

Illkirch-Graffenstaden, le 31 janvier 2022

**PÔLE JURIDIQUE**

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel :

conseil.expertise@cdg67.fr

**OBJET : Tableau de gestion des agents publics territoriaux dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19  
(Mise à jour au 31 janvier 2022 en rouge dans le texte)**

Depuis la publication de notre dernier tableau de gestion (document daté du 2 décembre 2021), le régime lié à l'état d'urgence sanitaire<sup>1</sup> a fait l'objet d'importants changements dont **la transformation du « passe sanitaire » en « passe vaccinal »**.

Tous ces changements sont issus d'une nouvelle loi et d'un nouveau décret parus au Journal officiel le 23 janvier 2022 pour une application au 24 janvier 2022, à savoir :

- La loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, modifiant, entre autres, la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire ;
- Le décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

**Important** : ces nouvelles mesures développées ci-après, tout comme le tableau de gestion, sont susceptibles d'être modifiées à tout instant en fonction de l'évolution de la pandémie. Une information sera faite par le CDG 67 en fonction de la parution des textes et des communications ministérielles.

\*\*\*

1) Sur le recours au télétravail

La Newsletter du CDG 67 du mois de janvier a communiqué une circulaire ministérielle datée du 29 décembre 2021 incitant vivement les employeurs territoriaux à imposer à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de 3 semaines, 3 jours de télétravail à leurs agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service.

---

<sup>1</sup> Rappel : la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire a prolongé l'état d'urgence sanitaire **jusqu'au 31 juillet 2022**.

Une circulaire datée du 21 janvier 2022 de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques prolonge cette obligation jusqu'au 2 février prochain. Le retour à la « normale », c'est-à-dire au régime de droit commun, est prévu à compter du 2 février 2022 (voir circulaire en pointe jointe).

## 2) Sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour motif vaccinal

Le dispositif des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour motif vaccinal mis en place par la *loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire* est maintenu.

La circulaire du 21 janvier 2022 suscitée rappelle ce point.

Pour rappel, il existe une **obligation légale** d'accorder aux agents une ASA pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. Cette autorisation peut également être accordée à l'agent public qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. Ces ASA sont accordées pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de la démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal (voir article 17 de la loi du 5 août 2021 suscitée). En revanche, cette ASA n'est pas légalement imposée en cas d'effets secondaires. Cela reste une recommandation gouvernementale.

## 3) Sur la suspension du jour de carence pour les agents positifs à la covid-19

La Newsletter du CDG 67 du mois de janvier a déjà communiqué sur ce point : la suspension du jour de carence en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19 a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 par la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022. Il s'agit d'une échéance maximale, le Gouvernement pouvant modifier celle-ci et y mettre fin plus tôt par voie de décret.

### I. L'obligation de présentation d'un passe vaccinal et l'obligation de la vaccination contre la Covid-19

L'obligation du passe vaccinal (A) ne doit pas être confondue avec l'obligation de vaccination qui reste en vigueur et qui concerne essentiellement les personnels de santé (B).

#### A) L'obligation du passe vaccinal à compter du 24 janvier 2022 pour les personnes âgées d'au moins 16 ans

Depuis le 24 janvier dernier, le passe sanitaire est remplacé par le passe vaccinal pour toutes **les personnes âgées de 16 ans et plus** (article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire).

**Ainsi, les agents publics qui étaient précédemment soumis au passe sanitaire sont désormais soumis au passe vaccinal.**

Le périmètre d'application du passe vaccinal n'a pas été modifié, à l'exception des services et des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux dont l'accès, en dehors des cas d'urgence, reste possible avec un passe sanitaire pour toutes les personnes âgées d'au moins 12 ans.

#### 1) Le champ d'application du passe vaccinal

Comme pour le passe sanitaire, il faut se référer à l'article 47-1 du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 tel que modifié par le décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 suscité pour connaître le champ d'application du passe vaccinal.

A ce jour, sont concernés les lieux, services ou évènements suivants et **notamment** :

- Les bibliothèques et centres de documentations, sauf pour les personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- Les musées et salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle ayant un caractère temporaire, sauf pour les personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- Les cinémas (salles de projection) et théâtres, salles d'audition, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usages multiples ;
- Les fêtes foraines comptant plus de 30 stands ou attractions ;
- Les établissements sportifs couverts et de plein air (piscines, stades, terrains de sport, pistes de patinage, arènes, hippodromes, salles de danse) ;
- Les compétitions et manifestations sportives qui ne sont pas organisées au bénéfice des sportifs professionnels ou de haut niveau ;
- Autres évènements culturels, sportifs, ludiques ou festifs organisés dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public ;
- Les restaurants, débits de boissons ;
- Etc.

MAIS, il y a **MAINTIEN** du passé sanitaire pour :

- l'accès aux établissements et services de santé et médico-sociaux pour toutes les personnes, **âgées de 12 ans et plus**, que ce soit, d'une part, **pour accompagner ou visiter une personne** (par exemple en EHPAD) ou, d'autre part, **pour bénéficiaire de soins programmés** (ce passe sanitaire n'est pas exigé en cas d'urgence) ;
- les enfants âgés de 12 ans et moins de 16 ans pour se rendre aux lieux, établissements, services ou évènements soumis à passe vaccinal (périmètre défini à l'article 47-1 du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021)

**Rappel** : le passe sanitaire consiste en la présentation de l'un des documents énoncés ci-dessus auquel il faut rajouter l'alternative d'un justificatif d'absence de contamination par la covid-19 (test RT-PCR ou test antigénique permettant la détection de la protéine N du SARS-CoV-2 datant de moins de 24 heures).

