes de santé et par les équipes RH académiques

Partie II : Consultation des instances dans le cadre la réouverture progressive des écoles et des établissements d'enseignement

Partie III : Prise en compte de la situation des personnels dans le cadre du retour à l'activité

Partie I : Un accompagnement par les équipes de santé et les équipes RH académiques

I.1 Le rôle des personnels sociaux, de santé, psychologues et de prévention

Dans cette période de crise sanitaire, il est nécessaire de s'appuyer sur les personnels de santé et de service social et de promouvoir leur rôle ainsi que celui du réseau de prévention. Leur participation aux moments d'accueil des personnels et de reprise progressive des activités est un appui important.

Les personnels de santé scolaire (médecins et infirmiers) sont garants de la bonne application des protocoles sanitaires et continuent d'assurer le lien entre d'une part les écoles et établissements d'enseignement, les collectivités territoriales et, d'autre part, l'agence régionale de santé.

Les personnels enseignants et de direction peuvent compter sur **les médecins scolaires** afin de faire le lien avec les familles et les médecins traitants, d'apprécier la vulnérabilité des enfants au regard de la santé et leurs besoins particuliers pour le retour dans l'établissement. Ils peuvent apporter une expertise dans les décisions concernant l'organisation des locaux et contribuer à la formation à l'hygiène et aux gestes barrière. Ils accompagnent la reconstitution des équipes et leur préparation à l'accueil des enfants. Ils veillent à l'application de la conduite à tenir en cas de symptômes. En collaboration avec les **psychologues de l'éducation nationale** et les équipes pédagogiques, ils proposent des actions collectives et individuelles de promotion de la santé psychique des enfants, qui peuvent avoir été affectés par le confinement et le déconfinement.

Les infirmiers conseillent les cadres et les équipes et apportent leur expertise sur l'application des protocoles sanitaires. Ces personnels jouent un rôle essentiel d'accueil et d'écoute. Ils participent à l'application des protocoles d'urgence et évaluent en premier recours les symptômes éventuellement présentés par les élèves et les personnels. Ils contribuent à la formation aux gestes barrières. Ils peuvent former et conseiller les personnels enseignants pour transmettre aux élèves la pratique de ces gestes barrière. Ils sont des interlocuteurs privilégiés des familles pour répondre aux questions relatives à la santé et aux conditions d'accueil des élèves.

Les psychologues de l'Education nationale contribuent, par leur expertise auprès des équipes éducatives, à l'élaboration des dispositifs d'accueil et de prévention des élèves. Ils concourent à l'instauration d'un climat scolaire bienveillant, d'écoute et d'attention nécessaire aux élèves les plus fragiles. Ils contribuent à l'accompagnement des élèves dans leur projet d'orientation.

Les médecins de prévention, les infirmiers en santé au travail seront sollicités par les personnels dont l'état nécessite un aménagement de poste, par exemple s'ils sont déclarés vulnérables ou s'ils reprennent le travail après avoir été malades. Les personnels de santé au travail assurent une écoute médicale individuelle dans le cadre d'un soutien, d'une aide et d'une orientation vers les soins éventuellement nécessaires. Ils participent aux dispositifs d'écoute et d'accompagnement mis en place pour prévenir les risques psychosociaux. Ils conseillent les établissements sur l'application des protocoles sanitaires dans les ateliers.

Sous la coordination des **conseillers techniques, les assistants de service social** doivent assurer une veille des élèves comme des personnels afin de faire en sorte que personne ne soit abandonné ou livré à lui-même au cours de cette période très sensible. Ils contribuent, en lien avec les personnels de santé, de prévention et les psychologues au diagnostic des risques et troubles psychosociaux, repèrent les situations individuelles de précarité sociale et financière (familles monoparentales avec plusieurs enfants par exemple, personnels isolés, ...) et assurent le lien avec le service d'action sociale, afin que des relais éventuellement financiers soient rapidement mis en place.

Les **conseillers de prévention** et les **assistants de prévention** peuvent être mobilisés pour préparer la réouverture des écoles, des établissements.

Au-delà du risque sanitaire, ces professionnels sont attentifs aux facteurs de cohésion des collectifs de travail et aux ressources psychosociales dont les équipes disposent pour accueillir les élèves et pour entretenir des relations apaisées avec les familles.

