MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

Liberté
Égalité
Fraternité

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale

de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

- *Version mise à jour au* 28 janvier 2022 -

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national au regard de l'évolution de la situation sanitaire.

Table des matières

I – Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire puis vaccinal 6

1) Le champ de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire puis vaccinal dans la FPT 6

- **En quoi consiste l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?** 6
- **Qu'est-ce que le passe vaccinal ?** 6
- **L'obligation de présentation d'un passe vaccinal s'applique-elle aux apprentis mineurs ?** 9
- **Les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication à la vaccination sont-ils soumis à l'obligation de présenter un passe vaccinal ?** 9
- **Quelle est la situation de l'agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe vaccinal mais qui est amené à intervenir sur un salon ou un événement professionnel soumis au passevaccinal ?** 9
- **Dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation d'un passe vaccinal, les personnels devront-ils porter le masque?** 9
- **Quelles règles s'appliquent aux services administratifs recevant du public ?** 9
- **Le passe s'applique-t-il aux écoles, établissements assurant la formation professionnelle des agents publics de service public, enseignement, formation continue, aux concours et examens de la fonction publique ?** 10
- **Le passe s'applique-t-il aux écoles d'enseignement artistique ?** 10

- **Les agents exerçant en centre de loisirs sont-ils soumis à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal ?** 11
- **La présentation du passe vaccinal peut-elle être exigée pour l'accès aux réunions d'information syndicale et aux stages syndicaux ?** 11
- **Qui peut contrôler le passe et comment le secret médical est-il respecté ?** . 11

2) Les effets du non-respect de l'obligation de présentation d'un passe vaccinal sur la situation de l'agent 12

- **Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal peut-il poser des congés ?** 12
- **Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?** 12
- **Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal ?** 12
- **Quelle est la durée de la suspension ?** 12
- **Pourquoi un entretien est-il prévu si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés ?** 12
- **En cas de suspension, l'employeur est-il tenu de proposer une autre affectation ?** 13
- **Quelle est ma situation administrative et quels sont mes droits durant la suspension ?** 13
- **Que se passe-t-il pour l'agent suspendu en cas de présentation ultérieure du passe ?** 13
- **Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?** 14
- **Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire d'un stagiaire ?** 14

II – Modalités de mise en œuvre de la vaccination obligatoire contre la Covid-19 14

1) Le champ de l'obligation de vaccination des personnels territoriaux 14

- **Quels sont les agents territoriaux concernés par l'obligation de vaccination ?** 14
- **Les personnels des services de prévention et de santé au travail de la fonction publique territoriale et régis par les dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ?** 15
- **Quels sont les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé soumis à l'obligation de vaccination ?** 15
- **Quelles sont les modalités de mise en œuvre de cette obligation vaccinale ?** 16
- **Quels sont les cas de contre-indication médicale à la vaccination ?** 16
- **Qu'est-ce qu'un statut vaccinal complet ?** 16

- **La dose de rappel fait-elle partie de l'obligation vaccinale pour les personnels territoriaux concernés par cette obligation ?** 16
- **Quelle est la couverture assurantielle des éventuels préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire ?** 16

2) Les effets du non-respect de l'obligation vaccinale sur la situation de l'agent... 17

- **Que se passe-t-il lorsque l'employeur constate qu'un agent public concerné par l'obligation vaccinale ne satisfait pas à celle-ci ?** 17
- **Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de vaccination peut-il poser des congés ?** 17
- **Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?** 17
- **Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de vaccination ?** 17
- **Est–il prévu d'organiser un entretien notamment pour examiner les possibilités de réaffectation en cas de non-respect de l'obligation vaccinale ?**.. 18
- **Quelle conséquence de la suspension sur la rémunération ?** 18
- **Quelle est la durée de la suspension ?** 18
- **Quelle est ma situation administrative et quels sont mes droits durant la suspension ?** 18
- **Que se passe-t-il pour l'agent suspendu qui se mettrait ultérieurement en conformité avec les obligations auxquelles l'exercice de son activité est subordonné ?** 19
- **Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?** 19
- **Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire d'un fonctionnaire stagiaire ?** 19
- **Un agent en congé de maladie peut-il être suspendu pour non-respect de son obligation vaccinale ?** 19

III – Mise en œuvre de l'obligation de présenter un passe sanitaire et de l'obligation vaccinale dans certaines structures. 20

- **Quelles règles s'appliquent aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ?** 20

IV –Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux 20

- **Le port du masque s'impose-t-il systématiquement ?** 20
- **Que faire si un agent ne respecte pas l'obligation de port permanent du masque ?** 21
- **Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?** 21

V – Situation des agents présentant un risque de forme grave d'infection au virus de la Covid-19, agents dits vulnérables : 21

- **Qui sont les agents considérés comme vulnérables depuis le 27 septembre dernier ?** 21

- **Quel justificatif doit produire l'agent considéré comme vulnérable afin de bénéficier d'une prise en charge spécifique ?** 22
- **Quelles sont les modalités de prise en charge des agents vulnérables sévèrement immunodéprimés?** 23
- **Quelles sont les modalités de prise en charge des agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés ?** 23
- **Quelles sont les mesures de protection renforcées que l'employeur territorial doit impérativement mettre en œuvre à l'endroit des agents non-sévèrement immunodéprimés qui regagnent leurs postes de travail ?** 24
- **Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'agent vulnérable non-sévèrement immunodéprimé et l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protections renforcées ?** 24
- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme vulnérables placés en ASA est-elle possible ?** 24

VI – Situation des proches de personnes vulnérables 25

- **Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?** 25
- **Dans quelles conditions les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent-ils exercer leur activité professionnelle ?** 25
- **Comment l'employeur doit-il fixer des conditions d'emploi aménagées pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?** 25
- **Lorsque des conditions d'emplois aménagées ne peuvent être mises en place, quelle autre solution peut être envisagée ?** 26

VII - Situation des agents identifiés comme cas « contact à risque » 26

- **Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?** 26
- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme cas contact est-elle possible ?** 27

VIII - Situation des agents contraints de garder leur enfant du fait de la Covid 27

Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant du fait de la Covid et qui ne peuvent télétravailler ? 27

- **Ces jours sont-ils à déduire du contingent total d'autorisations d'absence pour garde d'enfant (communément « garde d'enfants malades ») ?** 29

IX - Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19 29

- **Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19 ?** 29

X – Modalités d'organisation du travail 30

- **Quelles sont les modalités de recours au télétravail pour les collectivités territoriales ?** 30
- **Comment doit s'organiser le travail en présentiel ?** 31

XI – La stratégie nationale de vaccination 32

- **Quelles mesures peuvent être prises afin de faciliter la vaccination des agents et de leurs enfants de plus de 5 ans ?** 32
- **Les médecins de prévention peuvent-ils procéder à la vaccination des agents territoriaux ?** 33
- **Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut-il vacciner ?** 33

