

MODALITES DE GESTION DES CAS (probables, possibles et confirmés), des contacts à risque et des clusters

Documents mis à jour le 17/09/2020

| | |
|------------------------|--|
| cas confirmé | = personne, symptomatique ou non, avec un résultat de test RT PCR confirmant l'infection par le SARS - Cov-2 |
| cas possible | = personne présentant des signes cliniques évocateurs de la COVID 19, ayant ou non été en contact à risque avec un cas confirmé dans les 14 jours précédant l'apparition des symptômes et pour laquelle le Test RT PCR est prescrit par le médecin |
| Cas probable | = personne présentant des signes cliniques et des signes visibles évocateurs de la covid-19 |
| Contact à risque | = toute personne ayant eu un contact direct avec un cas confirmé sans mesures de protection efficace |
| cluster ou cas groupés | = survenue d'au moins 3 cas confirmés ou probables dans une période de 7 jours et qui appartiennent à une même unité géographique (déterminée par l'ARS, la préfecture, le rectorat et l'établissement). |

| | |
|--------------------|--|
| isolement | mesure prescrite par un certificat médical du médecin traitant uniquement pour les personnes souffrant des pathologies précisées dans le décret 2020 1098 du 29 août 2020 |
| éloignement | mesure prise par l'université dans le cadre de la protection des agents considérés comme "contacts à risque". Sa durée est limitée au temps nécessaire à obtenir les résultats du dépistage et pourra être imposée à l'agent dans le cadre de la responsabilité de l'établissement d'assurer la santé et sécurité des personnels |
| quatorzaine | mesure prise par le médecin traitant lors d'un dépistage positif. Cette durée peut varier en fonction des décisions des autorités sanitaires et pourraient être réduite à 7 jours. |

Pour toute question médicale sur la COVID-19, contacter la Plateforme des infirmières de santé au travail de la Direction de Médecine de prévention (DMP) au 01 44 27 84 38
 Pour obtenir un dépistage en cas de symptôme : contactez votre médecin traitant puis contactez COVISAN-PRO au 01 86 69 22 15 ou covisan.pro@aphp.fr
 Pour toute question RH, rapprochez vous de votre DRH