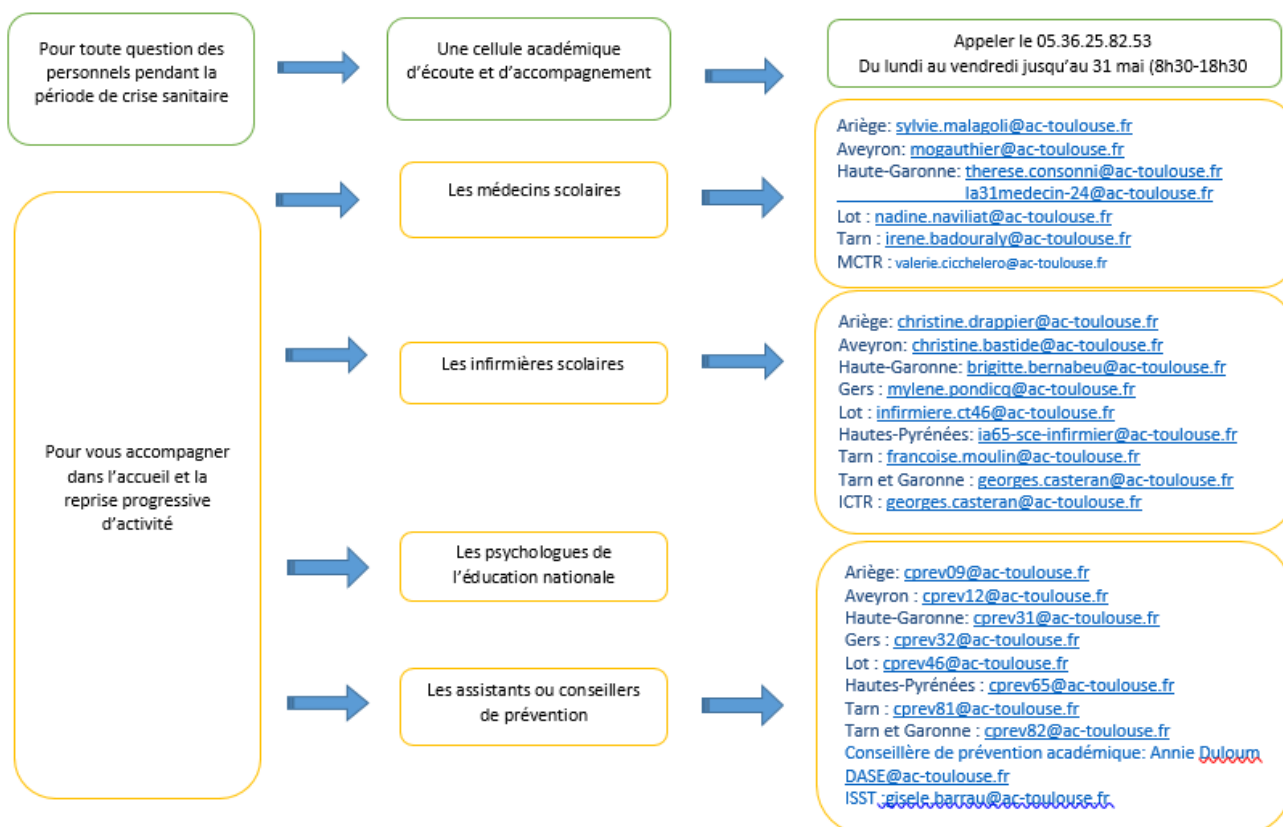
Maintenir / adapter les cellules d'écoute