MAIS IL N'Y A **PAS DE PASSE VACCINAL, NI DE PASSE SANITAIRE** pour :

- Les administrations (donc, sous réserve des lieux, services ou évènement définis à l'article 47-1 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 ci-dessus), l'accès aux mairies et aux services publics administratifs proposés dans les communautés de communes et autres établissements publics n'est pas soumis au passe vaccinal mais il conviendra de veiller au respect des gestes barrières et du port du masque ;
- Les restaurations collectives ;
- Les parcs et jardins ;
- Les marchés en plein air et couverts, vide greniers et brocantes ;
- Les écoles, collèges et lycées (donc pas de passe vaccinal pour les ATSEM) ;
- Le périscolaire ;
- Les écoles d'enseignement artistique dont relèvent les écoles de musique (donc pas de passe vaccinal ni pour les élèves ni pour les agents y intervenant), **sauf** lorsque ces écoles organisent des spectacles / événements ouverts à des spectateurs extérieurs alors, dans ce cas précis, le passe vaccinal s'applique à tous pour la durée du spectacle ou de l'évènement, y compris pour les agents et les élèves ;
- Les écoles et établissements assurant la formation professionnelle des agents publics (enseignement, formation continue, concours et examens de la fonction publique) ;
- Les agents publics chargés de missions de contrôle (et donc pas de passe vaccinal pour les agents de la police municipale).

Cette liste est évidemment susceptible de modification ou de précisions ultérieures, en fonction des informations ministérielles, préfectorales ou en fonction de l'évolution de la pandémie.

**Remarque :**

Hors les cas prévus par la loi, nul ne peut exiger d'une personne la présentation du passe sanitaire : la loi punit d'un an d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende le fait d'exiger le passe sanitaire en dehors du champ d'application défini par la loi (voir *article 1<sup>er</sup> F. de la loi du 31 mai 2021*).

2) Définition du passe vaccinal

Le passe vaccinal, permettant d'accéder aux lieux, établissements, services ou évènements listés à l'article 47-1 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021, consiste en la présentation de l'un des justificatifs prévus pour le passe sanitaire, **à l'exclusion du seul justificatif d'un test négatif quel qu'il soit.**

Le passe vaccinal peut donc être :

- **un justificatif de statut vaccinal considéré comme complet** c'est-à-dire « *délivré dans les conditions mentionnées au 2<sup>o</sup> de l'article 2-2* » du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021, tel que modifié par le décret du 22 janvier 2022 suscité, à savoir
  - o S'agissant du vaccin «Janssen » (vaccin monodose) :

- 28 jours après l'administration d'une dose ;
  - puis, pour que le schéma vaccinal **reste reconnu comme complet**, avoir reçu une **dose complémentaire** d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger (c'est-à-dire de type Pfizer ou Moderna) **au plus tard 2 mois après cette 1<sup>ère</sup> dose** ;  
(**Attention** : pour les personnes qui reçoivent la dose de rappel au-delà du délai de 2 mois, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après l'injection de cette dose de rappel).
- S'agissant des autres vaccins :
- 7 jours après l'administration d'une 2<sup>ème</sup> dose (sauf, en ce qui concerne les personnes ayant été infectées par la covid-19 pour lesquelles ce délai court après l'administration d'une seule dose) ;
  - Puis, **pour les personnes de 18 ans et un mois ou plus**, pour que leur schéma vaccinal **reste reconnu comme complet**, avoir reçu une **dose complémentaire** d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger **au plus 7 mois suivant l'injection de la dernière dose** requise.  
(attention :
    - pour les personnes qui reçoivent la dose complémentaire au-delà du délai de 7 mois, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après son injection) ;
    - pour les personnes âgées entre 16 ans et moins de 18 ans et 1 mois, il n'y a pas d'obligation de dose complémentaire.
    - Le Gouvernement a annoncé qu'à compter du 15 février le délai de 7 mois sera raccourci à 4 mois pour avoir un schéma vaccinal complet (à ce jour, cette annonce n'a pas encore été actée par voie de décret).
- un **certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la covid-19 datant d'au moins 11 jours et **de moins de 6 mois** ;
- un **certificat médical de contre-indication à la vaccination** ;

Les cas de contre-indication sont listés à l'*annexe 2* du *décret du 1<sup>er</sup> juin 2021* suscité.

Ainsi, cette annexe 2 dispose :

« 1.- Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 mentionnés à l'article 2-4 sont :

- 1° Les contre-indications inscrites dans le résumé des caractéristiques du produit (RCP) :
- antécédent d'allergie documentée (avis allergologue) à un des composants du vaccin en particulier polyéthylène-glycols et par risque d'allergie croisée aux polysorbates ;

- réaction anaphylactique au moins de grade 2 (atteinte au moins de 2 organes) à une précédente injection d'un vaccin contre le COVID posée après expertise allergologique ;
- personnes ayant déjà présenté des épisodes de syndrome de fuite capillaire (contre-indication commune au vaccin Vaxzevria et au vaccin Janssen) ;
- personnes ayant présenté un syndrome thrombotique et thrombocytopénique (STT) suite à la vaccination par Vaxzevria.

2° Une recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (première dose) :

- syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post-infection par SARS-CoV2 ;
- myocardites ou myo-péricardites associées à une infection par SARS-CoV2 ;

3° Une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer une dose supplémentaire de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à une précédente dose de vaccin signalé au système de pharmacovigilance (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré ...) ;

4° Une recommandation établie par un Centre de Référence Maladies Rares (CRMR) ou un Centre de Compétence Maladies Rares (CCMR) après concertation médicale pluridisciplinaire (avis collégial) de ne pas initier la vaccination contre la covid-19 ;

II.- Les cas de contre-indication médicale temporaire faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 mentionnés à l'article 2-4 sont :

1° Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2.

2° Myocardites ou péricardites survenues antérieurement à la vaccination et toujours évolutives. »

Cette attestation de contre-indication médicale est établie par un médecin, le cas échéant pour la durée qu'il mentionne sur un formulaire homologué. L'attestation doit être transmise par la personne concernée au service médical de l'organisme d'assurance maladie auquel elle est rattachée aux fins de contrôle (article 2-4 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 suscitée).

- **Par dérogation**, un justificatif de l'administration d'une **première dose** datant de moins de 4 semaines de l'un des vaccins à acide ribonucléique (ARN) messenger **ET le résultat négatif d'un test RT-PCR** ou antigénique **datant de moins de 24 heures** (article 47-1 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 tel que modifié par le décret du 22 janvier 2022).

