



Circulaire 8236

du 27/08/2021

Covid-19 : Modalités relatives aux absences et remplacement des membres du personnel mis en quarantaine - Enseignement fondamental, enseignement secondaire, ESAHR et CPMS, internats et homes d'accueil permanent

Cette circulaire abroge et remplace la(les) circulaire(s) : 7785

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution.

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 01/09/2021
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Information succincte	La présente circulaire actualise, à la lumière de l'évolution de la situation sanitaire en Fédération Wallonie-Bruxelles, les mesures applicables aux membres du personnel de l'enseignement au sens large, notamment en matière de quarantaine. Elle rappelle les dispositions permettant le remplacement des membres du personnel absents.
-----------------------	---

Mots-clés	Covid 19 - Quarantaine - Remplacement
-----------	---------------------------------------

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
Wallonie-Bruxelles Enseignement	Maternel ordinaire Centres psycho-médico-social
Ens. officiel subventionné	Primaire ordinaire Centres d'Auto-Formation Secondaire ordinaire Centres de Technologie Avancée (CTA) Secondaire en alternance (CEFA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA)
Ens. libre subventionné	Maternel spécialisé Centres techniques
Libre confessionnel	Primaire spécialisé
Libre non confessionnel	Secondaire spécialisé Homes d'accueil permanent Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé
	Secondaire artistique à horaire réduit

Groupes de destinataires également informés

<p>A tous les membres des groupes suivants :</p> <p>Les services de l'inspection (pour leurs unités respectives) Le Service général du Pilotage des Ecoles et des CPMS Les pouvoirs organisateurs (pour leurs unités et réseaux respectifs) Les organes de représentation et de coordination de PO (pour leurs unités et réseaux respectifs) Les cabinets ministériels en charge de l'enseignement (pour leurs unités respectives)</p> <p>Aux membres des groupes suivants, pour autant qu'ils soient inscrits au système de distribution : Les Préfets et Directeurs coordonnateurs de zone L'institut de la Formation en cours de Carrière (IFC) Les Gouverneurs de province Les organisations syndicales</p>

Signataire(s)

Madame la Ministre Caroline DESIR

Personne(s) de contact concernant la mise en application de la circulaire

Nom, prénom	SG + DG + Service	Téléphone et email
Personnels de Bruxelles Enseignement/WBE	DGPEOFWB	0800/20.000 info.coronavirus@w-b-e.be
Personnels de l'enseignement subventionné	DGPES	0800/20.000 secretariat.ces@cfwb.be

Madame, Monsieur,

La présente circulaire actualise, à la lumière de l'évolution de la situation sanitaire en Fédération Wallonie-Bruxelles, et compte tenu des décisions prises relativement à l'organisation de la rentrée scolaire dans les établissements de l'enseignement obligatoire, les mesures applicables aux membres du personnel de l'enseignement, notamment en matière de quarantaine, ainsi que les dispositions permettant le remplacement des membres du personnel absents.

Comme vous le savez, le principe d'un enseignement obligatoire totalement en présentiel a été retenu et sera d'application dès la rentrée scolaire.

Cette décision a été prise en concertation avec les représentants de WBE, des Fédérations de Pouvoirs organisateurs, les Organisations syndicales représentant les personnels de l'enseignement et les Organisations représentatives d'associations de parents, en tenant compte de la situation actuelle de la pandémie de COVID-19 dans notre Fédération, ainsi que de l'avancée considérable de la vaccination des citoyens âgés de 18 ans et plus dans notre pays.

Les efforts relatifs à la vaccination doivent bien évidemment être poursuivis pour atteindre la couverture vaccinale la plus complète possible, mais d'ores et déjà, une proportion considérable des personnels de l'enseignement est protégée contre ce virus.

Ces éléments permettent d'anticiper une rentrée scolaire plus sereine et une diminution des absences, que ce soit pour cause de maladie ou de quarantaine, des acteurs de l'école.

Dès lors, les dispositions permettant un assouplissement des règles en matière de remplacement, adoptées en octobre 2020 eu égard à la situation rencontrée à ce moment, n'ont plus de fondement.