XII - Dialogue social 33

- **Quel est le rôle des CHSCT dans la mise en œuvre des mesures de gestion de la crise sanitaire ?** 33
- **Existe-il une obligation de nommer un référent Covid ? Auquel cas, quelles missions doit-il lui être confié ?** 34

XIII - Régime indemnitaire 34

- **Les agents placés en ASA peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?** 34

XIV - Questions diverses 34

- **La Covid-19 peut-elle être reconnue en maladie professionnelle ?** 34
- **Les congés bonifiés non pris durant la période d'état d'urgence sanitaire peuvent-ils être reportés ?** 35
- **Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique ou à un autotest supervisé ?** 35

I – Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire puis vaccinal

1) Le champ de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire puis vaccinal dans la FPT

- **En quoi consiste l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?**

L'obligation de présentation d'un passe sanitaire consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet, incluant la dose de rappel :
  - Depuis le 15 décembre 2021, pour les personnes de 65 ans et plus est désactivé en l'absence d'une dose de rappel dans les délais fixés par le décret du 1er juin modifié ;
  - depuis le 15 janvier 2022, pour les 18-64 ans, le passe sanitaire est désactivé si le rappel n'a pas été réalisé dans les délais fixés par le décret du 1er juin modifié.

Le Gouvernement a mis en ligne une FAQ dédiée au rappel vaccinal, présentant les différents cas de figure selon la nature du vaccin reçu, la contamination par la Covid-19 ou non, etc. **avec pour chacun des cas les dates butoirs pour le rappel en fonction de la situation de la personne**. https://www.gouvernement.fr/tout-savoir-sur-le-rappel-vaccinal-contre-la-covid-19#qui

- La preuve d'un test négatif PCR ou antigénique de moins de 24 heures ;

- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

- **Qu'est-ce que le passe vaccinal ?**

➢ Depuis le 24 janvier 2022, le passe sanitaire est remplacé, pour les personnels qui y étaient soumis, par le passe vaccinal. Il est donc obligatoire pour les agents publics qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements dès lors que leur activité se déroule **dans les espaces** et **aux heures** où ils sont **accessibles au public**. Les agents publics qui y exercent leurs fonctions selon ces modalités devront donc présenter un passe vaccinal valide. Les interventions d'urgence, comme les livraisons, sont exclues du passe vaccinal comme elles l'étaient du passe sanitaire.

Le « passe vaccinal » consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire valide (dans les conditions rappelées dans l'infographie ci-dessous) :

- d'un schéma vaccinal complet, incluant la dose de rappel.

Le Gouvernement a mis en ligne une FAQ dédiée au rappel vaccinal, présentant les différents cas de figure selon la nature du vaccin reçu, la contamination par la Covid ou non, l'état d'avancement de la personne dans son schéma vaccinal, etc. avec pour chacun des cas des exemples de date butoir pour le rappel en fonction de la situation de la personne.
https://www.gouvernement.fr/tout-savoir-sur-le-rappel-vaccinal-contre-la-covid-19#passreactive
Le gouvernement a également créé un simulateur en fonction de la situation de la personne.
https://mesconseilscovid.sante.gouv.fr/je-veux-me-faire-vacciner.html#suis-je-concerne-par-la-dose-de-rappel-dite-3-e-dose

- Un certificat de rétablissement

- ou un certificat de contre-indication

A partir du 24 janvier 2022, le « pass sanitaire » devient « pass vaccinal » *.

Le pass vaccinal consiste en la présentation au format numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier **d'une preuve vaccinale :**

La preuve vaccinale doit correspondre à un schéma vaccinal complet et à jour conformément aux règles sanitaires en vigueur sur le territoire français.

sont aussi acceptés :

Un certificat de rétablissement, issu du résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ou **un certificat de contre-indication** à la vaccination contre le Covid-19 pour les personnes concernées.

***Exceptions :**

Les enfants âgés entre 12 et 15 ans (inclus) restent soumis aux règles du « pass sanitaire » et pourront continuer de présenter un test négatif de moins de 24h pour accéder aux lieux et évènements soumis au « pass vaccinal ».

L'accès aux établissements de santé et médico-sociaux restera soumis au « pass sanitaire » (sauf cas d'urgence prévus par la loi).

Une dérogation permettant d'utiliser un certificat de test négatif de moins de 24h dans le cadre du « pass vaccinal » sera possible jusqu'au 15 février pour les personnes recevant leur première dose de vaccin d'ici là, dans l'attente de leur deuxième dose.

- **Depuis le 24 janvier 2022, le passe sanitaire a évolué en passe vaccinal** pour, ce qui concerne la présente FAQ relative aux agents publics de la FPT, les professionnels soumis jusqu'alors au passe sanitaire.

Des mesures transitoires sont cependant prévues pour les personnes qui s'engagent dans un parcours vaccinal entre le 24 janvier et le 15 février 2022.

Ainsi le décret du 1er juin 2021 modifié (article 47-1) prévoit que les personnes qui ont reçu une première dose de vaccin depuis moins de quatre semaines peuvent accéder aux lieux où le passe vaccinal est requis en présentant un justificatif de l'administration de cette première dose et le résultat d'un test ou examen de dépistage de moins de 24 heures.

- **L'obligation de présentation d'un passe vaccinal s'applique-elle aux apprentis mineurs ?**

Les apprentis de plus de 16 ans sont soumis à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal dans les mêmes conditions que les autres agents territoriaux.

- **Les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication à la vaccination sont-ils soumis à l'obligation de présenter un passe vaccinal ?**

La preuve de la contre-indication à la vaccination vaut pour eux présentation d'un passe valide. Le certificat médical de contre-indication est établi par un médecin (généraliste ou spécialiste), le cas échéant pour la durée qu'il mentionne, sur un formulaire dédié et fourni par l'assurance maladie.

Le certificat médical de contre-indication est adressé au service médical de l'organisme d'assurance maladie auquel elle est rattachée par la personne qui souhaite se voir délivrer le justificatif attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination mentionné au 3° du I de l'article 2-3 du décret du 1er juin 2021 modifié.

Les cas de contre-indication médicale à la vaccination sont prévus en annexe 2 du décret du 1er juin modifié.

Le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

Le certificat médical de contre-indication vaccinale peut être contrôlé par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie auquel est rattachée la personne concernée.

- **Quelle est la situation de l'agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe vaccinal mais qui est amené à intervenir sur un salon ou un événement professionnel soumis au passe vaccinal ?**

Il convient d'examiner les possibilités de recourir à un autre agent, détenteur d'un passe vaccinal, pendant la durée de l'évènement soumis au passe et d'éviter la suspension de l'agent. Il n'est juridiquement pas fondé de suspendre un agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises au passe vaccinal au motif qu'il peut être amené ponctuellement à exercer une activité soumise à ce dernier.

