

Lingolsheim, le 7 septembre 2021

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 7 septembre 2021)**

Rectificatif :

Des précisions sur l'application du passe sanitaire ont été apportées depuis la publication de notre dernier tableau de gestion datée du 30 août 2021 par la Direction générale des collectivités locales (DGCL). En effet, la DGCL s'est prononcée en faveur de la **non application du passe sanitaire** dans :

- « **Les écoles d'enseignement artistique** » dont les écoles de musique, **sauf lorsque ces écoles organisent des spectacles / événements ouverts à des spectateurs extérieurs alors, dans ce cas précis, le passe sanitaire s'applique à tous pour la durée du spectacle ou de l'événement, y compris pour les agents et les élèves ;**

Cette modification est expressément indiquée dans les développements ci-dessous (surlignage en jaune).

Face à la recrudescence des cas de contamination liés au variant Delta et aux risques très élevés d'une « 4^{ème} vague », les règles relatives à la gestion de la sortie de crise sanitaire en vigueur sur le territoire métropolitain depuis le 2 juin 2021 (voir la *loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire*) ont été substantiellement revues afin d'y intégrer 2 nouvelles mesures que sont :

- **L'extension du champ d'application du passe sanitaire aux agents territoriaux** qui interviennent dans les lieux, établissements, services, événements où le passe sanitaire est exigé pour le public ;
- **La création d'une obligation de vaccination pour certains professionnels en contact avec les personnes à risques**, ce qui comprend notamment les établissements et services médico-sociaux, incluant les établissements relevant de la fonction publique territoriale.

Ainsi, la loi du 31 mai 2021 suscitée (loi qui a mis fin à l'état d'urgence sanitaire) a été modifiée par la **loi n°2021-1040 du 5 août 2021 parue au Journal officiel le 6 août 2021**. Par suite, le décret d'application qui a accompagné la loi du 31 mai 2021 (*décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire*) a lui-même été modifié par le **décret n°2021-1059 du 7 août 2021**.

La présente note a pour objet de présenter les deux nouvelles mesures que sont le passe sanitaire et l'obligation de vaccination en ce qu'elles impactent la gestion RH des agents de la fonction publique territoriale (1^{ère} partie de la note).

En dehors de ces 2 points, peu de changements sont à signaler dans le tableau de gestion des agents et les modèles d'arrêtés relevant des différentes situations décrites (2^{ème} partie de la note).

Notons :

- La prolongation de la mesure de suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 jusqu'au **31 décembre 2021** (voir article 11 de la loi du 31 mai 2021 suscitée telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée) ;
- La fin de l'isolement obligatoire pour les personnes identifiées « cas contact » et présentant un parcours vaccinal complet ;

Ces changements ont été signalés en rouge dans le tableau de gestion des agents ci -dessous.

Pour rappel, **s'agissant des modalités d'organisation du travail**, une circulaire du Ministre de la transformation et de la fonction publique en date du 26 mai 2021, reprise par une note d'information de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) en date du 1^{er} juin 2021, prévoit un **assouplissement progressif du télétravail** selon un calendrier comme suit :

- A partir du 1^{er} juin : possibilité de revenir un jour sur site dans en faire la demande expresse ;
- A compter du 9 juin : passage de 5 jours à 3 jours de télétravail par semaine ;
- A compter du 1^{er} juillet, « *si la situation sanitaire le permet* » : passage à 2 jours de télétravail par semaine ;
- A compter du 1^{er} septembre, « *si la situation sanitaire le permet* » : retour au régime de droit commun avec application du télétravail tel qu'il était en mis œuvre dans la collectivité ou dans l'établissement public, avant la crise sanitaire, via une délibération de l'organe délibérant prise sur la base du *décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*.

Il s'agit là d'une recommandation qui, à ce jour, n'a pas été modifiée par une autre circulaire ministérielle.