**Attention : cette dérogation n'est applicable qu'aux injections intervenues au plus tard le 15 février 2022.**

### 3) Quels agents publics sont concernés ?

Comme ce fut le cas avec le passe sanitaire, le passe vaccinal est exigé pour « **les agents publics, bénévoles et autres personnes ne relevant pas de l'article 12 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire** [obligation vaccinale] qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou

événements concernés, **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence » (article 47-1 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021)

Ainsi, la présentation du passe vaccinal s'impose aux agents, quel que soit leur statut à partir du moment où ils travaillent dans les lieux, établissements, services, et pour les événements énumérés ci-dessus **aux heures d'ouverture du public ou lorsqu'ils sont susceptibles d'être en contact avec le public.**

Ce qui signifie que les agents qui travaillent dans les lieux et pour les événements concernés par le passe vaccinal mais qui ont un horaire décalé ou disposent de circuits de circulation distincts de ceux du public ne sont pas soumis au passe vaccinal.

Restent également exclues de la présentation du passe vaccinal, les activités de livraison ou lorsque les personnes interviennent en urgence.

#### 4) La durée de la mesure

A ce jour, ces mesures sont susceptibles d'être applicables jusqu'au 31 juillet 2022, date correspondant à la fin de l'état d'urgence sanitaire tel que programmé par le législateur.

#### 5) Les modalités de contrôle du respect du passe sanitaire

Les modalités de contrôle décrites ci-dessous valent tant pour le public souhaitant accéder aux lieux, établissements, services, événements soumis à un passe vaccinale ou sanitaire que pour les agents publics y travaillant.

##### ► Qui est chargé du contrôle ?

L'article 2-3 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 2021 précise que

*« Sont autorisés à contrôler les justificatifs (...) **les responsables des lieux, établissements et services ou les organisateurs des événements**... [ces responsables] habiliteront nommément les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs pour leur compte selon les modalités décrites au III du présent article. [Ces responsables] tiennent un registre détaillant les personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires de contrôles effectués par ces personnes et services »*

Ainsi, il incombe à l'autorité territoriale de contrôler le respect de l'obligation de présentation du passe vaccinal ou sanitaire.

L'autorité territoriale peut habiliter nommément des personnes ou services pour effectuer ce contrôle. Ce faisant, elle doit 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 habilitées.

► Comment s'effectue le contrôle ?

La présentation du passe vaccinal ou sanitaire par le public ou par l'agent ne peut se faire que **sous format papier ou numérique** et « *ne s'accompagne d'une présentation de documents officiels d'identité que lorsque ceux-ci sont exigés par des agents des forces de l'ordre* » (voir article 1<sup>er</sup> II. B. de la loi du 31 mai 2021).

**« Toutefois lorsqu'il existe des raisons sérieuses de penser que le document présenté ne se rattache pas à la personne qui le présente, les personnes et services autorisés à en assurer le contrôle peuvent demander à la personne concernée de produire un document officiel comportant sa photographie afin de vérifier la concordance entre les éléments d'identité mentionnés sur ces documents. » (ibidem).**

Ainsi, pour renforcer la lutte contre la fraude, les personnes habilitées pour effectuer le contrôle peuvent demander la présentation d'un document d'identité, ce qui n'était pas permis jusqu'à présent, en dehors d'un agent des forces de l'ordre.

Attention, il est interdit à ces personnes de conserver ou de réutiliser ce document officiel, sous peine de sanctions (1 an d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende)

Pour la lecture numérique, il a été précisé qu'elle

*« (...) peut être réalisée au moyen d'une application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif » (...), ou tout autre dispositif de lecture répondant à des conditions fixées par un arrêté des ministres chargés de la santé et du numérique. Les personnes (...) utilisant ces derniers dispositifs en informent le préfet du département ». (voir article 2-3 III. 1<sup>er</sup> alinéa du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021).*

Afin de garantir le secret professionnel, n'apparaissent comme éléments d'information (par lecture du QR code ou de l'attestation papier) que les « *noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un justificatif conforme, établi conformément aux dispositions de l'article 2-2* » (voir article 2-3 III du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021).

Les **données ainsi recueillies ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois et elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins** (voir article 1<sup>er</sup> II. E. de la loi du 31 mai 2021).

Ainsi, avec l'application « *TousAntiCovid Vérif* », l'on ne peut lire que le résultat positif ou négatif de détention de l'une des preuves requises, **sans que la nature de cette preuve soit révélée.**

**Par dérogation**, les agents publics travaillant dans les lieux, établissements, services, ou pour les événements soumis au passe vaccinal, peuvent **à leur initiative uniquement**, présenter le justificatif de leur schéma vaccinal « *sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle ce schéma est complet. L'employeur est alors autorisé, par dérogation (...), à conserver, jusqu'à la fin de l'obligation du passe [à ce jour jusqu'au 31 juillet 2022], le résultat de la vérification opérée et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée* » (voir article 1<sup>er</sup> II. E. de la loi du 31 mai 2021).



**Attention :**

Cette dérogation doit être entendue strictement : elle ne vaut que dans ce cadre, à savoir uniquement pour les **professionnels** (et non le public) présentant, **sur leur initiative** (et non sur demande de l'employeur), le document permettant d'identifier la nature de la preuve du schéma vaccinal complet.

- 6) Les conséquences en cas de manquement de non présentation du passe vaccinal (NB : pas de changement par rapport à ce qui existait avec le passe sanitaire).

L'article 1<sup>er</sup> II.C. 2 de loi du 31 mai 2021 dispose :

*« 2. **Lorsqu'un agent public** soumis à l'obligation prévue au A du présent **Il ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats** dont ces dispositions lui imposent la présentation **et s'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés**, ce dernier lui notifie, par tout moyen, le jour même, **la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail** [pour les contractuels]. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'agent produit les justificatifs requis.*

*Lorsque la situation mentionnée au premier alinéa du présent 2 se prolonge **au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés**, l'employeur convoque l'agent à un **entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation. »*

Il en résulte la procédure suivante :

- Temps 1 : L'agent peut **prendre des congés avec l'accord de son employeur.**

Lorsque l'agent public soumis au passe vaccinal ne présente pas ce dernier ou ne dispose pas de l'un des justificatifs requis, il est placé, **avec l'accord de l'employeur en congés.**

**Remarque :**

La loi ne précise pas de quels types de congés il s'agit. La DGCL précise dans sa note du 13 août 2021 que cela peut être des jours de congés payés ou des jours de RTT. Cette information est également mentionnée dans la circulaire de la Directrice générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en date du 10 août 2021.