- **Dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation d'un passe vaccinal, les personnels devront-ils porter le masque?**

Oui. L'obligation de port du masque est applicable aux personnes (professionnels et publics) ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe vaccinal.

- **Quelles règles s'appliquent aux services administratifs recevant du public ?**

L'accès à un service administratif n'est pas soumis à la présentation d'un passe vaccinal.
Son accès s'effectue dans le respect des gestes barrières, le port du masque y est obligatoire.

- **Le passe s'applique-t-il aux écoles, établissements assurant la formation professionnelle des agents publics de service public, enseignement, formation continue, aux concours et examens de la fonction publique ?**

Non. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application du passe vaccinal tel que défini par la loi.

Les concours et examens de la fonction publique sont organisés dans le strict respect des mesures sanitaires.

- **Le passe s'applique-t-il aux écoles d'enseignement artistique ?**

L'application du passe sanitaire (pour ceux âgés de moins de 16 ans) ou vaccinal aux élèves des établissements d'enseignement artistique est étroitement liée aux activités qui s'y déroulent.

Aux termes du c) du 1° du II de l'article 47-1 du décret du 1er juin 2021, sont exclus de l'obligation de passe sanitaire et ou vaccinal les élèves qui suivent des formations délivrant un diplôme professionnalisant dans ces établissements. Sont également exclus de cette obligation ceux qui, dans les conservatoires, reçoivent un enseignement initial quel que soit le cycle ou sont inscrits dans une formation préparant à l'enseignement supérieur.

En revanche, les autres publics des établissements publics, comme des structures privées d'enseignement artistique, sont soumis à l'application du passe sanitaire dès lors qu'ils participent notamment à des ateliers, des spectacles ou des activités culturelles (personnes majeures ainsi que mineurs de plus de douze ans à compter du 30 septembre). Lorsque cependant des élèves sont présents dans les établissements d'enseignement artistique dans le cadre d'un déplacement scolaire, aucun passe sanitaire ou vaccinal ne sera requis s'il s'inscrit dans un lieu et un horaire dédiés au public scolaire.

Le régime d'application du passe vaccinal aux enseignants dans les établissements d'enseignement artistique, publics et privés, est analogue à celui des élèves et des publics : il dépend de l'activité à laquelle ils prennent part. Ne sont soumis au passe sanitaire que les enseignants intervenant dans des activités assimilables à une activité culturelle qui ne relèvent donc pas des dispositions du c) du 1° du II de l'article 47-1 du décret du 1er juin 2021 mentionné plus haut ou lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public (IV de l'article 47-1 du même décret).

De même, les enseignants de l'Éducation nationale, non concernés par le passe vaccinal sur leur lieu de travail habituel, n'y sont pas non plus assujettis lorsqu'ils accompagnent leurs élèves dans le cadre d'une activité culturelle au sein d'un établissement d'enseignement artistique si cette activité s'inscrit dans un lieu et un horaire dédiés au public scolaire.

- **Les agents exerçant en centre de loisirs sont-ils soumis à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal ?**

Les agents exerçant au sein de structures d'accueils collectifs de mineurs ne sont pas soumis à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal pour accéder à ces structures.

Le passe vaccinal ne s'applique également pas aux personnels des accueils de loisirs périscolaires lorsqu'ils ont lieu de manière habituelle dans un établissement distinct du lieu d'accueil principal et soumis à passe vaccinal (piscine, gymnase, stade, conservatoire…). La présentation d'un passe vaccinal est requise, dans cette situation, pour les personnels des autres types de structures d'accueils collectifs de mineurs.

En outre, le passe vaccinal est requis pour le personnel encadrant lorsqu'il accompagne les mineurs dans les établissements, lieux, services et évènements et dans les services de transports soumis au passe vaccinal dès lors que ces établissements, lieux, services et évènements ne leur sont pas réservés.

- **La présentation du passe vaccinal peut-elle être exigée pour l'accès aux réunions d'information syndicale et aux stages syndicaux ?**

Non. L'accès aux lieux nécessaires à l'exécution des mandats des représentants du personnel, notamment pour l'organisation de réunions d'information syndicale, n'est pas soumis à une obligation de présentation du passe vaccinal.

- **Qui peut contrôler le passe et comment le secret médical est-il respecté ?**

Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des évènements dont l'accès est subordonné à la présentation du passe vaccinal sont autorisés à contrôler les justificatifs. Ils doivent habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte. Ils doivent également tenir un registre détaillant les personnes ainsi habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services.

Les personnes habilitées contrôlent le passe du public à l'entrée en scannant le QR Code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif ».

Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention de l'une des trois preuves : schéma vaccinal complet contre indication ou test attestant du rétablissement de la Covid-19.

Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois lors de la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux activités concernées. L'ensemble de ces éléments garantit ainsi le secret médical.

Comme le prévoit la loi, les agents publics qui exercent leurs fonctions dans un lieu où le passe est obligatoire peuvent, uniquement à leur initiative, présenter à leur

employeur un justificatif montrant que leur schéma vaccinal est complet. Dans ce cas, l'employeur peut le conserver jusqu'à ce que le passe ne soit plus obligatoire pour l'agent et leur délivrer le cas échéant un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

2) Les effets du non-respect de l'obligation de présentation d'un passe vaccinal sur la situation de l'agent

- **Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal peut-il poser des congés ?**

Oui. L'agent peut poser des jours de congés ou des jours de d'aménagement et de réduction du temps de travail avec l'accord de son employeur et dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

- **Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?**

Sans présentation du passe vaccinal et à défaut de mobiliser des jours de congé, l'agent est suspendu le jour même par son employeur.

La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements de la suspension de l'article 30 du statut général. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

- **Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de présentation d'un passe vaccinal ?**

La suspension est notifiée à l'agent le jour même par tout moyen. La notification peut notamment s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

- **Quelle est la durée de la suspension ?**

La suspension est effective tant que l'agent ne justifie pas d'un passe vaccinal valide.

- **Quelles sont les conséquences de la suspension sur la rémunération de l'agent ?**

La suspension entraîne l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Elle s'applique au traitement indiciaire brut, à ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familiale de traitement) ainsi qu'aux primes et indemnités de toute nature.

- **Pourquoi un entretien est-il prévu si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés ?**

Si la situation de non-présentation du passe se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur convoque l'agent à un entretien.