Signalons à ce sujet que les employeurs publics des 3 versants de la fonction publique (et donc les collectivités territoriales et établissements publics locaux) doivent engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail sur la base du décret suscité et sur la base d'un accord collectif qui fut signé à l'unanimité par l'ensemble des représentant du personnel et des employeurs le 12 juillet 2021. Une information spécifique à ce sujet est prévue dans la Newsletter du mois de septembre 2021.

REMARQUE :

La loi du 5 août 2021 suscitée consacre en son article 17 la **création de l'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour motif vaccinal**.

Pour rappel, ce type d'ASA a d'abord été une recommandation gouvernementale (voir la circulaire ministérielle du 5 juillet 2021 publiée par le CDG 67 dans sa Newsletter du mois de juillet 2021).

A présent, cette recommandation est devenue une obligation légale puisque l'article 17 de la loi suscitée prévoit que :

*« Les salariés, les stagiaires et les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence **pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19**. Une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié, au stagiaire ou 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 absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération** et sont assimilées à une période de **travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté. »*

Les agents publics doivent donc pouvoir bénéficier d'une ASA pour se rendre aux rendez-vous médicaux aux fins de vaccination contre la covid-19. Il en va de même lorsque l'agent accompagne son enfant mineur ou un majeur protégé dont il a la charge.

L'article 17 précise encore que ce type d'ASA n'entraîne aucune diminution de la rémunération et cette période d'absence est assimilée à du travail effectif pris en compte pour le calcul des congés payés et l'ancienneté.

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**.

En revanche, l'article 17 n'évoque pas le cas de l'ASA pour **effets secondaires** suite à la vaccination.

Toutefois, selon la note de la DGCL, cette mesure reste néanmoins une recommandation que l'employeur pourra mettre en œuvre lorsqu'un agent souffre d'effets secondaires **importants**, c'est-à-dire l'empêchant de travailler suite à une injection du vaccin. Là encore, l'agent devra justifier le fait par la production d'une attestation sur l'honneur précisant l'impossibilité de travailler pour ce motif. Cette ASA pour effets secondaires peut être accordée pour le jour même de la vaccination et le lendemain (soit maximum 2 jours). Au-delà, l'agent devra justifier son absence par un arrêt de travail.

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

Tous les agents publics ne sont pas concernés par la présentation d'un passe sanitaire, ni par la présentation d'un justificatif de vaccination.

Ces 2 obligations sont en effet strictement encadrées et limitées dans leur champ d'application.

A) L'obligation du passe sanitaire à compter du 30 août 2021 pour certains agents publics

L'obligation du passe sanitaire qui a d'abord concerné uniquement le public pour accéder à certains lieux, établissements, services ou événements au-delà d'une jauge qui fut fixée à 50 personnes par le *décret n°2021-955 du 19 juillet 2021*, a été étendue par la loi du 5 août 2021 suscitée :

- A toutes **personnes majeures (sans application de jauge) dès le 9 août 2021**, avec une extension à **toutes personnes mineures de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021 (article 1^{er} loi du 5 août 2021 suscitée)** ;
- Aux professionnels et donc aux **agents publics, bénévoles et autres personnes qui interviennent dans ces mêmes lieux, établissements, services ou événements** « *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 1^{er} de la loi du 5 août 2021 suscitée et article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021 suscité tel que modifié par le décret du 7 août 2021 suscité).

Ainsi, le champ d'application du passe sanitaire pour les agents territoriaux est le même que celui applicable au public.

1) Le champ d'application du passe sanitaire

Le champ d'application du passe sanitaire est précisé à l'article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 2021 suscité.

A ce jour, sont concernés les lieux, services ou événements 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 services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux non soumis à l'obligation vaccinale (voir point B ci-dessous) ;
- Les compétitions et manifestations sportives qui ne sont pas organisées au bénéfice des sportifs professionnels ou de haut niveau ;
- Autres événements culturels, sportifs, ludiques ou festifs organisés dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public.