- Temps 2 : **A défaut** de disposer de jours de congés ou à défaut d'accord, l'agent **est suspendu de ses fonctions.**

L'agent doit être suspendu le jour même de ses fonctions par l'autorité territoriale. Cette suspension se fait par **voie de notification.**

La loi ne précise pas le type de document qu'il conviendra de remettre à l'agent mais il est certain qu'il faut **une décision écrite de l'autorité territoriale, sous forme d'arrêté ou d'avenant au contrat** (voir modèles ci-joints), dûment notifiée à l'agent concerné (remise en mains propres contre décharge ou décision envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception) aux fins de pouvoir prouver la bonne délivrance du document.

Cette mesure de suspension ne doit pas être confondue avec la suspension conservatoire dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il s'agit ici d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public.

Cette suspension emporte **interruption du versement de toute la rémunération** (traitement indiciaire + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + primes et indemnités de toute nature). Du fait de l'absence de prélèvement des cotisations sociales, et notamment des cotisations pour pension, cette période de suspension ne peut être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

Le texte ne précise pas d'autres conséquences contrairement à ce qui est prévu dans le cas d'une suspension pour défaut de vaccination (voir ci-dessous).

Pour la DGCL (voir note du 13 août 2021) :

- l'agent suspendu pour défaut de passe vaccinal continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment droits à congé de maladie, mais aussi droits à avancement d'échelon et de grade (attention : la loi, dans le cadre d'une suspension pour défaut de vaccination, exclut expressément le maintien des droits à l'ancienneté, voir *article 14 III de la loi du 5 août 2021 suscitée*) ;
  - l'agent suspendu ne génère pas de droit à congés payés puisque c'est une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, point qui est expressément précisé dans le cas d'une suspension pour défaut de vaccin (*voir article 14 III de la loi du 5 août 2021 suscitée*) ;
  - l'agent contractuel de droit public bénéficiant d'un contrat à durée déterminée (CDD), ne bénéficie d'aucun droit à prolongation de son contrat lorsque ce dernier arrive à échéance. En d'autres termes, la suspension ne produit aucun effet sur la durée du CDD (voir note de la DGCL du 13 août 2021) ;
  - la période de suspension n'entre pas en compte comme période de stage pour les agents ayant vocation à être titularisés.
- Temps 3 : **Après un délai équivalent à 3 jours travaillés de non présentation** du passe vaccinal (que l'agent soit en congé ou suspendu, la loi ne le précisant pas), l'employeur **convoque l'agent à un entretien**

Cet entretien a pour objet :

- d'inciter l'agent à se conformer aux obligations du passe vaccinal ;
- d'examiner avec lui les possibilités de réaffectation temporaire sur un autre emploi correspondant au grade de l'agent ou à son niveau de qualification (pour un agent contractuel), non soumis à l'obligation du passe vaccinal.

**Attention :**

Cette réaffectation n'est pas une obligation mise à la charge de l'employeur. Il ne s'agit que d'une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur.

La DGCL, dans sa note du 13 août 2021, ainsi que la circulaire de la Directrice générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en date du 10 août 2021 précisent qu'il est également possible de proposer, le cas échéant, le télétravail, lorsque les missions le permettent.

- **Temps 4 :** L'agent finit par satisfaire aux conditions du passe vaccinal, il est rétabli immédiatement dans ses fonctions.

**Attention :** ce rétablissement ne donne pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

- **Temps 5 :** L'agent persiste dans son refus de présenter un passe vaccinal.

Si aucune solution n'est possible et si l'agent persiste à ne pas se conformer aux obligations du passe vaccinal, ce dernier reste suspendu jusqu'au 31 juillet 2022 (nouvelle échéance fixée à ce jour par loi du 10 novembre 2021 suscitée).

## **B) L'obligation de la vaccination contre la covid-19**

*La loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique ne modifie les modalités liées à l'obligation vaccinale que sur un point : l'obligation d'avoir une dose complémentaire pour que le schéma vaccinal reste reconnu comme complet.*

Ainsi, **à compter du 30 janvier 2022**, les personnes soumises à l'obligation vaccinale doivent :

- S'agissant du vaccin « Janssen » (vaccin monodose)
  - o Avoir reçu une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messager dans les 2 mois suivant l'injection initiale ;  
(pour les personnes qui reçoivent la dose de rappel au-delà du délai de 2 mois, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après son injection).
- S'agissant des autres vaccins :

- Pour les personnes de 18 ans et un mois ou plus, avoir reçu une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger au plus 7 mois suivant l'injection de la dernière dose requise.

**(Attention :**

- pour les personnes qui reçoivent la dose complémentaire au-delà du délai de 7 mois, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après son injection) ;
- pour les personnes âgées entre 16 ans et moins de 18 ans et 1 mois, il n'y a pas d'obligation de dose complémentaire ;
- Le Gouvernement a annoncé qu'à compter du 15 février le délai de 7 mois sera raccourci à 4 mois pour avoir un schéma vaccinal complet (à ce jour, cette annonce n'a pas encore été actée par voie de décret).

Cette obligation vaccinale ne concerne toujours que certaines catégories de personnes.

1) Le champ d'application de l'obligation vaccinale contre la covid-19

Sont visés par cette obligation **notamment** :

- Les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois et même s'ils ne sont pas en contact avec les patients ou le public, exerçant dans les établissements ou services suivants :
  - Les établissements et services d'accueil ou d'assistance à domicile pour **personnes âgées** :
    - Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ;
    - Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) ;
    - Résidences autonomie ;
    - Services de soins à domicile pour personnes âgées (SSIAD) ;
    - Services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (SAAD) ;
  - Les établissements et services d'accueil et d'accompagnement des **publics en difficulté** ;
  - Les établissements et services d'accueil ou d'assistance à domicile **pour personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques** ;
  - **Les centres de santé et les centres de vaccination** ;
  - **Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic** ;
  - **Les services de médecine préventive.**
- Les professionnels de santé mentionnés par la 4<sup>ème</sup> partie du code de la santé publique (les professions médicales, les professions de la pharmacie, ainsi que les professions paramédicales et auxiliaires médicaux) ;

S'ajoutent les métiers de psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute et ce quel que soit leur lieu d'affectation ;

- Les sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours (professionnels et volontaires).