Cet entretien doit être l'occasion pour l'employeur :

- d'inciter l'agent à se conformer à ses obligations ;
- de lui rappeler les modalités de vaccination ;
- de lui proposer d'échanger avec la médecine du travail ;
- d'examiner les possibilités d'affecter l'agent sur un autre emploi relevant de son grade et non-soumis à l'obligation de passe vaccinal au regard des besoins de service ou d'envisager le cas échéant le recours au télétravail si les missions le permettent.

- **<u>En cas de suspension, l'employeur est-il tenu de proposer une autre affectation ?</u>**

La possibilité d'une autre affectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement. Elle s'effectue, le cas échéant, dans le respect de l'organisation et des besoins du service.

En tout état de cause, la réaffectation de l'agent ne peut s'opérer que dans un emploi correspondant au grade de l'agent, ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel.

- **<u>Quelle est ma situation administrative et quels sont mes droits durant la suspension ?</u>**

Le fonctionnaire suspendu pour défaut de présentation du passe demeure en position d'activité. Sauf en matière de rémunération, il continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie, des droits à avancement d'échelon et de grade. De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre l'emploi vacant.

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté.
Enfin, la période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique de l'absence de versement de rémunération et l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

La situation est la même pour les agents contractuels de droit public à l'exception des dispositions qui ne s'appliquent qu'à la carrière des fonctionnaires.

- **<u>Que se passe-t-il pour l'agent suspendu en cas de présentation ultérieure du passe ?</u>**

L'agent qui satisfait aux conditions de présentation des justificatifs dont les dispositions de la loi lui imposent la présentation, est rétabli dans ses fonctions. Ce rétablissement ne donne toutefois pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

- **Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?**

La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat à durée déterminée d'un agent contractuel de droit public.

Lorsque le contrat arrive à son terme pendant cette période de suspension, le contrat prend fin au terme initialement prévu.

- **Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire d'un stagiaire ?**

Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

II – Modalités de mise en œuvre de la vaccination obligatoire contre la Covid-19

1) Le champ de l'obligation de vaccination des personnels territoriaux

- **Quels sont les agents territoriaux concernés par l'obligation de vaccination ?**

L'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire soumet la poursuite de l'exercice de l'activité professionnelle de certaines personnes au respect de l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

Sont ainsi visés :

1° les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, exerçant leur activité dans les établissements et services dont la liste est fixée au 1° du I de l'article du 12 précité : sont notamment visés les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les services de soins infirmiers à domicile, les services d'aide et d'accompagnement à domicile, les centres de santé ou encore les services de médecine préventive.

2° les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, les professionnels exerçant les métiers de psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute.

Les professionnels de crèche, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale. Seuls sont soumis à l'obligation vaccinale les professionnels de la petite enfance et du soutien à la parentalité dont l'activité comprend l'exercice effectif « d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins

attachés à leur statut ou à leur titre », ce qui exclut concrètement les professionnels qui se consacrent à l'accueil et à l'éveil des jeunes enfants.

3° les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé mentionnés au 2°.

4° les sapeurs-pompiers exerçant dans les services d'incendie et de secours.

L'obligation vaccinale ne s'applique, en revanche, pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes précédemment mentionnées aux 1°, 2° et 3° soumises à l'obligation vaccinale exercent ou travaillent.

De même, les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication médicale reconnue à la vaccination sont, pour leur part, exemptés de l'obligation de vaccination. Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin de prévention compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. Pour ces agents ayant une contre-indication à la vaccination, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

- **Les personnels des services de prévention et de santé au travail de la fonction publique territoriale et régis par les dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ?**

La loi du 5 août 2021 soumet à l'obligation vaccinale les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique. Cette disposition concerne les professionnels de santé exerçant dans les services de médecine de prévention de la fonction publique territoriale. Sont également soumis à l'obligation vaccinale les personnes travaillant dans les mêmes locaux que ces professionnels, sauf s'ils sont amenés à y exercer des activités ponctuelles.

Les circulations FPE et FPT du 10 et 11 août prévoient que l'obligation vaccinale s'applique aux services de médecine de prévention.

- **Quels sont les agents travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels de santé soumis à l'obligation de vaccination ?**

La notion de « mêmes locaux » est précisée à l'article 49-2 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire. Elle vise les espaces dédiées à titre principal à l'exercice de l'activité de ces professionnels ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. Un professionnel exerçant une tâche ponctuelle dans les locaux où

travaillent ces agents, ou exerçant dans le même service mais pas dans leur espace dédié n'est donc pas inclus dans l'obligation vaccinale.

- **Quelles sont les modalités de mise en œuvre de cette obligation vaccinale ?**

➢ Depuis le 16 octobre 2021 : les personnes concernées doivent présenter leur certificat de statut vaccinal.

Les justificatifs sont présentés par l'agent à son employeur, qui est chargé de veiller au respect de cette obligation. L'employeur peut conserver le justificatif de respect de l'obligation vaccinale.

Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin de prévention qui en informe sans délai l'employeur et détermine, le cas échéant, les aménagements de poste et les mesures de prévention complémentaires. En cas de contre-indication temporaire, le certificat produit comprend une date de validité.

- **Quels sont les cas de contre-indication médicale à la vaccination ?**

Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont mentionnés à l'annexe 2 du décret du 1er juin 2021 modifié.

- **Qu'est-ce qu'un statut vaccinal complet ?**

Les conditions dans lesquelles un statut vaccinal est considéré comme complet sont fixées par le 2° de l'article 2-2 du décret du 1er juin 2021 modifié

- **La dose de rappel fait-elle partie de l'obligation vaccinale pour les personnels territoriaux concernés par cette obligation ?**

Oui. L'obligation vaccinale qui s'impose aux soignants et aux autres professionnels listés dans la loi du 5 août 2021 comporte la dose de rappel à compter du 30 janvier 2022.

L'article 49-1 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, dans sa version modifiée par l'article 1er du décret n°2022-51 du 22 janvier 2022, intègre la dose de rappel aux éléments de l'obligation vaccinale.

- **Quelle est la couverture assurantielle des éventuels préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire ?**

L'article 18 de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit la réparation intégrale de l'ensemble des préjudices directement dus à une vaccination obligatoire contre la Covid-19, par l'Office national d'indemnisation des accidents

médicaux dans les conditions mentionnées à l'article L. 3111-9 du code de la santé publique.
L'office diligente une expertise et procède à toute investigation sans que puisse lui être opposé le secret professionnel.

L'offre d'indemnisation adressée à la victime ou, en cas de décès, à ses ayants droit est présentée par le directeur de l'office. Un conseil d'orientation, composé notamment de représentants des associations concernées, est placé auprès du conseil d'administration de l'office.

L'offre indique l'évaluation retenue pour chaque chef de préjudice, nonobstant l'absence de consolidation ainsi que le montant des indemnités qui reviennent à la victime ou à ses ayants droit.