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

- Les administrations (donc l'accès aux mairies, aux services publics proposés dans les communautés de communes et autres établissements publics n'est pas soumis au passe sanitaire 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 sanitaire pour les ATSEM) ;
- **Les écoles d'enseignement artistique dont relèvent les écoles de musique (donc pas de passe sanitaire 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 sanitaire s'applique à tous pour la durée du spectacle ou de l'événement, 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 sanitaire 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 crise sanitaire.

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^{er} F. de la loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée*).

2) Définition du passe sanitaire

La définition du passe sanitaire est la même qu'il s'agisse de contrôler le public ou un agent public.

Le passe sanitaire consiste en la présentation d'un justificatif qui peut être (voir les **articles 2-1, 2-2 et 2-3 du décret du 1^{er} juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 2021 suscités**) :

- o Une **attestation de statut vaccinal complet** (voir article 2-2 du décret du 1^{er} juin 2021 suscités) :
 - S'agissant du vaccin « COVID-19 Vaccine Janssen », 28 jours après l'administration d'une dose ;
 - S'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une 2^{ème} 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.

- 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** ;
- Le **résultat négatif d'un test** (test RT-PCR ; test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé) datant **de moins de 72 heures**.
 - Les professionnels de santé pouvant superviser un autotest sont :
 - Médecins ;
 - Biologistes médicaux ;
 - Pharmaciens
 - Infirmiers ;
 - Chirurgiens-dentistes ;
 - Sages-femmes ;
 - Masseurs-kinésithérapeutes.
- **L'attestation de contre-indication à la vaccination** contre la covid-19 valant présentation du passe sanitaire.

Les cas de contre-indication sont listés à *l'annexe 2 du décret du 1^{er} juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 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 première 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-covid-19.

3° Une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la seconde dose de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à la première dose de vaccin signalé au système de

pharmacovigilance (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré ...).

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. »

L'attestation de contre-indication médicale est **remise uniquement par un médecin à la personne concernée**. Cette attestation peut être établie de manière permanente ou temporaire. Il y a donc lieu d'être attentif, le cas échéant, à la date mentionnée sur ce certificat.

Remarque :

La DGCL a précisé dans sa note du 13 août 2021 que les agents justifiant d'une contre -indication médicale à la vaccination peuvent transmettre le certificat 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.

3) Quels agents publics sont concernés ?

La présentation du passe sanitaire s'impose aux agents, quel que soit leur statut, à partir du moment où ils travaillent dans les lieux, établissements, services, et pour les évènements 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 évènements concernés par le passe sanitaire mais qui ont un horaire décalé ou disposent de circuits de circulation distincts de ceux du public ne sont pas soumis au passe sanitaire.

Sont également exclues de la présentation du passe sanitaire, les activités de livraisons ou lorsque les personnes interviennent en urgence.

Remarque :

Les apprentis seront soumis à la même réglementation à partir du 30 septembre 2021 (rappel : les mineurs **de plus de 12 ans** sont soumis au passe sanitaire à partir de cette date).

4) La durée de la mesure

A ce jour, le passe sanitaire est exigé pour les agents publics **à compter du 30 août jusqu'au 15 novembre 2021**. Cette échéance au 15 novembre 2021 est évidemment susceptible d'être prolongée en fonction de l'évolution de la pandémie.

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 au passe sanitaire que pour les agents publics y travaillant.

► Qui est chargé du contrôle ?

L'article 2-3 du décret du 1^{er} 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 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 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^{er} II. B. de la loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée).

Ainsi, aucun document d'identité ne peut être exigé par un agent, sauf si cette demande provient d'un agent des forces de l'ordre.

Des interrogations se sont déjà fait jour concernant la définition des personnes représentant les « *forces de l'ordre* ». A priori, selon les dernières informations, les agents de police municipale pourraient exiger la présentation d'un document d'identité lors du contrôle du passe sanitaire. Cette information sera confirmée ultérieurement au vu des instructions diffusées.

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. du décret du 1^{er} juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 2021 suscité).

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... » (voir article 2-3 III du décret du 1^{er} juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 2021 suscité). 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^{er} II. E. de la loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée).

