



Paris, le 4 septembre 2009

Note d'information n° 2009-20

Aux Présidents d'UDOGEC / UROGEC

Pour information à :

M. le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique
MM les Membres du Conseil d'Administration
MM les Permanents d'UDOGEC / UROGEC
MM les Directeurs Diocésains

Objet : Pandémie grippale

Madame, Monsieur,

Dans une situation de pandémie comme celle de la grippe A H1N1, la priorité reste la prévention et la responsabilité première en ce cas incombe au chef d'établissement. Sur ce point, un certain nombre d'informations et de circulaires ont déjà été largement diffusées, notamment par le ministère de l'éducation nationale.

Mais il est possible que les activités de l'établissement scolaire soient impactées et des conséquences juridiques sont à prendre en compte. Même s'il n'est pas possible de répondre à ce jour à toutes les questions que peuvent se poser les OGEC en terme d'organisation, un certain nombre de points peuvent déjà être abordés.

Que doit faire le chef d'établissement ?

En matière de prévention, le chef d'établissement doit sensibiliser les élèves, leurs parents et les membres du personnel, à l'apprentissage de mesures de protection en vue de limiter une propagation éventuelle du virus.

Voir note de service 2009-110 du 19 août 2009 sur les « gestes barrières » adressée aux chefs d'établissement et enseignants, circulaire n°2009-111 du 25 août 2009, circulaire n°2009-115 du 1^{er} septembre 2009, ainsi que les informations figurant sur le site www.pandemie-grippale.gouv.fr et sur www.education.gouv.fr (rubrique « grippe A »).

Dès le 1^{er} cas symptomatique, le chef d'établissement doit en faire le signalement auprès de l'inspecteur d'académie qui en réfère au recteur d'académie qui lui-même en informe le préfet. Par ailleurs, le chef d'établissement informe la mairie, le conseil général ou le conseil régional selon le type d'établissement dont il s'agit (école, collège, lycée). Enfin, le chef d'établissement est invité à informer les établissements scolaires voisins.

Les cas groupés doivent en plus être signalés sans délai à la DDASS.

Qu'est-ce qu'un cas groupé ? : un cas groupé correspond à l'apparition de 3 cas au moins (élèves ou personnels) de syndromes grippaux en moins d'une semaine dans une même classe ou dans des classes différentes ayant des activités partagées (comme la cantine).

Quand un établissement risque-t-il d'être fermé ?

En présence de cas groupés, la fermeture totale ou partielle de l'établissement peut être envisagée. Les préfets de département sont seuls compétents pour décider de la fermeture éventuelle. Cette décision est prise après concertation avec les autorités académiques, les autorités sanitaires et les collectivités territoriales concernées.

La décision de fermeture sera prise au cas par cas en fonction de l'analyse de la situation au niveau de l'établissement, de son bassin de vie mais aussi au niveau national. L'établissement pourra être fermé aussi longtemps que nécessaire.

En cas de fermeture, aucun mode de garde alternatif ne peut être mis en place, précisément pour éviter de favoriser la diffusion du virus.

La réouverture des établissements est décidée également par le préfet, selon les conditions suivantes : l'établissement devra avoir été fermé pendant au moins 6 jours consécutifs, la période contagiosité, estimée à 7 jours, devra être terminée et les locaux devront avoir été nettoyés.

Le chef d'établissement se doit d'informer les parents et les élèves de la fermeture de l'établissement. Les sites internet des rectorats recenseront également les fermetures et réouvertures d'établissements.

La fermeture d'un établissement a pour effet de suspendre l'accueil des élèves mais une continuité de l'activité à la fois administrative et pédagogique est à mettre en œuvre.

Qu'est-ce qu'un plan de continuité d'activité ?

Une pandémie grippale peut conduire à une perturbation de l'activité de l'établissement, ne serait-ce qu'en raison de l'absence des salariés malades.

Outre l'actualisation du document unique qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel (et qui est obligatoire), il est fortement recommandé d'établir un plan de continuité d'activité (PCA).

Le plan de continuité a pour objet de mettre en place une organisation spécifique en cas de pandémie grippale pour maintenir l'activité au niveau le plus proche possible des conditions normales, tout en protégeant la santé du personnel.

Les hypothèses de travail de ce plan sont basées sur différents taux d'absentéisme.

Pour préparer ce plan, le chef d'établissement aura à :

- identifier et hiérarchiser les activités devant être assurées en toutes circonstances et celles pouvant être différées
- évaluer les ressources humaines nécessaires
- prévoir des mesures pour protéger la santé des salariés (télétravail, port de masques...)
- faire connaître les dispositions prises au sein de l'établissement aux salariés

Le chef d'établissement pourra s'appuyer notamment sur la polyvalence des salariés, la modification des contrats de travail, le travail à distance, l'aménagement du temps de travail, le prêt de main d'œuvre.

Selon la taille de l'établissement, le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, et le médecin du travail devront être associés à la préparation de ce plan.