Pour les agents vaccinés avant l'obligation vaccinale, le dispositif et la prise en charge sont identiques sur la base de l'article 3131-4 du code de la santé publique.

2) Les effets du non-respect de l'obligation vaccinale sur la situation de l'agent

- **Que se passe-t-il lorsque l'employeur constate qu'un agent public concerné par l'obligation vaccinale ne satisfait pas à celle-ci ?**

Lorsque l'employeur constate qu'un agent public concerné par l'obligation vaccinale ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité et qu'il ne peut donc plus exercer son activité pour ce motif, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Il peut notamment proposer à l'agent d'échanger avec la médecine du travail.

- **Un agent territorial qui ne satisfait pas à l'obligation de vaccination peut-il poser des congés ?**

Oui. L'agent peut poser des jours de congés ou des jours de d'aménagement et de réduction du temps de travail avec l'accord de son employeur et dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

- **Que se passe-t-il si l'agent ne peut pas poser des congés ?**

A défaut de mobiliser des jours de congés, l'agent est suspendu le jour même par son employeur.

La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements de la suspension de l'article 30 du statut général. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

- **Comment s'effectue la suspension d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation de vaccination ?**

La suspension est notifiée à l'agent le jour même. La notification peut s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

Dans les collectivités soumises à l'expérimentation prévue par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018, le recours contentieux formé à l'encontre de la décision de suspension doit être précédé par d'une médiation préalable obligatoire.

- **Est–il prévu d'organiser un entretien notamment pour examiner les possibilités de réaffectation en cas de non-respect de l'obligation vaccinale ?**

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ne prévoit pas expressément l'organisation d'un entretien pour examiner les possibilités de réaffectation car, à la différence du passe vaccinal, il n'y a pas de réaffectation possible dans le cadre du régime de vaccination obligatoire.

Il apparaît toutefois opportun que tout soit mis en œuvre afin de permettre la régularisation de la situation de l'agent, notamment de lui proposer un entretien visant à examiner avec lui les moyens de cette régularisation, à lui rappeler les facilités mises en place pour la vaccination des agents publics (ASA, créneaux dédiés dans les centres de vaccination, etc.) et lui proposer d'échanger avec la médecine du travail.

- **Quelle conséquence de la suspension sur la rémunération ?**

La suspension entraîne l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Cela comprend le traitement indiciaire et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que les primes et indemnités de toute nature.

- **Quelle est la durée de la suspension ?**

La suspension dure tant que l'agent ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité. Le législateur a en effet créé une obligation vaccinale qui rend incompatible l'exercice de l'activité professionnelle par les personnes concernées tant qu'elles ne satisferont pas à cette obligation.

- **Quelle est ma situation administrative et quels sont mes droits durant la suspension ?**

Le fonctionnaire suspendu, car il ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité, demeure en « position d'activité ». Sauf en matière de rémunération, il continue donc de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie. La loi prévoit en outre qu'il continue de bénéficier des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit, même si le règlement de mutuelle ou le contrat d'assurance prévoit que ses garanties cessent lorsqu'il est suspendu. De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre son emploi vacant.

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis. De plus, la loi exclut également la prise en compte de ces périodes pour l'acquisition de droits au titre de l'ancienneté, à la différence des personnes soumises au passe vaccinal qui conservent ces droits.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté. La période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique l'absence de versement de rémunération et l'absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

La situation est la même pour les agents contractuels de droit public à l'exception des dispositions qui ne s'appliquent qu'à la carrière des fonctionnaires.

- **Que se passe-t-il pour l'agent suspendu qui se mettrait ultérieurement en conformité avec les obligations auxquelles l'exercice de son activité est subordonné ?**

L'agent qui remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité est rétabli dans ses fonctions. Ce rétablissement ne donne toutefois pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

- **Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?**

La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat à durée déterminée, qui arrive à échéance à son terme initial. Il ne peut donc être mis fin au contrat de manière anticipée.

- **Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire d'un fonctionnaire stagiaire ?**

Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

- **Un agent en congé de maladie peut-il être suspendu pour non-respect de son obligation vaccinale ?**

La suspension sans traitement ne peut pas se substituer au congé maladie (TA de Cergy, ordonnance n°2111794 du 4 octobre 2021). Elle ne peut donc prendre effet qu'à l'issue du congé maladie, si l'agent soumis à l'obligation vaccinale n'a pas présenté son certificat de statut vaccinal.

III – Mise en œuvre de l'obligation de présenter un passe sanitaire et de l'obligation vaccinale dans certaines structures.

- **Quelles règles s'appliquent aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ?**

La liste des personnels exerçant leurs fonctions au sein des MDPH est inscrite à l'article L. 146-1-4 du code de l'action sociale et des familles. Cette référence n'étant pas inscrite à l'article 12 de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, les personnes se présentant à la MDPH ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un passe et les médecins, qui peuvent faire partie des équipes pluridisciplinaires, ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale lorsqu'ils sont affectés à des tâches administratives et n'effectuent pas d'actes de soins médicaux.

Quelles règles s'appliquent pour les résidences autonomie et les résidences services seniors ?

Les personnels qui exercent leur activité dans les résidences autonomie et les résidences services seniors sont soumis à l'obligation vaccinale en vertu de l'article 12 de la loi du 5 août 2021.

En revanche, les visiteurs ne sont pas soumis à l'obligation de présenter un passe comme précisé dans l'annexe n° 7 de l'instruction relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) disponible ici.

IV –Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux

- **Le port du masque s'impose-t-il systématiquement ?**

L'obligation de port du masque (appartenant à l'une des catégories mentionnées en annexe 1 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire) s'impose dans les espaces clos et partagés (dont bureaux, salles de réunions, open-space) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux agents présents dans ce bureau individuel. En outre, lorsque le port du masque est impossible, une distanciation de deux mètres doit être respectée.

Une dérogation à l'obligation de port du masque est néanmoins prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le mentionnant.

En tout état de cause, la fourniture de masques, qui doivent être de catégorie 1 s'ils sont en tissu, relève de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité (durée maximale de port du masque : 4 heures).

- **Que faire si un agent ne respecte pas l'obligation de port permanent du masque ?**

L'obligation de port permanent du masque constitue un élément essentiel de préservation de la santé des agents au sein d'un collectif de travail.

En l'absence de respect de cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé, en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteinte au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail - par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'agent concerné.