NE SONT PAS CONCERNES par cette obligation vaccinale :

- Les personnes justifiant d'une contre-indication médicale selon les conditions citées ci-dessus au point A ;

**Remarque :**

- o L'article 13 II de la loi du 5 août 2021 suscitée précise que ces personnes peuvent transmettre le certificat de contre-indication au médecin de prévention qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale.
- o La DGCL précise encore que, pour ces agents, le médecin détermine, le cas échéant, les aménagements du poste et les mesures de préventions complémentaires.
- Les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein de locaux où exercent les personnes soumises à l'obligation de vaccination (voir article 12 de la loi du 5 août 2021 suscitée).
- Les personnes et professionnels travaillant dans les établissements d'accueil du jeune enfant, les établissements et services de soutien à la parentalité et les établissements de protection de l'enfance, dont l'activité ne comprend pas « *l'exercice effectif d'acte de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou à leur titre* » (article 5 de la loi du 10 novembre 2021 suscitée, disposition qui a été insérée dans la *loi n°2021-1040 du 5 août 2021 à l'article 12 I relative à la gestion de la crise sanitaire*).

2) Définition de l'obligation vaccinale

**Rappel :**

Depuis le 16 octobre 2021 (et, sauf amélioration de l'état sanitaire, jusqu'au 31 juillet 2022), les agents doivent justifier de l'un des documents suivants pour exercer leur activité professionnelle :

- Une attestation de **statut vaccinal complet** (dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus) ;

OU PAR DEROGATION :

- Un **certificat de rétablissement** (dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus) ;

OU :

- Le **certificat médical de contre-indication** à la vaccination.

### 3) Les modalités de contrôle du respect de l'obligation vaccinale contre la covid-19

Les modalités de contrôle sont décrites dans la loi du 5 août 2021 suscitée et dans le décret du 1<sup>er</sup> juin 2021.

#### ► Qui est chargé du contrôle ?

Ainsi, comme pour le passe vaccinal ou le passe sanitaire, c'est l'employeur qui est responsable du contrôle (article 13 II. 1<sup>o</sup> de la loi 5 août 2021 suscitée).

Comme pour le passe vaccinal ou le passe sanitaire, une habilitation de personnes et de services est prévue pour exercer au nom de l'employeur le contrôle de l'obligation vaccinale.

En effet, l'article 49-1 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 prévoit que

*« La présentation de ces documents [les documents permettant de satisfaire à l'obligation de vaccination] est contrôlée dans les conditions mentionnées à l'article 2-3 [ce qui renvoie aux mêmes conditions prévues pour le passe sanitaire ou vaccinal] ».*

#### **Remarque :**

La loi prévoit expressément que les personnes peuvent transmettre **le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin de travail** (médecin de prévention) compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction de l'obligation vaccinale, avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis (voir article 13 II. B de la loi du 5 août 2021 suscitée) ;

#### ► Comment s'effectue le contrôle ?

Comme pour le passe sanitaire ou vaccinal, la présentation des justificatifs dans le cadre de l'obligation vaccinale peut se faire sous **format papier ou numérique**.

Pour la lecture numérique, celle-ci se fait dans les mêmes conditions que le passe sanitaire ou vaccinal (voir application mobile « TousAntiCovid Vérif »).

#### **Remarque :**

Il n'est pas fait mention dans la loi de la possibilité pour l'employeur de créer un titre spécifique permettant une vérification simplifiée pour les agents qui présentent, à leur initiative uniquement, le justificatif de leur schéma vaccinal complet. Cette possibilité est en effet expressément prévue pour le contrôle du passe sanitaire (voir ci-dessus et voir *article 1<sup>er</sup> II. E. de la loi du 31 mai 2021*)

#### 4) Les conséquences en cas de manquement de non présentation de l'obligation vaccinale

L'article 14 de la loi du 5 août 2021 suscitée dispose :

« III. - Lorsque **l'employeur constate qu'un agent public ne peut plus exercer son activité en application du I, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi **ainsi que des moyens de régulariser sa situation**. L'agent public qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés payés. A défaut, il est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail [pour les agents contractuels de droit public].**

*La suspension mentionnée au premier alinéa du présent III, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité prévues au I. Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis par l'agent public au titre de son ancienneté. Pendant cette suspension, l'agent public conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.*

*La dernière phrase du deuxième alinéa du présent III est d'ordre public.*

*Lorsque le contrat à durée déterminée d'un agent public non titulaire est suspendu en application du premier alinéa du présent III, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension. »*

De cet article, il en résulte la procédure suivante :

- ▶ Temps 1 : L'employeur **informe sans délai** l'agent :
  - des conséquences qu'emporte son interdiction de travailler ;
  - des moyens lui permettant de régulariser la situation.

**Remarque :**

La loi ne prévoit pas un délai de 3 jours travaillés avant de convoquer l'agent à un entretien comme cela est prescrit dans le cadre du passe sanitaire. Ainsi, cet entretien a lieu immédiatement dès lors que l'employeur ou les personnes et services habilités font le constat que l'agent ne satisfait pas aux conditions de l'obligation vaccinale.

- ▶ Temps 2 : L'agent peut **prendre des congés payés avec l'accord de son employeur**.

L'agent peut, en attendant de pouvoir présenter l'un des justificatifs énoncés ci-dessus, proposer la prise de congés payés.

**Remarque :**

Bien que la loi mentionne la prise de «*congés payés*» (ce qui fait en principe référence aux congés annuels), pour la DGCL l'agent pourrait également prendre des jours de RTT.

► Temps 3 : **A défaut**, l'agent est **suspendu** de ses fonctions

La loi ne précise pas les modalités de cette suspension.