| | Situation de l'agent | Situation administrative vis-à-vis de l'employeur | Pièces justificatives à fournir par l'agent | action à mener |
|--------|---|---|---|--|
| CAS 1 | Personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave de l'infection au Covid-19 (décret n°2020-1098 du 29 août 2020) 1 - Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) 2 - Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : o Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive o Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 <200/mm3 o Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques o Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement 3 - Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires 4 - Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère | Lorsque cela est possible, favoriser le travail à distance * Si le travail à distance n'est pas ou plus possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) par la DRH de rattachement | Certificat médical d'isolement établi par le médecin traitant (à distinguer de l'arrêt maladie) | Informez le médecin du travail qui pourra accompagner la reprise de l'agent |
| CAS 2 | Personne vulnérable au sens de l'Avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 19 juin 2020 complété par l'Avis du 23 juillet 2020 - Personnes présentant l'une des trois principales comorbidités en France : Hypertension artérielle, pathologies cardiaques, diabète - à distinguer des personnes "à très haut risque vital") - Malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh - Personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ; - personnes en situation d'obésité + Les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse. | Lorsque cela est possible, favoriser le travail à distance * Si le travail à distance n'est pas ou plus possible ou si le responsable de structure décide une reprise du travail en présentiel, les agents doivent bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail : mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur, vigilance particulière à observer quant à l'hygiène régulière des mains, aménagement du poste de travail (bureau dédié, écran de protection, limitation du contact avec le public...), aménagement horaires | Certificat médical établi par le médecin traitant (à distinguer de l'arrêt maladie) | Avis de la Direction de Médecine de Prévention (DMP) pour préconisations médicales afin d'apprécier la compatibilité de l'aménagement du poste de travail et des mesures de protection avec l'état de santé de la personne si l'agent vient sur site, ou de l'éloignement du poste de travail. |
| CAS 3 | Personne habitant avec une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave de l'infection au Covid-19 (décret n°2020-1098 du 29 août 2020) | Autant que possible, favoriser le travail à distance Si le travail à distance n'est pas ou plus possible ou si le responsable de structure décide une reprise du travail en présentiel, les agents doivent bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail : mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur, vigilance particulière à observer quant à l'hygiène régulière des mains, aménagement du poste de travail (bureau dédié, écran de protection, limitation du contact avec le public...), aménagement horaires | Certificat médical établi par le médecin traitant (à distinguer de l'arrêt maladie) | Avis de la Direction de Médecine de Prévention (DMP) pour préconisations médicales afin d'apprécier la compatibilité de l'aménagement du poste de travail et des mesures de protection avec l'état de santé de la personne si l'agent vient sur site, ou de l'éloignement du poste de travail |
| CAS 4 | Personne placée en "quatorzaine" pour test positif asymptomatique ou contact avec une personne positive | Lorsque cela est possible, favoriser le travail à distance si l'état de santé le permet Si le travail à distance n'est pas possible, placement en congé de maladie ordinaire | Arrêt maladie du médecin traitant Tous les arrêts de travail débutant à/c du 11/07/2020 se voient à nouveau appliquer le jour de carence | Information au responsable de structure et à la DRH l'agent se déclare sur COVISAN PRO au 01 86 69 22 15 ou covisan.pro@aphp.fr |
| CAS 5 | Personne malade du Coronavirus COVID-19 ou autre pathologie | Placement en congé de maladie ordinaire | Arrêt maladie du médecin traitant Tous les arrêts de travail débutant à/c du 11/07/2020 se voient à nouveau appliquer le jour de carence | Information au responsable de service et à la DRH l'agent se déclare sur COVISAN PRO 01 86 69 22 15 ou covisan.pro@aphp.fr |
| CAS 6 | Personne en attente de résultat du test de dépistage et isolée à domicile | En priorité, favoriser le travail à distance Si le travail à distance n'est pas possible, place l'agent en ASA | | Information au responsable de service à la DRH l'agent se déclare sur COVISAN PRO 01 86 69 22 15 ou covisan.pro@aphp.fr |
| CAS 7 | Personne ayant été en contact à risque sur son lieu de travail avec un agent en cours de dépistage | Travail à distance ou en présentiel avec veille sur l'état de santé et insister sur le respect des gestes barrières (port du masque, lavage des mains, aménagement horaire, distanciation physique...). Le bureau de l'agent en attente des résultats de dépistage devra être désinfecté. Si l'agent présente des symptômes ou est considéré comme contact à risque, il devra rester à domicile en ASA, s'isoler et prendre contact avec son médecin traitant et COVISAN PRO. En fonction des résultats du dépistage il entrera ensuite dans le cas n°6 ou cas n°5 | | Si besoin, solliciter l'appui du médecin du travail pour conforter les gestes barrières à mettre en place par l'équipe sur site et informer de la surveillance particulière à mettre en place. |
| CAS 8 | Personne ne souhaitant pas scolariser son enfant de moins de 16 ans alors que l'organisation mise en place permet un retour dans l'établissement scolaire | L'agent doit poser des congés | demande de congés ou RTT | |
| CAS 9 | Personne devant garder son enfant du fait de la fermeture de l'établissement scolaire ou de la classe pour mesure sanitaire | Lorsque cela est possible, favoriser le travail à distance * Si le travail à distance n'est pas possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) le temps du dépistage de l'enfant et jusqu'au retour en classe. Si l'enfant est dépisté positif, l'agent entre dans le cadre du cas N°4 | justificatif de fermeture de l'établissement scolaire ou de la classe | |
| CAS 10 | Agent en contact avec un proche détecté positif refusant l'isolement et le dépistage | Le Président et les chefs des différents services de l'université sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité : L'agent pourra faire l'objet d'une mesure conservatoire de suspension ou d'une interdiction d'accès au campus | arrêté de suspension ou d'interdiction d'accès au campus notifié à l'agent | Rendez-vous avec le médecin du travail |
| CAS 11 | Au moins 3 agents d'un même site géographique déclarés positifs | Le responsable de structure fait remonter l'information auprès de la DRH qui contacte la cellule COVID afin de lancer la procédure de saisine de l'ARS, la préfecture et le rectorat | veiller à l'inscription des agents concernés sur l'application COVISAN-Pro | Mise en place des mesures sanitaires prises par l'ARS |

* le travail à distance est mis en place au sein de l'université dans l'attente du déploiement du télétravail (cf délibération du 11 décembre 2018). Il suppose que l'agent soit autonome dans ses missions, dispose de son propre matériel et s'engage dans une demande de télétravail. Le travail à distance est soumis à autorisation écrite du chef de service pour une durée allant de 1 mois à 6 mois.