

Règles spécifiques aux personnels

Quelles sont les recommandations pour les personnels vulnérables ?

Les agents considérés comme vulnérables sont ceux précisés dans la liste définie par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Afin de garantir la protection du secret médical, l'appartenance à l'une de ces catégories est établie par la production d'un certificat médical établi par le médecin du travail ou le médecin traitant.

Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur (inspecteur de l'Éducation nationale, chef d'établissement, chef de service) de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique⁵.

⁵ Ces mesures sont :

- a) L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- b) Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical 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) ;
- c) L'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
- d) L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- e) 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 ;

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

Quelle est la situation des personnels qui refusent de se rendre sur leur lieu de travail ?

Les personnels dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail ou pour lesquels une reprise du travail présentielle est décidée par le chef de service au regard des besoins du service et qui, malgré les mesures mises en place, estiment ne pas pouvoir reprendre en présentiel 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, l'absence doit être justifiée par un certificat médical et relèvera du congé maladie selon les règles de droit commun.

Les personnels peuvent-ils invoquer un droit de retrait ?

Dans la mesure où le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a adopté, tant dans les services que dans les écoles et établissements scolaires, les mesures destinées à assurer la sécurité et préserver la santé de ses personnels en mettant en œuvre les prescriptions des autorités sanitaires, le droit de retrait ne devrait pas trouver à s'exercer.