Il conviendra d'appliquer les mêmes modalités que celles prévues pour le passe sanitaire, à savoir prévoir une **décision écrite prise par l'autorité territoriale** (voir page 10 ci-dessus et modèles ci-joints) formalisant la suspension à notifier à l'agent.

Là encore, il est rappelé que cette mesure de suspension ne doit pas être confondue avec une suspension conservatoire dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

En revanche, la loi est moins précise s'agissant des conséquences d'une telle suspension.

En effet, dans le cadre d'une suspension pour défaut de présentation des documents requis, il y a :

- interruption du versement de toute la rémunération (= passe sanitaire) ;
- non prise en compte de la période pour le calcul des congés payés (= passe sanitaire) ;
- non prise en compte au titre de l'ancienneté (≠ passe sanitaire) ;
- Non prolongation du CDD pour couvrir la période de suspension (= passe sanitaire) ;
- Non prise en compte de la période comme période de stage pour les agents ayant vocation à être titularisés (= passe sanitaire).

► Temps 4 : L'agent qui finit par satisfaire à l'obligation vaccinale est rétabli immédiatement dans ses fonctions.

**Attention** : ce rétablissement ne donne pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

► Temps 5 : L'agent qui persiste dans son refus de se conformer à l'obligation vaccinale reste suspendu jusqu'au 31 juillet 2022 (nouvelle échéance fixée à ce jour par loi du 10 novembre 2021 suscitée).



## II. Tableau de gestion mis à jour au 31 janvier 2022

Ce tableau a été élaboré sur la base des informations portées à notre connaissance à ce jour, qu'il s'agisse de textes normatifs ou de recommandations ministérielles.

En rouge les dernières modifications.

**Attention** : l'actualité sur le sujet évoluant très rapidement, il est vivement conseillé de visiter les sites Internet du Gouvernement et notamment : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/>

<b>Situation des agents</b>	Agent relevant du <b>régime général</b> (agent IRCANTEC dont la DHS est < à 28 h + agent contractuel de droit public)	Agent relevant du <b>régime spécial</b> (agent CNRACL dont la DHS est > ou = à 28h)
<p><b><u>Situation 1 :</u></b></p> <p>Agent contraint d'assumer la <b>GARDE D'UN ENFANT de moins de 16 ans</b> ou agent contraint d'assumer la garde d'un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) en raison de la <b>fermeture</b> de leur établissement d'accueil (y compris structures du périscolaire et extrascolaire), de la classe</p> <p>OU</p>	<p>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail OU placement en arrêt de travail dérogatoire sur autorisation de l'autorité territoriale pour le parent dont l'enfant relève d'un accueil en crèche ou de l'enseignement primaire (maternelle et primaire)</b> ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, l'<b>arrêt de travail dérogatoire</b> établi via le téléservice « declare.ameli.fr » est à nouveau réactivé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020<sup>2</sup> ;</p> <p>Durée de l'indemnisation, jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil de</p>	<p>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail OU placement en ASA par dérogation et sur autorisation de l'autorité territoriale pour le parent dont l'enfant relève d'un accueil en crèche ou de l'enseignement primaire (maternelle et primaire)</b> ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (<b>ASA</b>) avec maintien de la rémunération (les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération) ;</p>

<sup>2</sup> Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir livrer un arrêt de travail dérogatoire. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Le justificatif attestant de la fermeture de l'établissement ou de la classe ou d'un document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli jusqu'au test négatif, selon les cas devra être conservé par le déclarant et pourra être communiqué à l'Assurance maladie en cas de contrôle.

<p>Agent contraint d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap lorsque l'enfant est testé positif au virus, ou est identifié comme étant un cas-contact dans le cadre de l'école ou de l'établissement d'accueil de personnes infectées (la personne ne s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>l'enfant ou de la classe ou jusqu'à la fin de la période d'isolement de l'enfant ;</p> <p>3. Prendre un <b>arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire</b> (voir modèles n°1 et 2).</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt.</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>L'agent devra justifier de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de tout document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact (par exemple le certificat d'isolement délivré par un médecin) ;</p> <p>L'agent devra également rédiger une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à assurer la garde de l'enfant et qu'il n'a pas d'autre moyen de garde ;</p> <p>Durée de l'ASA, jusqu'à la réouverture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe ou jusqu'à la fin de la période d'isolement de l'enfant ;</p> <p>3. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°3).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p><b>Situation 2 :</b></p> <p>Agent, <b>CAS CONTACT</b><sup>3</sup>, <b>non vacciné ou ayant un schéma vaccinal incomplet</b><sup>4</sup></p>	<p>1. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</p> <p>1. Si le télétravail n'est pas possible, l'agent peut être placé en congé de maladie <b>exceptionnel</b> sur la base d'une <b>attestation d'isolement</b> valant arrêt de travail dérogatoire obtenu par l'agent lui-même via le téléservice « declare.ameli.fr »</p>	<p>2. En priorité, favoriser le <b>télétravail</b> ;</p> <p>3. Si le télétravail n'est pas possible, placement de l'agent en <b>ASA sur la base d'un justificatif (sms ou appel de l'Assurance maladie, ou certificat d'isolement, ou déclaration sur l'honneur de l'agent)</b></p> <p>4. Rédaction de l'ASA dont la durée est de <b>minimum 7 jours pleins à</b></p>

<sup>3</sup> L'agent peut être prévenu directement par la personne testée positive à la Covid-19 ou par l'assurance maladie (par sms ou par téléphone).

<sup>4</sup> L'agent qui a un schéma vaccinal incomplet est celui qui ne dispose pas d'un certificat de statut vaccinal considéré comme complet dans les conditions mentionnées au 2° de l'article 2-2 du décret du 1<sup>er</sup> juin 2021 (voir aussi page 5 ci-dessus pour prendre connaissance de cette définition).