Voir pour plus de détails : plan national de prévention « pandémie grippale » actualisé au 20 février 2009, circulaire DGT 2007/18 du 18 décembre 2007, circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009, circulaire DGAFP du 26 août 2009.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement la continuité pédagogique, en cas de fermeture de l'établissement, il s'agira de maintenir un lien pédagogique entre les enseignants et les élèves, d'entretenir les connaissances acquises des élèves et de permettre l'acquisition de nouvelles connaissances. Cette continuité pédagogique s'articule entre un dispositif national et des dispositifs locaux au niveau académique et des établissements (par téléphone, internet, radio, TV...).

Voir pour plus de détails : fiche G5 du plan national, circulaire n°2008-162 du 10 décembre 2008, circulaire n°2009-115 du 1^{er} septembre 2009.

Quelles sont les conséquences pour les salariés ?

- Droit de retrait

Le droit de retrait est le droit pour le salarié d'arrêter le travail lorsqu'il se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas à justifier l'exercice du droit de retrait dès lors que l'établissement scolaire prend les mesures de protection du personnel. Le ministère du travail a précisé que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale. Dans la mesure où l'employeur a pris toutes les dispositions pour protéger la santé du personnel, qu'il a informé et préparé le personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer. L'information sur les règles d'hygiène et les dispositions prises peut se faire par le biais d'un affichage, de documentations, de mails...

- Absences de salariés

Un salarié est censé poursuivre son activité même en situation de pandémie grippale, sauf si les autorités décident la mesure de restriction des activités non essentielles. Ainsi, dès lors que l'employeur a pris les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires et adaptées, il n'y aura pas de raison pour le salarié de ne pas aller travailler. De son côté, l'employeur ne peut contraindre un salarié à rester chez lui en cas de simple doute sur son état de santé, à moins de lui octroyer un congé exceptionnel rémunéré.

L'absence d'un salarié parce qu'il a contracté le virus H1N1 sera traitée comme un cas habituel d'absence pour maladie. De manière plus générale, pour les absences et incidences sur la rémunération, il n'existe aucune règle dérogatoire (ex : absence pour cause d'enfant malade).

- Organisation du travail

L'employeur peut adapter l'organisation du travail des salariés via la négociation avec les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, par décision unilatérale après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Il peut changer les conditions de travail et les conditions d'exécution du contrat de travail. Ces changements devront être temporaires, leur durée couvrant la pandémie, en rapport direct avec les contraintes subies et le but recherché.

Tout comme ordinairement, le changement des conditions de travail peut se faire par décision unilatérale de l'employeur. En revanche, une modification du contrat de travail nécessite une notification par l'employeur et un délai de réflexion pour le salarié ; celui-ci peut refuser ou accepter, dans ce dernier cas un avenant au contrat de travail est alors rédigé.

En cas d'urgence, l'aménagement de la durée du travail peut être modifiée par l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel ou sur autorisation de l'inspection du travail.

Quels peuvent être les autres effets ?

- *Restauration scolaire, internat et autres prestations parascolaires (études surveillées, garderie...)*

En cas de fermeture d'un établissement scolaire, il convient de se référer au contrat liant l'établissement à la société de restauration afin de connaître l'incidence de cette situation pour l'établissement.

En cas de fermeture d'un établissement comprenant un internat, plusieurs jours peuvent être nécessaires pour que la famille d'un élève interne soit en mesure de le prendre en charge. Dans ce cas, il convient de faire appel au correspondant local de l'élève qui doit être en capacité de l'accueillir.

Vis-à-vis des parents de demi-pensionnaires ou d'internes (ou pour toute autre prestation parascolaire), il pourrait être envisagé un remboursement des sommes trop perçues si cette situation de fermeture devait se prolonger et dans les conditions qui ont pu être fixées dans le règlement financier joint au contrat de scolarisation. Mais, en l'état actuel, les fermetures d'établissements ne dépassent pas une semaine.

- *Contributions des familles*

Les contributions des familles sont destinées à couvrir les dépenses d'investissement immobilier et celles liées au caractère propre. Ces charges demeurent même en cas de fermeture de l'établissement qui serait décidée par le préfet pour cause de grippe A. En première analyse, une situation de pandémie devrait donc être sans incidence sur les contributions demandées aux familles et aucune réduction ne devrait être à envisager.

Les conséquences de la pandémie grippale sur nos établissements sont assez difficiles à apprécier vu le peu de recul actuel. Les cas de grippe A dans les établissements scolaires ont été rares jusqu'à présent, de même que les fermetures d'établissements qui ont été de courte durée. Mais s'il ne faut pas être alarmistes car rien ne le justifie encore, il est important de se préparer et nous restons à votre disposition pour vous accompagner selon les difficultés que vous pourriez rencontrer.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en notre considération distinguée.

Rédacteur :
Anne REGNAULT du MOTTIER

Jean-Marie LELIEVRE
Secrétaire Général