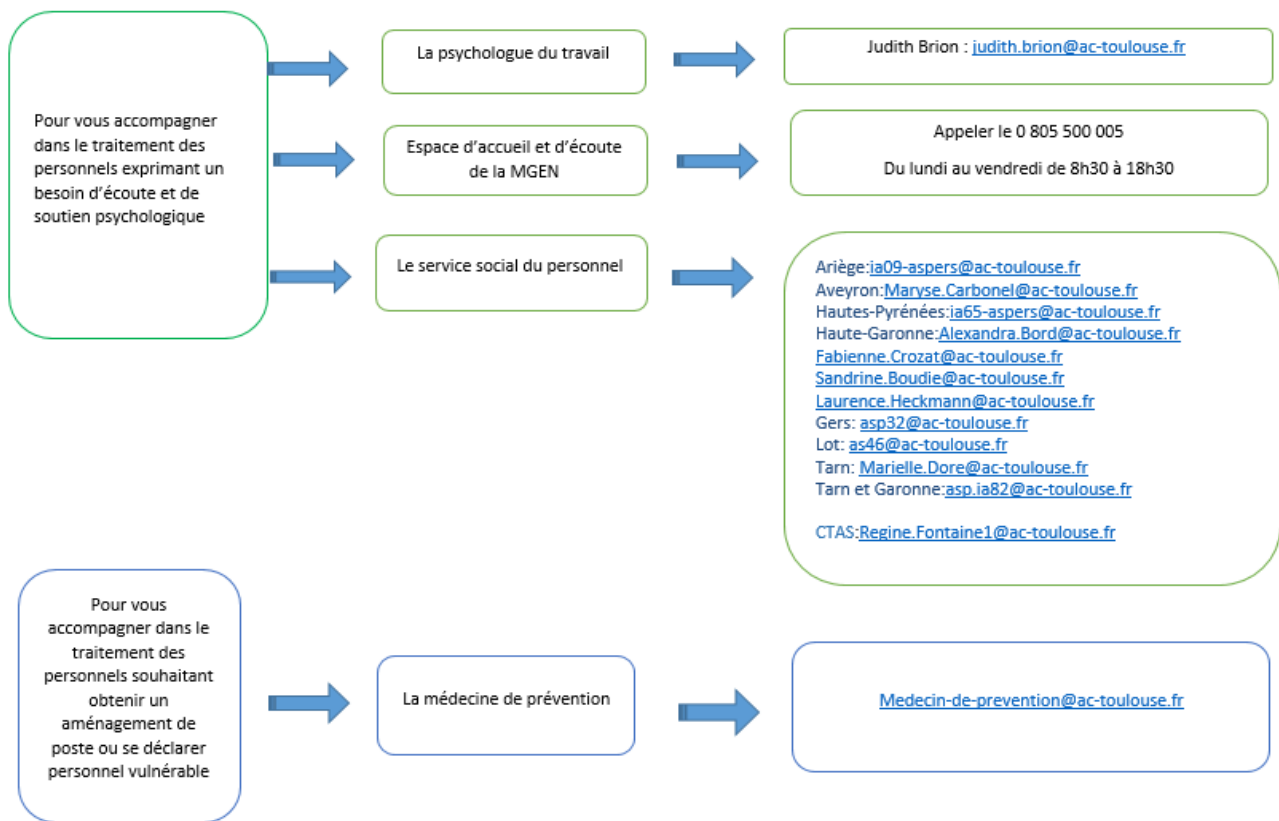
Un numéro local d'écoute a été mis en place dans chaque académie. Il s'agit du 05 36 25 82 53. Ce numéro demeurera actif de 8h30 à 18h30, du lundi au vendredi, jusqu'au 31 mai.

Le dispositif des Espaces d'accueil et d'écoute (EAE), mis en place avec la MGEN, va demeurer accessible pour une écoute individuelle et anonyme, au 0805.500.005 de 8h30-18-30 du lundi au vendredi.

Académie de Toulouse – Services mobilisables pour vous accompagner en tant que personnel de direction ou d'inspection dans le cadre de la reprise d'activité de vos équipes

S'agissant de l'ensemble des personnels





I.2 Le rôle de l'encadrement dans l'accueil et l'accompagnement des personnels

Permettre aux personnels de reprendre une activité dans des conditions optimales de sécurité

Il est essentiel dans l'organisation du travail de permettre le respect des mesures imposées par les protocoles sanitaires pour se protéger et protéger les autres (composition d'équipe de travail réduite, gestes barrière, distances minimales, mise à disposition d'équipements de protection...).

Par ailleurs une attention particulière des cadres devra être portée aux personnes reprenant leur activité après avoir été malades, qu'elles aient été ou non en congé de maladie. Elles peuvent être confrontées à des difficultés et doivent pouvoir trouver de l'écoute et du soutien au sein de l'établissement ou du service. Sous la responsabilité du chef d'établissement l'adjoint gestionnaire veillera aux conditions de reprise des agents qu'il encadre.