La présente circulaire vise à rappeler les règles générales régissant la possibilité de remplacement des membres du personnel absents pour cause de maladie et, s'il échet, de quarantaine. Elle fait également le point sur les situations pouvant déboucher sur une quarantaine, et les règles à respecter en la matière, tant par les Pouvoirs organisateurs que par les membres du personnel.

La présente circulaire abroge et remplace la circulaire n°7785.

Elle concerne également les membres du personnel des CPMS, de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, des internats, des homes d'accueil et homes d'accueil permanent relevant de mes compétences ministérielles.

Vous remerciant pour votre implication et votre engagement au service de la qualité de notre enseignement, je vous souhaite une bonne rentrée scolaire.

Caroline DÉsir

1. Rappel des règles en matière de remplacement

La possibilité de remplacement dès le premier jour d'absence pour maladie ou quarantaine n'est plus d'application à partir du 1^{er} septembre 2021.

Les règles de remplacement qui trouvent à s'appliquer sont rappelées, pour chaque niveau d'enseignement, chaque catégorie de membre du personnel et le cas échéant, chaque cas particulier (classe unique dans l'enseignement fondamental, enseignement différencié, etc.) dans les tableaux repris en annexe 1.

2. Maladie du membre du personnel

Dans le cas où le membre du personnel est malade (toutes maladies, en ce compris « maladie Covid »), son absence devra être couverte par certificat médical – CERTIMED établi par un médecin traitant et transmis (de préférence par courrier électronique) dans les meilleurs délais à l'organisme de contrôle (CERTIMED). Sa situation administrative et pécuniaire sera établie sur base des règles habituelles fixées par le décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement

Son remplacement pourra se faire sous réserve du respect des dispositions visées au point 1 de la présente circulaire.

Les instructions habituelles de signalement de cette absence restent d'application.

La mention « remplacement maladie COVID » et le code DI « RC » **ne doivent plus être utilisés** sur les documents d'attribution (DOC12, CF12).

3. Quarantaine / obligation de confinement ou quarantaine

En cas de décision de mise en quarantaine, par un médecin traitant ou le centre d'appel (« call tracing »), d'un membre du personnel qui n'est pas atteint par des symptômes d'une gravité telle qu'ils le mettent en incapacité de travail (exemple : le membre du personnel positif mais asymptomatique - c'est-à-dire dans le cas présent, qui ne présente pas de symptômes COVID-19 bien que testé positif – et donc susceptible de transmettre le virus et qui doit donc être éloigné), **un certificat de quarantaine**¹ rempli par le médecin ou délivré par le centre d'appel, devra être fourni dans les meilleurs délais à l'employeur, attestant de la décision de la quarantaine **et de la durée de celle-ci.**

¹ Le modèle de ce certificat de quarantaine peut être consulté sur le site de l'INAMI (<https://www.inami.fgov.be/fr/covid19/Pages/certificats-medicaux-changement-pendant-covid19.aspx>).

Ce certificat ne doit pas être adressé à l'organisme de contrôle CERTIMED. Il sera transmis par le Pouvoir organisateur (PO) à la Direction de gestion compétente, **en même temps qu'un document d'attribution (DOC12, CF12) pour le membre du personnel absent, qui sera identifié par le code DI « QC »**.

Le remplacement du membre du personnel pourra se faire sous réserve du respect des dispositions visées au point 1 précité (rubrique : « Absence pour cause de maladie ou d'infirmité et quarantaine »).

Par ailleurs, le membre du personnel **restera à la disposition** de son PO et de sa direction, qui pourront lui confier, dans le respect des dispositions définies, le cas échéant, au sein des organes locaux de concertation sociale (voir point 5), des tâches compatibles avec sa situation.

Il appartient donc au PO de prendre les mesures adéquates pour occuper le membre du personnel en quarantaine au mieux des intérêts de l'établissement et de son projet pédagogique.

Il en sera de même si le membre du personnel se trouve sous le coup d'**une obligation de confinement (mise en quarantaine) prise par les autorités publiques** liée au COVID-19. Sont notamment visés :

-les membres du personnel qui, suite au tracing effectué par les autorités compétentes, sont déclarés contact « à haut risque » avec une personne confirmée positive au COVID-19 et à qui un test et une mise en « quarantaine » est prescrit².