<p><b>L'isolement n'est plus obligatoire pour les agents disposant d'un schéma vaccinal considéré comme complet.</b> Ces derniers doivent néanmoins respecter certaines règles pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 (voir annexe 4).</p>	<p>(l'arrêt est de minimum 7 jours pleins à compter de la date du dernier contact avec la personne positive. Un test PCR ou antigénique doit être réalisé au bout des 7 jours. Si le test est négatif, l'agent reprend le travail au 8<sup>ème</sup> jour. Si le test s'avère positif : voir situation 6.</p> <p>2. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel couvrant la durée prescrite (voir les modèles 4 et 5) ;</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt.</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>compter de la date du dernier contact avec la personne positive. Un test PCR ou antigénique doit être réalisé au bout des 7 jours. Si le test est négatif, l'agent reprend le travail au 8<sup>ème</sup> jour. Si le test s'avère positif : voir situation 6.</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p><b><u>Situation 3 (modalités applicables depuis le 27 septembre 2021 et qui sont toujours en vigueur)</u></b></p> <p><b>AGENT VULNERABLE</b> selon les critères issus 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</p>	<p><b><u>Pour les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés</u></b> (voir liste annexe 5 ci-dessous) :</p> <p>1. En priorité, placement de l'agent en <b>télétravail</b> sur la base d'une demande de l'agent et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin précisant que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues à l'annexe 5 ;</p> <p>2. Si les missions de l'agent ne peuvent être exercées en télétravail, placement de l'agent en congé de maladie exceptionnel (voir modèles 16 et 17).</p>	<p><b><u>Pour les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés</u></b> (voir liste annexe 5 ci-dessous) :</p> <p>1. En priorité, placement de l'agent en <b>télétravail</b> sur la base d'une demande de l'agent et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin précisant que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues à l'annexe 5 ;</p> <p>2. Si les missions de l'agent ne peuvent être exercées en télétravail, placement de l'agent en <b>ASA</b> (voir modèle 18)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce</p>

	<p>A priori, maintien de la possibilité de demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p> <p><b><u>Pour les autres agents NON sévèrement immunodéprimés</u></b> (voir liste annexe 2 ci-dessous)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, placement de l'agent en <b>télétravail</b> sur la base d'une demande de l'agent et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin précisant que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues à l'annexe 2 <b>ET</b> est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales ;</li> <li>2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, aménagement du poste par la mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3 ci-dessous) ;</li> <li>3. A défaut, placement de l'agent en congé de maladie exceptionnel (voir modèles 19 et 20) ;</li> </ol> <p>A priori, maintien de la possibilité de demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières</p>	<p>maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p> <p><b><u>Pour les autres agents NON sévèrement immunodéprimés</u></b> (voir liste annexe 2 ci-dessous)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, placement de l'agent en <b>télétravail</b> sur la base d'une demande de l'agent et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin précisant que l'agent se trouve dans l'une des situations prévues à l'annexe 2 <b>ET</b> est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales ;</li> <li>2. Si les missions ne peuvent pas être exercées en télétravail, aménagement du poste par la mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3 ci-dessous) ;</li> <li>3. A défaut, placement de l'agent en ASA (voir modèle 21) ;</li> </ol> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p> <p><b><u>Remarques :</u></b></p>
--	---	--

	<p>correspondant aux arrêts de travail dérogatoires</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p> <p><b>Remarques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les agents qui justifient d'une contre-indication à la vaccination, sont soit placés en télétravail, soit en ASA (pas de présentiel) ;</li> <li>- Lorsque l'employeur estime que le poste n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales ou en cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection renforcées, l'employeur doit saisir le médecin de prévention. Dans l'attente de l'avis du médecin de prévention l'agent est placé en congé de maladie exceptionnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les agents qui justifient d'une contre-indication à la vaccination, sont soit placés en télétravail, soit en ASA (pas de présentiel) ;</li> <li>- Lorsque l'employeur estime que le poste n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales ou en cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection renforcées, l'employeur doit saisir le médecin de prévention. Dans l'attente de l'avis du médecin de prévention l'agent est placé en ASA.</li> </ul>
<p><b>Situation 4 :</b></p> <p><b>Agent PARTAGEANT LE DOMICILE avec une personne vulnérable.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</li> <li>2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (mise à disposition de masques chirurgicaux, bureau dédié ou limitation du risque avec par exemple un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée...).</li> <li>3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, favoriser le télétravail ;</li> <li>2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (mise à disposition de masques chirurgicaux, bureau dédié ou limitation du risque avec par exemple un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée...).</li> <li>3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du</li> </ol>

	du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.	grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
<p><b>Situation 5 :</b></p> <p>Agent ayant <b>des symptômes</b> suspicieux</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, l'agent doit <b>s'isoler</b> sans délai et se faire tester immédiatement ;</li> <li>2. Favoriser le <b>télétravail</b> en attente des résultats du test ;</li> <li>3. Si le télétravail n'est pas possible, et en attente des résultats du test, l'agent peut demander un arrêt de travail dérogatoire via le téléservice « declare.ameli.fr ».</li> </ol> <p>La prise en charge est subordonnée à la réalisation effective d'un test, indépendamment de son résultat, qui doit être réalisé dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail sollicité.</p> <p>En effet, l'attestation d'isolement valant arrêt de travail à transmettre à l'employeur ne sera adressé à l'agent qu'après avoir renseigné la date de résultat du test.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. <b>Si le test est négatif</b>, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel, dès le lendemain de la réception des résultats.</li> </ol> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir-décret n°2021-13 du 8 janvier 2021).</p> <p>L'employeur prendra un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En priorité, l'agent doit <b>s'isoler</b> sans délai et se faire tester immédiatement ;</li> <li>2. Favoriser le <b>télétravail</b> en attente des résultats du test ;</li> <li>3. Si le télétravail n'est pas possible, et en attente des résultats du test, possibilité pour l'agent CNRACL de demander un arrêt de travail dérogatoire directement en ligne via le téléservice « declare.ameli.fr ».</li> </ol> <p>L'attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire ne sera adressé à l'agent qu'après avoir renseigné la date de résultat du test.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. <b>Si le test est négatif</b>, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel, dès le lendemain de la réception des résultats.</li> </ol> <p>L'employeur placera l'agent en ASA couvrant les jours d'isolement jusqu'au résultat du test (voir modèle n°12)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. <b>Si le test est positif</b>, l'agent sera en principe contacté par un conseiller de l'Assurance maladie qui délivrera au besoin une prolongation de l'arrêt de travail.</li> </ol> <p>L'agent peut aussi décider de contacter directement son médecin traitant.</p> <p>Placement de l'agent en congé de maladie <b>ordinaire</b> (voir situation 6 ci-dessous)</p>