Fédérer les équipes de travail

De façon générale, dans le cadre d'un déconfinement vraisemblablement très progressif, la reconstitution des équipes de travail pédagogique et administratif gagnera à être encouragée. Les personnels auront besoin d'échanger spontanément ou de partager leur expérience personnelle, familiale et professionnelle de l'épidémie, du confinement, du travail sur site ou à distance. Cette qualité d'accueil et de climat de travail sera de nature à rassurer les personnels et à recréer progressivement un collectif de travail.

Organiser la charge de travail pour les équipes en présentiel ou maintenues en situation de télétravail

Les équipes de direction recherchent le bon ajustement de l'organisation collective du travail pour tenir compte des capacités et des suggestions des personnels. Une attention particulière est portée aux équipes maintenues en situation de travail à distance.

L'accompagnement des cadres

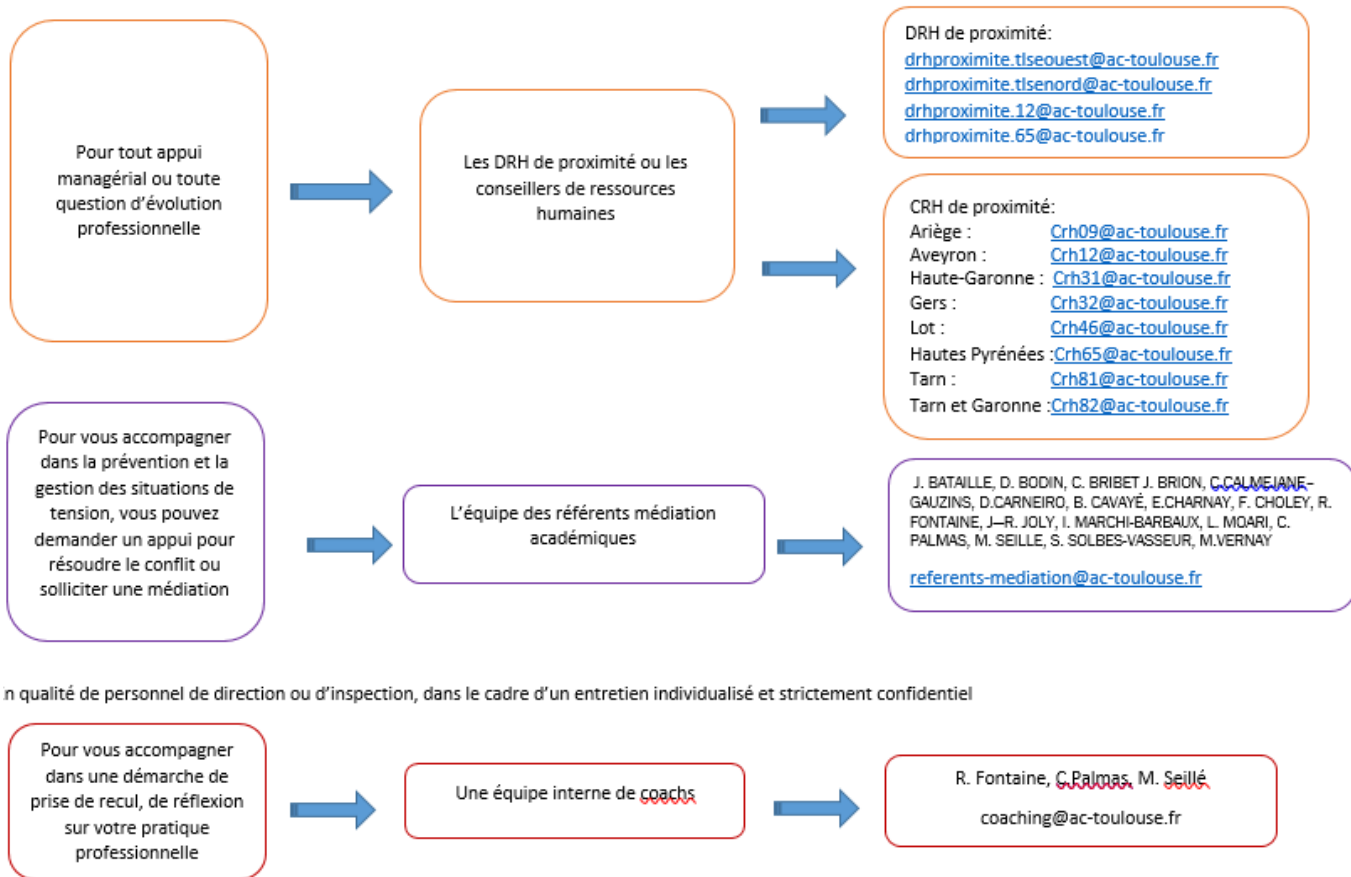
Pour mener à bien leurs missions, les cadres doivent bénéficier d'une situation de travail sereine, s'appuyant sur des moyens et un soutien adéquat : clarification du rôle de chacun, priorisation des actions, partage d'informations, accompagnement en cas de difficultés personnelles ou liées à l'activité professionnelle, espaces d'échanges avec ses pairs, coopération au sein de son équipe.