- les membres du personnel revenant d'un pays hors Union Européenne ou au sein de l'Union Européenne d'une zone déclarée « rouge » et pour lesquels, suite à l'envoi du « Public Health Passenger Locator Form », un avis de mise en « quarantaine » leur est adressé par le centre d'appel³.

4. Membres du personnel au système immunitaire plus faible

Pour les membres du personnel au système immunitaire plus faible qui n'auraient pu être correctement protégés par une vaccination (par exemple à qui le corps médical aurait déconseillé la vaccination du fait de leur état de santé d'origine ou l'administration d'une seconde dose du fait des effets secondaires constatés lors de la première dose), **il leur est loisible de contacter le médecin traitant** pour discuter de l'opportunité de rester temporairement à la maison.

Le membre du personnel devra dans ce cas fournir à son employeur une **attestation d'écartement COVID-19** telle que reprise à l'annexe 2 de la présente circulaire, remplie par le médecin traitant.

² Pour plus d'information sur les procédures et délais de quarantaine et d'isolement suite à des « cas contact », consulter <https://www.info-coronavirus.be/fr/suividescontacts/>

³ Pour plus d'information sur les procédures et délais de quarantaine et d'isolement liés à des retours de voyages à l'étranger, consulter <https://www.info-coronavirus.be/fr/voyages/>

En cas d'absence de date de fin renseignée par le médecin, **la validité de ce certificat est en tout état de cause limitée à 30 jours calendrier, le cas échéant renouvelable.**

Les autres éléments repris au point 3 sont également **de stricte application.**

5. Dispositions communes aux points 3 et 4

Dans tous les cas de figures visés aux points 3 et 4, considérant les orientations actuelles de la politique de vaccination et des stratégies de gestion de l'épidémie, les règles de dispense pour cause de force majeure resteront à ce stade d'application pour justifier l'absence du membre du personnel :

- les situations de force majeure ainsi créées relèvent en effet de l'application des dispositions fixées respectivement en la matière dans les différents décrets statutaires. Elles permettent des lors de couvrir l'absence par l'octroi d'une dispense : le membre du personnel a droit à un traitement ou une subvention-traitement pour la/les journée(s) concernée(s) ;
- ses jours d'absences ne sont pas décomptés de son quota de jours de congés de maladie ;
- le membre du personnel est réputé être en activité de service durant la même période (en ce compris dans le cas d'une entrée en fonction - nouveau recrutement, prise d'effet d'une réaffectation, etc. – prévue le même jour).

Cette/Ces absences est/sont donc justifiée-s et ne doit/doivent bien évidemment pas à ce titre figurer dans le relevé mensuel des absences non réglementairement justifiées.

Ces membres du personnel, éloignés de leur fonction en présentiel au sein de l'établissement sur base d'un certificat de quarantaine, n'étant pas en incapacité de travail, se tiennent à disposition de leur PO et de leur direction, dans la limite du volume de charge découlant de leurs attributions habituelles au sein de celui-ci.

Charge de travail des enseignants

Les membres du personnel doivent se tenir à disposition de leur PO et de leur direction dans la limite du volume de charge découlant de leurs attributions et du temps scolaire.

Les périodes que l'enseignant ne presterait pas face à sa classe devront être compensées, par exemple, par la mise sur pied d'un enseignement à distance au profit des élèves, par des formations, des périodes de pratiques collaboratives ou des périodes de préparation des apprentissages dont les contenus, les volumes et la durée devront être convenus avec le PO.

Le PO pourra ainsi les mobiliser, temporairement, notamment dans la mise en œuvre des modalités spécifiques de cette année scolaire 2021-2022 et de la préparation de tous les scénarios pouvant se matérialiser au cours de celle-ci.

Toutes ces questions, y compris celle de l'accès au matériel, devront être abordées, conformément à leurs compétences, au sein des organes locaux de concertation sociale, si nécessaire par visioconférence (COCOBA, COPALOC, Conseil d'Entreprise/CPPT et à défaut ICL et à défaut délégation syndicale). Il en sera de même concernant une possibilité de travail à domicile pour les membres du personnel administratif.