	<p>dérogatoire (voir modèle n°10 et 11).</p> <p>5. <b>Si le test est positif</b>, l'agent sera en principe contacté par un conseiller de l'Assurance maladie qui délivrera au besoin une prolongation de l'arrêt de travail.</p> <p>L'agent peut aussi décider de contacter directement son médecin traitant.</p> <p>Placement de l'agent en congé de maladie <b>ordinaire</b> (voir situation 6 ci-dessous)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p><b>Situation 6 :</b></p> <p>Agent <b>testé positif</b> au <b>covid-19</b></p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail.</p> <p>Cet arrêt de travail peut être établi soit par l'assurance maladie via le téléservice, soit par le médecin traitant ;</p> <p>Le médecin traitant devra préciser si l'arrêt de maladie est lié à la Covid-19. A défaut, il reviendra à l'agent de le faire en rédigeant une attestation sur l'honneur (si l'agent passe par le téléservice « declare.ameli.fr », cette précision n'est pas nécessaire, l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie suffit).</p> <p>Si le médecin ou, à défaut, l'agent refuse de déclarer l'origine de la maladie, alors les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables et l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire avec application du jour de carence.</p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail.</p> <p>Cet arrêt de travail peut être établi soit par l'assurance maladie via le téléservice, soit par le médecin traitant ;</p> <p>Le médecin traitant devra préciser si l'arrêt de maladie est lié à la Covid-19. A défaut, il reviendra à l'agent de le faire en rédigeant une attestation sur l'honneur (si l'agent passe par le téléservice « declare.ameli.fr », cette précision n'est pas nécessaire, l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'assurance maladie suffit).</p> <p>Si le médecin ou, à défaut, l'agent refuse de déclarer l'origine de la maladie, alors les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables et l'agent sera placé en congé de maladie ordinaire avec application du jour de carence.</p>

	<p>2. Prendre un arrêté de placement en <b>congé de maladie ordinaire</b> (voir modèle 13 et 14) ;</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt.</p> <p>PAS d'application du jour de carence (dispositif demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<p>2. Prendre un arrêté de placement en congé de <b>maladie ordinaire</b> (voir modèle 15) ;</p> <p>PAS d'application du jour de carence (dispositif demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	--

#### **Annexe 1 : Liste des modèles d'actes mis à jour au 31 janvier 2022**

- Modèle n°1 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour garde d'enfant (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°2 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour garde d'enfant (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°3 : Autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°4 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent identifié « cas-contact » (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°5 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent identifié « cas-contact » (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°6 : Autorisation spéciale d'absence pour agent identifié « cas-contact » (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°7 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°8 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°9 : Autorisation spéciale d'absence pour agent vulnérable (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°10 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC) ;



- Modèle n°11 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°12 : Autorisation spéciale d'absence pour isolement en attente des résultats du test à la Covid-19 (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°13 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°14 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°15 : Arrêté de maladie ordinaire pour agent testé positif au Covid-19 (fonctionnaire CNRACL).

**A partir du 27 septembre 2021 :**

- Modèle n°16 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable **sévèrement immunodéprimé** (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°17 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable **sévèrement immunodéprimé** (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°18 : Autorisation spéciale d'absence pour agent vulnérable **sévèrement immunodéprimé** (fonctionnaire CNRACL) ;
- Modèle n°19 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable **non sévèrement immunodéprimé** (fonctionnaire IRCANTEC) ;
- Modèle n°20 : Arrêté de mise en congé de maladie exceptionnel pour agent vulnérable **non sévèrement immunodéprimé** (agent contractuel de droit public) ;
- Modèle n°21 : Autorisation spéciale d'absence pour agent vulnérable non **sévèrement immunodéprimé** (fonctionnaire CNRACL) ;

\*\*\*\*\*

**Annexe 2 : Critères de vulnérabilité issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 applicables à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020**

**Ces critères de vulnérabilité ont été repris dans le décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 suscité pour définir les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés et applicable à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 9 septembre 2021**

- a) *Etre âgé de 65 ans et plus ;*

- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - 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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m) Etre atteint de trisomie 21.

\*\*\*\*\*

**Annexe 3 : Mesures de protection renforcées issus du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 applicable à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 12 novembre 2020**

**Ces mesures de protection renforcées ont été reprises dans le décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 suscité, applicable à la fonction publique territoriale via la note d'information de la DGCL du 9 septembre 2021 aux agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés :**

- 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.

#### **Annexe 4 : Règles sanitaires à respecter par l'agent identifié comme cas « contact à risque » mais qui dispose d'un schéma vaccinal complet :**

- Réaliser **immédiatement** un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui l'agent a été en contact 48h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Appliquer de manière stricte les mesures barrières et notamment :
  - o Limiter les interactions sociales ;
  - o Eviter tout contact avec des personnes à risque de développer une forme grave même si ces personnes sont vaccinées ;
  - o Porter un masque en intérieur et en extérieur ;
  - o Télétravailler dans la mesure du possible.
- Si le test de dépistage (RT-PCR) ou test antigénique est positif, il y a lieu de s'isoler immédiatement et de contacter l'assurance maladie ; si le test est négatif, il y a lieu de réaliser 2 autotests : le 2<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> jour après le dernier contact avec la personne positive. Si l'un des ces autotests est positif, il faut le faire confirmer par un test RT-PCR ou antigénique. Si ce test est positif, l'on devient « cas positif » et il y a lieu de suivre les instructions spécifiques liées à cet état.

#### **Annexe 5 : les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés**

Ces critères sont définis par l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Il s'agit des agents qui se trouvent dans au moins l'un 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.

**Annexe 6 : nouvelles mesures d'isolement en vigueur depuis le lundi 3 janvier 2022**



\*J = jour où vous apprenez que vous êtes cas contact

NB : pour les cas positifs, il n'y a pas de nécessité de refaire un test PCR ou antigénique à l'issue des 7 ou 10 jours d'isolement.