Les DRH de proximité, pour les territoires qui en bénéficient, pourront venir en appui de vos réflexions et de vos démarches. De même, le dispositif des référents-médiation pourra être sollicité pour prévenir et gérer les éventuelles situations de tensions qui pourraient advenir du fait de la reprise d'activité.

Participer à un groupe d'échanges entre pairs

Ces groupes peuvent prendre la forme de réunions de travail à distance sous le format habituel comme les réunions de bassin pour les personnels de direction ou les réunions des collègues des inspecteurs, ou se dérouler selon des modalités nouvelles qui répondent aux besoins des participants. Ils peuvent également être organisés avec l'appui de ressources telles que la psychologue du travail ou, dans l'accompagnement de projets individuels ou collectifs, par des coaches certifiés.

Là également, les DRH de proximité dans les territoires où ils sont implantés pourront être sollicités.



Tous les services cités exercent en étroite collaboration et faciliteront le contact avec les interlocuteurs appropriés selon les besoins exprimés et les situations rencontrées.

Ces dispositifs viennent en complément de l'action des services académiques et départementaux de gestion (DSDEN, DPE, DPAE, DEP...)

Partie II : Consultation des instances dans le cadre de la réouverture progressive des écoles et des établissements d'enseignement

La commission d'hygiène et de sécurité des EPLE

Cette commission dans chaque lycée d'enseignement technique et chaque lycée professionnel, est chargée (...) « *de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement* ».

Le chef d'établissement réunit la commission, au moins dans tous les cas où elle est de droit, comme pour la réouverture des ateliers. Cette réunion se tient, lorsque le calendrier le permet, avant la date de réouverture de l'établissement.

Conseil d'école

Il revient au DASEN d'arrêter les modalités de reprise d'activité des écoles maternelles et élémentaires. Ceci s'inscrit dans un cadre départemental qui fait l'objet d'une consultation du CTSD. Le directeur d'école informera alors, dans les meilleurs délais, le conseil d'école des modalités d'organisation retenues.

Conseil d'administration des EPLE

Le code de l'éducation (article R 421-20) prévoit que le conseil d'administration « *fixe (...), en particulier, les règles d'organisation de l'établissement* ». Il a également compétence, aux termes du même article, pour délibérer sur les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité. Enfin, « Il peut être consulté par le chef d'établissement sur les questions ayant trait au fonctionnement administratif général de l'établissement ».

Le chef d'établissement réunit son conseil d'administration afin de l'informer sur le protocole sanitaire ministériel et de le faire délibérer sur les règles d'organisation propres à l'établissement pendant la période de déconfinement. Il ne s'agit pas, pour le conseil d'administration, de se prononcer sur la réouverture de l'établissement, mais uniquement sur les règles d'organisation (ex : échelonnement des heures d'arrivée et de sortie, etc.).

Modalités de fonctionnement des instances

Si les conditions techniques ne permettent pas d'assurer la réunion de ces instances en présentiel, il convient de recourir à la visioconférence.

S'agissant des délais de convocation, il convient de rappeler qu'en cas d'urgence, le délai de convocation peut être ramené à 1 jour.

Partie III : Prise en compte de la situation des personnels dans le cadre du retour à l'activité

Le retour à l'activité sur site constitue la règle applicable à l'ensemble des personnels des écoles et des établissements publics locaux d'enseignement, à l'exception des cas présentés ci-dessous :

- les personnels qui relèvent de la catégorie des personnes vulnérables, c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme grave d'infection de Covid-19 (liste définie par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020¹ ;
- les personnels qui vivent dans le même domicile qu'une personne malade (pour une durée de quatorze jours à compter de l'apparition des symptômes) ;
- les personnels qui vivent dans le même domicile qu'une personne vulnérable.