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** (schéma vaccinal complet, test négatif ou test attestant du rétablissement de la covid-19).

Par dérogation, les agents publics travaillant dans les lieux, établissements, services, ou pour les événements soumis au passe sanitaire, 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 15 novembre 2021 inclus], le résultat de la vérification opérée **et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée** » (voir article 1^{er} II. E. de la loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée).

Ainsi, l'agent peut, de son propre chef, adresser à son employeur le document mentionnant la nature de son passe sanitaire et, en retour, l'employeur peut créer un document spécifique que l'agent pourra utiliser pour faciliter son accès à son lieu de travail soumis au passe sanitaire.

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 sanitaire

L'article 1^{er} II.C. 2 de loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée dispose :

« 2. **Lorsqu'un agent public** soumis à l'obligation prévue aux 1^o et 2^o du A du présent II **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 sanitaire 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 sanitaire 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 sanitaire (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 sanitaire ;
- 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 sanitaire

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 sanitaire, 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 sanitaire.

Si aucune solution n'est possible et si l'agent persiste à ne pas se conformer aux obligations du passe sanitaire, ce dernier reste suspendu jusqu'au 15 novembre 2021 (échéance fixée à ce jour par loi).

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

L'obligation de la vaccination contre la covid-19 est prévue aux articles 12 et suivants de la loi du 5 août 2021 suscitée.

Cette obligation vaccinale concerne 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 :
 - o 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) ;
 - o Les établissements et services d'accueil et d'accompagnement des **publics en difficulté** ;
 - o Les établissements et services d'accueil ou d'assistance à domicile **pour personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques** ;
 - o **Les centres de santé et les centres de vaccination** ;
 - o **Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic** ;
 - o **Les services de médecine préventive.**
- Les professionnels de santé mentionnés par la 4^{ème} 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 agents intervenant dans les crèches ou les établissements ou les services de soutien à la parentalité ou les établissements et services de protection de l'enfance ;
 - Les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein de locaux où exercent les personnes soumises à l'obligation de vaccination.

2) Définition et entrée en vigueur de l'obligation vaccinale

La définition des conditions pour satisfaire à l'obligation vaccinale varie dans le temps par application progressive de cette obligation.

Ainsi :

- Temps 1 : **Du 7 août au 14 septembre 2021 inclus**, les agents doivent justifier de l'un des documents suivants pour pouvoir exercer leur activité professionnelle :

- Une attestation de **statut vaccinal complet** :

Rappel :

- S'agissant du vaccin « COVID-19 Vaccine Janssen », 28 jours après l'administration d'une dose ;
- S'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une 2^{ème} 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 dose.

OU PAR DEROGATION :

- Un **certificat de rétablissement** pour la durée de sa validité (c'est-à-dire datant d'au moins de 11 jours et de moins de 6 mois).

Mais avant la fin de validité de ce certificat, l'agent devra présenter une attestation de statut vaccinal complet ;

OU, A DEFAUT :

- Un justificatif de **l'administration des doses de vaccins requises** (personnes qui n'ont pas un schéma vaccinal complet acquis par l'écoulement du temps après l'administration des doses mais qui ont cependant bien reçu les doses requises/ ou la dose requise) ;
- Le **résultat négatif d'un test** (test RT-PCR ; test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé listés ci-dessus datant de moins de 72 heures) ;

OU, bien évidemment :

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

► Temps 2 :

Du 15 septembre au 15 octobre 2021 inclus, les agents doivent justifier de l'un des documents suivants pour pouvoir 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, A DEFAUT :

- Le justificatif de **l'administration des doses de vaccins requises** (dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus) ;

OU, A DEFAUT ET PAR DEROGATION :

- Le **résultat négatif d'un test** (dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus) **ET** le justificatif de **l'administration d'une première dose** (ou de LA dose si le vaccin ne comprend qu'une injection) ;

OU, bien évidemment

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

► Temps 3 : **A compter du 16 octobre 2021** (et au moins jusqu'au 15 novembre 2021), 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, bien évidemment :

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

En résumé, à partir du 16 octobre 2021, seuls 2 documents pourront être présentés en lieu et place du justificatif vaccinal complet : le certificat de rétablissement (valant pour maximum 6 mois) et le certificat médical de contre-indication à l'administration du vaccin.