- **Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?**

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », disponible via ce lien et mis à jour le 29 novembre. Comme indiqué dans ce protocole, il est demandé de :

- Respecter une distanciation d'un mètre entre convives dans les files d'attente et pour tout déplacement au sein du restaurant, en portant dans les deux cas le masque ;
- Laisser une distance de deux mètres entre chaque convive, dès lors que le port du masque ne peut être assuré au moment de la restauration, sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v29-11.pdf

V – Situation des agents présentant un risque de forme grave d'infection au virus de la Covid-19, agents dits vulnérables :

- **Qui sont les agents considérés comme vulnérables depuis le 27 septembre dernier ?**

Les agents les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au Covid-19 sont ceux répondant aux critères de vulnérabilité définis à l'article 1er du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020.

Deux catégories d'agents sont à distinguer :

1- Les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés

Il s'agit de ceux qui se trouvent dans au moins l'une des situations suivantes :

a) Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
b) Etre sous chimiothérapie lymphopéniante ;
c) Etre traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic,mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
d) Etre dialysés chroniques ;
e) Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.

2- Les agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés

Il s'agit de ceux qui se trouvent dans au moins l'une des situations suivantes :

a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
b) 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 ;
c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
d) 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) ;
e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, 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 ;
i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
m) Etre atteint de trisomie 21.

- **Quel justificatif doit produire l'agent considéré comme vulnérable afin de bénéficier d'une prise en charge spécifique ?**

La prise en charge spécifique des agents vulnérables est effectuée à leur demande sur présentation à l'employeur territorial d'un certificat établi par un médecin.

Ce certificat précise l'appartenance à l'une des catégories prévues par voie réglementaire.

S'agissant des agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés, il atteste, en outre :

- soit que l'agent est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités
- soit que l'agent justifie d'une contre-indication à la vaccination.

Depuis le 1er septembre 2020, ces derniers ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration.

- **Quelles sont les modalités de prise en charge des agents vulnérables sévèrement immunodéprimés?**

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent vulnérable sévèrement immunodéprimé doit être placé en télétravail pour l'ensemble de son temps de travail.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, il appartient alors à l'employeur de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA).

- **Quelles sont les modalités de prise en charge des agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés ?**

Sur présentation d'un certificat attestant que l'intéressé se trouve dans l'une des situations prévues par voie réglementaire et est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales et pour lequel les mesures de protection renforcées ne peuvent être appliquées ou sont insuffisamment efficaces, il appartient à l'employeur de l'agent présentant ce certificat de le placer en ASA si le télétravail n'est pas possible.

Lorsque l'employeur estime que la demande de placement en ASA n'est pas fondée au motif que le poste sur lequel l'agent est affecté n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales, il saisit le médecin de prévention, qui se prononcera sur l'exposition à de fortes densités virales du poste et vérifiera la mise en œuvre des mesures de protection renforcées. L'agent est placé en ASA dans l'attente de l'avis du médecin de prévention.

Sont également placés en ASA, au cas par cas, les agents pour lesquels l'exercice des missions en télétravail n'est pas possible et qui justifient, par la présentation d'un certificat médical, se trouver dans l'une des situations prévues par voie réglementaire ainsi que d'une contre-indication à la vaccination.

- **Quelles sont les mesures de protection renforcées que l'employeur territorial doit impérativement mettre en œuvre à l'endroit des agents non-sévèrement immunodéprimés qui regagnent leurs postes de travail ?**

Il appartient à chaque employeur territorial de déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le strict respect des mesures de protection renforcées telles que précisées à l'article 2 du décret du 8 septembre 2021 précité à savoir : :

a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;

b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical 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'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

d) 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 ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

- **Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'agent vulnérable non-sévèrement immunodéprimé et l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protections renforcées ?**

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent vulnérable sur les mesures de protection mises en œuvre, l'agent peut saisir le médecin de prévention, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la reprise du travail en présentiel de l'agent. Dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA.

- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme vulnérables placés en ASA est-elle possible ?**

Deux cas sont à distinguer :

- Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime général (contractuels de droit public, fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires) peuvent demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, placés en ASA.

Cette prise en charge s'opère via le dispositif de droit commun de remboursement des IJSS soit directement en cas de subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

- Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime spécial CNRACL, ne peuvent plus avoir recours au dispositif dérogatoire mis en place dans le cadre de la première période de confinement qui a pris fin le 11 mai 2020 et demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, et qui auraient été placés en ASA.

VI – Situation des proches de personnes vulnérables

- **Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?**

Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.

- **Dans quelles conditions les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent-ils exercer leur activité professionnelle ?**

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent peut être placé en télétravail.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail ou lorsque l'agent reprend son travail en présentiel, il doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées telles que rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 à savoir :

- La mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- Une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- L'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée …).

- **Comment l'employeur doit-il fixer des conditions d'emploi aménagées pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?**

Afin de mettre en place ces conditions d'emploi aménagées, les employeurs territoriaux peuvent utilement se référer au protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries).

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de médecine préventive qui, en application de l'article 14 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

- **Lorsque des conditions d'emplois aménagées ne peuvent être mises en place, quelle autre solution peut être envisagée ?**

Le recours au télétravail est la solution à privilégier. Pour autant, lorsque la nature des missions y fait obstacle et que l'employeur territorial ne peut satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi aménagées, l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.

VII - Situation des agents identifiés comme cas « contact à risque »

- **Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?**

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test : https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux), la personne identifiée comme « cas contact à risque » est placée en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence.

L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

Les employeurs territoriaux doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

L'agent non immunodéprimé disposant d'un schéma vaccinal complet n'a plus l'obligation de s'isoler mais doit respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48 h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :

    - Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
    - Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
    - Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.
- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;
- Réaliser un second test de dépistage (RT-PCR, TAG) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme).

Concernant les cas contact en milieu scolaire, le régime est fixé dans le protocole sanitaire pour l'année scolaire 2021-2022 du ministère de l'Education nationale.

https://www.education.gouv.fr/annee-scolaire-2021-2022-protocole-sanitaire-et-mesures-de-fonctionnement-324257

- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme cas contact est-elle possible ?**

L'employeur territorial bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS d'une part, pour les contractuels et d'autre part, pour les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) identifiés comme cas contact.

Dans ce cadre, il lui appartient de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

VIII - Situation des agents contraints de garder leur enfant du fait de la Covid

Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant du fait de la Covid et qui ne peuvent télétravailler ?

Lorsque les agents territoriaux sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap (sans limite d'âge de 16 ans) en raison de la fermeture d'une école, établissement d'accueil ou crèche, il est recommandé de les placer en ASA s'ils ne peuvent pas télétravailler.

De même, lorsque l'école ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que l'enfant est :

- Positif : l'un des deux parents télétravaille ou, s'il ne le peut, est placé en ASA le temps strictement nécessaire à l'isolement. Ce type d'ASA ne s'impute pas sur le contingent des ASA garde d'enfants.