Par ailleurs, à ce stade et au moins jusqu'au 1^{er} juin, les personnels ne disposant pas de solution d'accueil pour leurs propres enfants de moins de seize ans, doivent privilégier le travail à distance (télétravail, continuité pédagogique...). Si le travail à distance n'est pas possible, les personnels bénéficieront d'une autorisation spéciale d'absence.



Situation des personnels vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable

Personnels enseignants du premier degré

Secrétariat général
Pôle des ressources humaines

Référence : Circulaire du 4 mai 2020 relative à la réouverture des écoles et établissements et aux conditions de poursuite des apprentissages.

La circulaire prévoit que :

« Les personnels qui ont une vulnérabilité de santé au regard du virus Covid-19 ou qui vivent avec une personne ayant cette vulnérabilité ne doivent pas être présents aux mois de mai et juin. Ils préviennent l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) ou le chef d'établissement dans les conditions prévues pour l'ensemble des fonctionnaires de l'État. Leur autorité hiérarchique leur indique alors s'ils continuent de s'occuper de leur classe à distance ou s'ils prennent en charge un groupe d'élèves qui ne peut pas se rendre à l'école pour des raisons de santé. »

Qui est concerné ?

- Personne vulnérable ou vivant avec une personne ayant une vulnérabilité
- Femme enceinte selon la situation

Que doit faire l'agent ?

- L'agent informe l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN)
- L'agent consulte son médecin traitant
- L'agent adresse l'attestation à l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) (sans mention de la pathologie) indiquant l'impossibilité d'exercer sur son lieu de travail
- La transmission de l'attestation peut être différée suivant les possibilités de consultation médicale dans le contexte actuel

Que fait l'IEN ?

- L'IEN transmet la demande de l'agent et l'attestation médicale au service de gestion RH du département

Que fait le service RH ?

- Le service de gestion délivre une autorisation de travail à distance ou une autorisation spéciale d'absence (en cas d'impossibilité de travail à distance)

Les médecins de prévention se tiennent à la disposition des agents pour conseils et avis.
medecin-de-prevention@ac-toulouse.fr



RÉGION ACADÉMIQUE
OCCITANIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Situation des personnels rencontrant des difficultés de garde d'enfant jusqu'au 31 mai

Personnels enseignants du premier degré

Secrétariat général
Pôle des ressources humaines

Qui est concerné ?

- Parent d'au moins un enfant âgé de moins de 16 ans n'ayant pas de possibilité de garde

Que doit faire l'agent ?

- L'agent informe l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN)
- L'agent établit une attestation sur l'honneur précisant le ou les enfants concernés
- L'agent adresse l'attestation à l'IEN

Que fait l'IEN ?

- L'IEN transmet la demande de l'agent et l'attestation au service de gestion RH

Que fait le service RH ?

- Le service de gestion délivre une autorisation de travail à distance ou une autorisation spéciale d'absence (en cas d'impossibilité de travail à distance)



RÉGION ACADÉMIQUE
OCCITANIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Situation des personnels vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable

Personnels des établissements du second degré

Secrétariat général
Pôle des ressources humaines

Référence : Circulaire du 4 mai 2020 relative à la réouverture des écoles et établissements et aux conditions de poursuite des apprentissages

La circulaire prévoit que :

« Les personnels qui ont une vulnérabilité de santé au regard du virus Covid-19 ou qui vivent avec une personne ayant cette vulnérabilité ne doivent pas être présents aux mois de mai et juin. Ils préviennent l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) ou le chef d'établissement dans les conditions prévues pour l'ensemble des fonctionnaires de l'État. Leur autorité hiérarchique leur indique alors s'ils continuent de s'occuper de leur classe à distance ou s'ils prennent en charge un groupe d'élèves qui ne peut pas se rendre à l'école pour des raisons de santé. »

Qui est concerné ?

- Personne vulnérable ou vivant avec une personne ayant une vulnérabilité
- Femme enceinte selon la situation

Que doit faire l'agent ?

- L'agent informe son chef d'établissement
- L'agent consulte son médecin traitant
- L'agent adresse l'attestation médicale à son chef d'établissement sans mention de la pathologie
- La transmission de l'attestation peut être différée suivant les possibilités de consultation médicale dans le contexte actuel

Que fait le chef d'établissement ?