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^{er} juin 2021 tel que modifié par le décret du 7 août 2021 suscitée.

► Qui est chargé du contrôle ?

La loi du 5 août 2021 dispose en son article 13 V. que

« Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue au I de l'article 12 par les personnes placées sous leur responsabilité »

Ainsi, comme pour le passe sanitaire, c'est l'autorité territoriale qui est responsable du contrôle.

Et comme pour 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 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] ».*

Remarque :

La loi prévoit expressément que les personnes peuvent également 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. de la loi du 5 août 2021 suscitée) ;

► Comment s'effectue le contrôle ?

Comme pour le passe sanitaire, 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 (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^{er} II. E. de la loi du 31 mai 2021 telle que modifiée par la loi du 5 août 2021 suscitée*).

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 15 novembre 2021 (échéance fixée à ce jour par loi, susceptible d'évolution).

II. Tableau de gestion mis à jour (mise à jour au 30 août 2021)

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 modifications apportées par rapport à la dernière publication de ce tableau par le CDG 67 (note du 8 avril 2021)

Situation des agents	Agent relevant du régime général (agent IRCANTEC dont la DHS est < à 28 h + agent contractuel de droit public)	Agent relevant du régime spécial (agent CNRACL dont la DHS est > ou = à 28h)
<p>Situation 1 :</p> <p>Agent contraint d'assumer la GARDE D'UN ENFANT de moins de 16 ans ou agent contraint d'assumer</p>	<p>1. En priorité, favoriser le télétravail OU placement en arrêt de travail dérogatoire sur autorisation de l'autorité territoriale pour le parent dont l'enfant relève d'un</p>	<p>1. En priorité, favoriser le 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</p>

<p>la garde d'un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil (y compris structures du périscolaire et extrascolaire), de la classe ou lorsque l'enfant est identifié par l'Assurance maladie comme étant un cas-contact de personnes infectées (la personne ne s'auto-déclare pas cas contact)</p>	<p>accueil en crèche ou de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, l'arrêt de travail dérogatoire établi via le téléservice « declare.ameli.fr » est à nouveau réactivé depuis le 1^{er} septembre 2020¹ ;</p> <p>Durée de l'indemnisation, 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. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel sur présentation par l'agent de l'arrêt de travail dérogatoire (voir modèle n°1 et 2).</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021)</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'enseignement primaire (maternelle et primaire) ;</p> <p>2. Si le télétravail n'est pas possible, prendre une autorisation spéciale d'absence (ASA) 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> <p>L'agent devra justifier de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de la classe 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>
--	--	--

¹ 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 selon les cas devra être conservé par le déclarant et pourra être communiqué à l'Assurance maladie en cas de contrôle.

		<p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p>Situation 2 :</p> <p>Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement car identifié par l'Assurance maladie comme étant un CAS CONTACT (l'agent ne s'auto-déclare pas cas contact).</p> <p>L'isolement n'est plus obligatoire pour les agents disposant d'un schéma vaccinal complet. Ces derniers doivent néanmoins respecter certaines règles pour briser les chaînes de transmission de la Covid-19 (voir annexe 4).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, l'agent peut être placé en congé de maladie exceptionnel sur la base d'une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire obtenu par l'agent lui-même via le téléservice « declare.ameli.fr » ; 3. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel couvrant la durée prescrite (voir les modèles 4 et 5) ; <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021)</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Si le télétravail n'est pas possible, placement de l'agent en ASA sur la base d'un justificatif de l'Assurance maladie identifiant l'agent comme cas contact ; 3. Rédaction de l'ASA dont la durée correspond à celle mentionnée dans le document de l'Assurance maladie justifiant de l'isolement de l'agent (voir modèle n°6) ; <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire ; en droit ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
<p>Situation 3 :</p> <p>AGENT VULNERABLE, selon les critères issus du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, placement de l'agent en télétravail sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin (l'agent âgé d'au moins 65 ans, n'a pas besoin de présenter ce certificat) ; 2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, placement de l'agent en télétravail sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin (l'agent âgé d'au moins 65 ans n'a pas besoin de présenter ce certificat) ; 2. Si les missions ne peuvent être exercées en télétravail, aménagement du poste et