6. Dispositions finales

L'ensemble des dispositions de la présente circulaire trouvent à s'appliquer, *mutatis mutandis*, à l'ensemble des personnels de l'enseignement (et y assimilés) relevant des établissements d'enseignement fondamental et d'enseignement secondaire de plein exercice, en ce compris le personnel administratif ou ouvrier (PAPO), ainsi qu'aux centres PMS, l'ESAHR, les internats, les homes d'accueil et les homes d'accueil permanent pour l'enseignement obligatoire.

L'ensemble de ces mesures seront réévaluées en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

ANNEXES A LA CIRCULAIRE

	Absence pour cause de maladie ou d'infirmité et quarantaine	Autres types d'absence	
ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL	Ecoles ou implantations, primaires ou maternelles, à classe unique	Remplacement immédiat quelle que soit la durée de l'absence	Remplacement immédiat quelle que soit la durée de l'absence
	Ecoles ou implantations, primaires ou maternelles, à 1 et 1/2 classe	<u>Titulaire à prestations complètes / co-titulariat</u> : Remplacement immédiat quelle que soit la durée de l'absence <u>Titulaire à prestations incomplètes (1/2)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours calendrier	<u>Titulaire à prestations complètes / co-titulariat</u> : Remplacement immédiat quelle que soit la durée de l'absence <u>Titulaire à prestations incomplètes (1/2)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours calendrier
	Ecoles ou implantations, primaires ou maternelles, à 2 classes	<u>Titulaire à prestations incomplètes (1/2)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours calendrier	<u>Titulaire à prestations incomplètes (1/2)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours calendrier
	Ecoles ou implantations, primaires ou maternelles, à 2 et 1/2 classes	<u>Titulaire à prestations complètes /co-titulariat</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours calendrier <u>Titulaire à prestations incomplètes</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours ouvrables <u>Titulaire à prestations incomplètes ET école bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables	<u>Titulaire à prestations complètes /co-titulariat</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours calendrier <u>Titulaire à prestations incomplètes</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables <u>Titulaire à prestations incomplètes ET école bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables
	Ecoles ou implantations, primaires ou maternelles, de 3 classes et plus	Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours ouvrables <u>Ecole bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables <u>Ecole bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables
	Maîtres de religion, morale, philosophie et citoyenneté, 2ème langue, éducation physique et psychomotricité	Remplacement que si l'absence atteint au moins 6 jours ouvrables <u>Ecole bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables <u>Ecole bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1, 2 ou 3 (a et b)</u> : Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables
	Personnel paramédical et auxiliaire d'éducation	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Directeur sans classe totalement absent	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs
	Directeur avec classe totalement absent	Remplacement immédiat quelle que soit la durée de l'absence	Remplacement immédiat quelle que soit la durée de l'absence
	Directeur absent à temps partiel		Pas de remplacement sauf pour un directeur avec classe, par une fonction de recrutement (pour 3 congés)

		Absence pour cause de maladie ou d'infirmité et quarantaine	Autres types d'absence
ENSEIGNEMENT SECONDAIRE	Personnel enseignant autre que directeur	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables <u>Ecole bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1:</u> Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Personnel paramédical, social, psychologique, administratif et auxiliaire d'éducation	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables <u>Ecole bénéficie de l'encadrement différencié appartenant à la classe 1:</u> Remplacement que si l'absence atteint au moins 5 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Directeur absent à temps plein	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs
	Directeur absent à temps partiel		Pas de remplacement sauf nouvelles dispositions du décret du 04/02/2021 (directeur adjoint)
ESHR	Personnel enseignant	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Personnel auxiliaire d'éducation	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Directeur absent à temps plein	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs
	Directeur absent à temps partiel		Pas de remplacement sauf nouvelles dispositions du décret du 04/02/2021 (directeur adjoint)
CENTRES PMS	Personnel technique	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Directeur absent à temps plein	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs
	Directeur absent à temps partiel		Pas de remplacement sauf nouvelles dispositions du décret du 04/02/2021 (conseiller psycho-pédagogique)

INTERNATS ET HOMES D'ACCUEIL	Personnel paramédical, social, psychologique, administratif et auxiliaire d'éducation	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours ouvrables
	Administrateur absent à temps plein	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs	Remplacement que si l'absence atteint au moins 10 jours consécutifs
	Administrateur absent à temps partiel		Pas de remplacement sauf nouvelles dispositions du décret du 04/02/2021 (éducateur ou éducateur d'internat)