- Cas contact dans le cadre de l'école, l'établissement d'accueil ou la crèche et nécessitant un test :
    - Concernant les enfants de moins de 3 ans cas contact : l'utilisation d'autotest est proscrite chez les enfants de moins de trois ans et donc le résultat négatif d'un test antigénique (TAG) ou PCR est le seul justificatif recevable à présenter pour maintenir l'accueil de ces enfants contacts à risque dans leur mode d'accueil. L'un des deux parents peut alors le cas échéant bénéficier d'une ASA le temps strictement nécessaire pour accompagner son enfant pour réaliser le test. Si le délai de rendu du test est plus long qu'usuellement, le parent exerce en télétravail jusqu'au résultat du test, ou, si sa fonction n'est pas télétravaillable, est en ASA jusqu'au résultat du test. Il retourne à son poste de travail, si le résultat du test de son enfant est négatif, dès réception dudit résultat négatif, ou poursuit le télétravail s'il exerce dans le cadre des 3 jours de télétravail prescrits ou des 4 jours recommandés.

    - Pour les enfants de plus de 3 ans, pour lesquels le recours à l'autotest est possible, le justificatif peut être une attestation parentale d'autotest négatif.

- **Quelles sont les modalités d'attribution d'une ASA pour les agents contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler ?**

Pour pouvoir bénéficier d'une ASA, l'agent public devra remettre à son employeur :
- un justificatif attestant de la fermeture de la structure ;
- ou un document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli jusqu'au test négatif.

Il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant. Dans la même situation, les contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, *par dérogation*, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

- **<u>Ces jours sont-ils à déduire du contingent total d'autorisations d'absence pour garde d'enfant (communément « garde d'enfants malades ») ?</u>**

Le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun.

IX - Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19

- **<u>Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19 ?</u>**

L'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire suspend le jour de carence applicable aux agents publics et à certains salariés en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021. La loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) prévoit que cette suspension « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ».

En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agents publics testés positifs à la Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Dès lors qu'un agent territorial est testé positif au SARS-CoV-2, que ce dernier ait été préalablement ou non cas contact, symptomatique ou asymptomatique, il est placé en congé de maladie par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie.

En application des dispositions de la loi du 31 mai 2021 précitée, le jour de carence prévu par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ne s'applique pas de sorte que l'intéressé bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie.

Pour sa part, l'agent territorial qui présente des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 est invité à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection.

Dans ce cadre, il doit procéder à une déclaration en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » mise en place par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV- 2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou détection antigénique) dans un délai de deux jours.

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats de son test, le récépissé précisant que l'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois le test de dépistage réalisé.

A réception des résultats de son test que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent territorial doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le téléservice « declare.ameli.fr ».

Si le résultat du test est négatif, l'intéressé peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité. S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.

Si le résultat du test est positif, l'intéressé est placé en congé de maladie sans application du jour de carence dans les conditions définies ci-dessus.

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

X – Modalités d'organisation du travail

- **Quelles sont les modalités de recours au télétravail pour les collectivités territoriales ?**

Il convient de faire tout l'usage possible des stipulations de l'accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021. Les employeurs territoriaux sont incités à autoriser ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des agents en télétravail. Dans ce cadre, et dans le contexte de reprise épidémique, la cible est de trois jours.

Les employeurs territoriaux sont vivement incités à imposer, **à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, trois jours de télétravail à leurs agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service**. Les agents qui le peuvent seront incités à réaliser 4 jours de télétravail si cela est possible.

Conformément à l'accord-cadre du 13 juillet 2021, lorsque l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public a institué le « forfait télétravail », l'indemnisation s'applique en cas de télétravail contraint. En vertu du décret et de l'arrêté du 26 août 2021, elle reste de 2,5 euros par jour télétravaillé et demeure plafonnée à 220 euros par an.

Ces règles sont prolongées jusqu'au 2 février pour les fonctions qui le permettent, avant un retour au droit commun. A compter du 2 février 2022, le recours au télétravail est recommandé, et s'effectue dans les dispositions relatives au régime du droit commun de l'accord unanime du 13 juillet 2021.

Lien vers l'accord-cadre relatif au télétravail du 13 juillet 2021
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/Montchalin/20210713_Accord_relatif_mise_%C5%93uvre_teletravail_fonction_publique.pdf

- **<u>Comment doit s'organiser le travail en présentiel ?</u>**

Les règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site doivent être strictement appliquées :

- le respect des **« gestes barrière »** :
    - obligation de port du masque, que l'employeur doit fournir et qui, comme le préconise l'avis du HCSP du 14 janvier 2021, doit être de catégorie 1 s'il est en tissu ; le port du masque sera également obligatoire dans les lieux soumis au passe vaccinal
    - distance de 2 mètres entre deux personnes si le port du masque est impossible ;
    - lavage régulier des mains ;
    - éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux
    - saluer sans se serrer la main ni s'embrasser
    - utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
    - tousser ou éternuer dans un mouchoir ou dans son coude

- La **désinfection renforcée** des postes de travail

- L'utilisation régulière de **gel hydro-alcoolique**

- Il est demandé **d'aérer les pièces régulièrement** et vivement recommandé **d'installer dans les locaux professionnels de capteurs de CO2**, en assurant la sensibilisation des agents à leur utilisation.
  La maîtrise de la qualité de l'air et l'aération/ventilation des espaces fermés est une mesure essentielle de prévention des situations à risque d'aérosolisation du SARS-CoV-2.
  Cette aération doit être assurée :
    - de préférence de façon naturelle : portes et/ou fenêtres ouvertes **en permanence ou à défaut au moins 10 minutes toutes les heures**, de façon à assurer la circulation de l'air et son renouvellement ;
    - à défaut, grâce à un système de ventilation mécanique conforme à la réglementation, en état de bon fonctionnement et vérifié assurant un apport d'air neuf adéquat.

  En tout état de cause et afin de s'assurer de la bonne aération/ventilation des locaux, il est recommandé de favoriser la mesure du dioxyde de carbone (gaz carbonique – CO2) dans l'air, à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation, en particulier quand les préconisations d'aération naturelle ne peuvent être respectées (Cf. avis HCSP et notamment ceux du 14 octobre 2020 et du 28 avril 2021).
  Toute mesure de CO2 supérieure à un seuil de 800 ppm doit conduire à agir en termes d'aération/renouvellement d'air et/ou de réduction du nombre de personnes admises dans la pièce. Au-delà de 1000 ppm, l'évacuation du local doit être proposée le temps d'une aération suffisante pour retrouver des niveaux de CO2 inférieurs à 800 ppm. La mesure du CO2 dans l'air doit être

effectuée à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de réelle fréquentation chargée.