	<p>aménagement du poste et mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ;</p> <p>3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en congé de maladie exceptionnel ;</p> <p>4. Lorsque l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ;</p> <p>5. A défaut, l'agent est placé en congé de maladie exceptionnel ;</p> <p>L'agent peut demander un arrêt de travail dérogatoire directement en ligne via le téléservice « declare.ameli.fr » ;</p> <p>6. Prendre un arrêté de placement en congé de maladie exceptionnel (voir le modèle n°7 et n° 8).</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt (voir décret n°2021-13 du 8 janvier 2021)</p>	<p>mise en place de mesures de protection renforcées (voir liste des mesures en annexe 3) ;</p> <p>3. En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention et dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA ;</p> <p>4. Lorsque l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, il peut réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ;</p> <p>5. A défaut, l'agent est placé en ASA;</p> <p>6. Rédaction de l'ASA (voir le modèle n°9).</p> <p>Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.</p>
--	---	---

	Les employeurs sont invités à maintenir le régime indemnitaire. En droit, ce maintien dépend de l'existence d'une délibération.	
<p>Situation 4 :</p> <p>Agent PARTAGEANT LE DOMICILE avec une personne vulnérable.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1^{er} 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...). 3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, favoriser le télétravail ; 2. Sinon, travail en présentiel avec aménagement du poste de travail dans les conditions rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1^{er} 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...). 3. A défaut de pouvoir aménager le poste, possibilité d'affectation temporaire dans un autre emploi du grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.
<p>Situation 5 :</p> <p>Agent ayant des symptômes suspects</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, l'agent doit s'isoler sans délai et se faire tester immédiatement ; 2. Favoriser le télétravail en attente des résultats du test ; 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 ». 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En priorité, l'agent doit s'isoler sans délai et se faire tester immédiatement ; 2. Favoriser le télétravail en attente des résultats du test ; 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

	<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> <p>4. Si le test est négatif, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel, dès le lendemain de la réception des résultats.</p> <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 dérogatoire (voir modèle n°10 et 11).</p> <p>5. Si le test est positif, 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>ligne via le téléservice « declare.ameli.fr ».</p> <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> <p>4. Si le test est négatif, l'agent reprendra « normalement » son travail, c'est-à-dire en télétravail ou en présentiel, dès le lendemain de la réception des résultats.</p> <p>L'employeur placera l'agent en ASA couvrant les jours d'isolement jusqu'au résultat du test (voir modèle n°12)</p> <p>6. Si le test est positif, 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 ordinaire (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>Placement de l'agent en congé de maladie ordinaire (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>Situation 6 :</p> <p>Agent MALADE, testé positif au covid-19</p>	<p>1. L'agent transmet à l'employeur l'arrêt de travail. 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 congé de maladie ordinaire (voir modèle 13 et 14) ;</p> <p>Versement d'IJSS dès le premier jour d'arrêt.</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 congé de maladie ordinaire (voir modèle 15) ;</p> <p>PAS d'application du jour de carence jusqu'au 31 décembre 2021 inclus (voir article 11 de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire) ;</p>

	<p>PAS d'application du jour de carence et ce jusqu'au 31 décembre 2021 inclus (voir article 11 de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire) ;</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>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 26 août 2021 :

- 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).

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

- 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 kgm²) ;
- 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/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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

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

- 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 ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
 - o Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
 - o Eviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si ces personnes sont vaccinées ;
 - o 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 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou si l'agent 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).