- Le chef d'établissement délivre une autorisation de travail à distance ou une autorisation spéciale d'absence (en cas d'impossibilité de travail à distance)
- Le chef d'établissement met en copie le service RH de l'autorisation donnée (DPE ou DPAE)
- Le chef d'établissement organise le service de l'agent en télétravail

Les médecins de prévention se tiennent à la disposition des agents pour conseils et avis.

medecin-de-prevention@ac-toulouse.fr



RÉGION ACADÉMIQUE
OCCITANIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Situation des personnels rencontrant des difficultés de garde d'enfant jusqu'au 31 mai

Personnels des établissements du second degré

Secrétariat général
Pôle des ressources
humaines

Qui est concerné ?

- Parent d'au moins un enfant âgé de moins de 16 ans n'ayant pas de possibilité de garde

Que doit faire l'agent ?

- L'agent informe son chef d'établissement
- L'agent établit une attestation sur l'honneur précisant le ou les enfants concernés
- L'agent adresse l'attestation à son chef d'établissement

Que fait le chef d'établissement ?

- Le chef d'établissement délivre une autorisation de travail à distance ou une l'autorisation spéciale d'absence (en cas d'impossibilité de travail à distance)
- Le chef d'établissement met en copie le service RH de l'autorisation donnée (DPE ou DPAE)

Les médecins de prévention se tiennent à la disposition des agents pour conseils et avis.

Annexe 1 – Personnes considérées comme vulnérables au regard du Covid-19

Le Haut Comité de Santé Publique considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont celles présentant l'un des critères suivants : (Décret 2020-521 du 5 mai 2020)

- 1° Etre âgé de 65 ans et plus ;
- 2° 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 ;
- 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 4° 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) ;
- 5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- 6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- 8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;
- 9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- 11° Etre au troisième trimestre de la grossesse.

Liste susceptible de modification : consulter également le site du ministère de la santé

Annexe 2 - Autorisation spéciale d'absence (ASA) dans le cadre Covid-19

Demande à compléter par le supérieur hiérarchique si le travail à distance n'est pas compatible avec les activités de l'agent.

Je soussigné(e), Nom, prénom :

Chef d'établissement/IEN de circonscription/chef de service :

Accorde une autorisation spéciale d'absence à :

Nom, prénom :

Corps-grade / ou type de contractuel :

Structure d'affectation :

Motif : (rayer la mention inutile)

- Pour raison de santé (personnel vulnérable ou vivant avec une personne vulnérable)

- Pour garde d'enfant à domicile

Date de la demande de l'agent :

Date de début de l'ASA :

Date de fin :

Signature du supérieur hiérarchique :

Le chef d'établissement/supérieur hiérarchique accorde l'ASA, dont une copie est remise à l'agent. L'original est conservé par le chef d'établissement/supérieur hiérarchique. Une copie de l'ASA est adressée au service gestionnaire RH : rectorat DPE pour les enseignants 2d degré, DPAE pour les ATSS

Annexe 3 – Attestation sur l’honneur pour les enseignants souhaitant obtenir une autorisation spéciale d’absence (ASA) pour garder leur(s) propres(s) enfant(s) de moins de 16 ans

Je soussigné

Mr/ Mme

Fonctions et lieu d’exercice :

Atteste sur l’honneur

-que mon enfant _____, âgé de _____ ans ne dispose d’aucune solution de garde² et que je dois en conséquence assurer sa garde à domicile.

-que je ne suis pas en mesure d’assurer, en raison de la garde de mon enfant à domicile, mes fonctions à distance (télétravail ou continuité pédagogique à distance) ;

Les périodes au cours desquelles il ne m’est pas possible de recourir à un autre mode de garde sont les suivantes :

Du _____ au _____

Du _____ au _____

J’atteste être le seul parent à demander à solliciter une autorisation spéciale d’absence 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 ou dans le cadre d’un travail à distance.

Fait à _____ le mai 2020

Signature :

² Il est rappelé que les personnels enseignants sont prioritaires pour faire accueillir leur enfant en crèche ou à l’école à compter du 11 mai 2020. S’agissant de l’école, la circonstance que la classe dans laquelle est habituellement scolarisé l’enfant ait rouvert dans le cadre du déconfinement, ne peut être regardée jusqu’à nouvel ordre comme une solution de garde dès lors que le retour à l’école est fondé sur le volontariat.