- L'employeur territorial **est invité à organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée afin de limiter les brassages de population dans les transports en commun et sur le lieu de travail.**

- Dans les services ouverts au public, les conditions d'accueil du public continuent d'être renforcées, avec, dans toute la mesure du possible
    - l'indication d'une jauge (recommandation d'une personne pour 4m^2).
    - la séparation des flux d'entrée et de sortie.

- **Les réunions en audio ou en visioconférence doivent être privilégiées.** Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation (au moins 1 mètre avec masque).

- **Les moments de convivialité réunissant les agents publics en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.**

XI – La stratégie nationale de vaccination

Toutes les facilités - vaccination par les médecins du travail, différents régimes d'ASA - s'appliquent pour la dose de rappel.

- **<u>Quelles mesures peuvent être prises afin de faciliter la vaccination des agents et de leurs enfants de plus de 5 ans ?</u>**

- Lorsque la vaccination s'opère sur le temps de travail de l'agent auprès d'un service de médecine préventive, il appartient à ce dernier d'informer sa hiérarchie de son rendez-vous avec le service de médecine préventive sans en préciser le motif, ni devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (la vaccination dans ce cadre s'opère sur le temps de travail).

- Lorsque la vaccination est effectuée en dehors des services de médecine préventive (centre de vaccination notamment), les employeurs territoriaux accordent, en vertu de l'article 17 de la loi du 5 août 2021 précitée à leurs agents des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

De même, lorsque l'agent est amené à accompagner son enfant de plus de 5 ans ou d'un majeur protégé dont il a la charge à un rendez-vous vaccinal, ce dernier bénéficie, en application des dispositions précitées, d'une ASA pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Lorsque l'agent souffre d'effets secondaires à la suite de la vaccination, une ASA pourra lui être octroyée sous réserve de la production d'une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

- **Les médecins de prévention peuvent-ils procéder à la vaccination des agents territoriaux ?**

Les médecins de prévention peuvent procéder, depuis le 25 février dernier, à la vaccination des agents territoriaux éligibles dans les conditions définies par le protocole pour la vaccination par les médecins du travail (Cf. note d'information DGCL en date du 9 mars 2021 relative aux modalités de mise en œuvre de la stratégie de vaccination contre la Covid-19 dans les services de médecine préventive relevant de la fonction publique territoriale).

- **Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut-il vacciner ?**

Le personnel infirmier du service de médecine préventive peut vacciner toute personne, à l'exception des personnes ayant des antécédents de réaction anaphylactique à un des composants de ces vaccins ou ayant présenté une réaction anaphylactique lors de la première injection.

XII - Dialogue social

- **Quel est le rôle des CHSCT dans la mise en œuvre des mesures de gestion de la crise sanitaire ?**

Le CHSCT constitue le cadre privilégié afin d'entretenir un dialogue social continu et régulier avec les organisations syndicales représentatives sur les mesures de gestion de la crise sanitaire (mesures découlant du protocole sanitaire prévu par la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020, modalités de contrôle de la vaccination obligatoire contre la Covid-19 et de l'obligation de présentation d'un passe vaccinal,...).

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit, en effet, que cette instance est notamment consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'organisation du travail.

Par ailleurs, les CHSCT sont consultés chaque année sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il peut être établi une liste des réalisations ou actions qu'il paraît souhaitable de mettre en œuvre. Ce programme de prévention est pris en cohérence avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). A cette fin, le DUERP est tenu à la disposition du CHSCT.

- **Existe-il une obligation de nommer un référent Covid ? Auquel cas, quelles missions doit-il lui être confié ?**

Il n'existe aucune obligation légale de nommer un référent Covid. Néanmoins, l'employeur territorial peut, s'il le souhaite, en désigner un afin notamment de veiller au respect des mesures sanitaires (conseiller et accompagner les agents dans l'application de ces mesures), évaluer les besoins en équipements de protection collective et individuelle, être alerté en cas de suspicion de personne infectée.

XIII - Régime indemnitaire

- **Les agents placés en ASA peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?**

Les agents territoriaux placés en ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. S'agissant de la part indemnitaire, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA.

- **Les agents placés en congé de maladie ordinaire peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?**

Il n'existe pas de règles statutaires spécifiques imposant aux collectivités territoriales de maintenir le régime indemnitaire d'un agent placé en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien découle de l'existence ou non, d'une délibération en ce sens.

Toutefois, les employeurs territoriaux sont invités, par délibération, à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire.

XIV - Questions diverses

- **La Covid-19 peut-elle être reconnue en maladie professionnelle ?**

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 créé deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.

Ce décret prévoit, en outre, la création d'un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique chargé d'examiner les demandes lorsque les affections ne figurent pas au tableau des maladies professionnelles et qu'elles n'ont pas été contractées dans les conditions définies par ces tableaux.

Ce dispositif spécifique d'examen des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle de la Covid-19 ne concerne toutefois que les assurés du régime général (contractuels de droit public et fonctionnaires territoriaux occupant des emplois à temps non complet de moins de 28 heures)

S'agissant des fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la CNRACL, l'instruction des demandes s'effectue dans le cadre de la procédure de droit commun prévue par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

A ce titre, les demandes liées à des pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions de ce tableau et à des pathologies qui n'y sont pas inscrites devront être soumises à l'avis de la commission de réforme territorialement compétente.

Pour permettre une appréciation homogène, quel que soit le statut professionnel de la victime, du lien de causalité entre l'activité professionnelle et la contamination, les commissions de réforme territorialement compétentes pour examiner les demandes précitées sont invitées à appliquer la doctrine du CRRMP unique, qui s'appuie sur les recommandations rédigées par un groupe d'experts afin, notamment, de définir les critères à retenir selon qu'il s'agit d'une demande de reconnaissance dans le cadre d'une maladie qui ne remplit pas toutes les conditions du tableau n 100 (alinéa 6 de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une maladie hors tableau (alinéa 7 de l'article L. 461-1 du même code).

La note d'information en date du 5 février 2021 précise les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 déposées par les agents territoriaux et formule des recommandations dans le cadre de l'instruction des demandes qui requièrent l'avis de la commission de réforme.

- **Les congés bonifiés non pris durant la période d'état d'urgence sanitaire peuvent-ils être reportés ?**

A l'instar de ce qui est prévu pour les agents de la fonction publique de l'Etat, et conformément aux possibilités de report déjà prévues, le report de congés bonifiés est possible, y compris si le congé en question faisait lui-même déjà l'objet d'un report.

- **Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique ou à un autotest supervisé ?**

En l'état actuel, un employeur ne peut pas imposer un test de détection de la Covid-19. Il convient de relever que les nouvelles modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination », et de ceux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2, sont de nature à inciter l'agent à se soumettre spontanément à ce test, les résultats de celui-ci induisant notamment sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie).