MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

FAQ mise à jour le 30 août 2021

1. Passe sanitaire

Références :

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2021/20210810-circulaire-gestion-crise-sanitaire.pdf

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/pass-sanitaire

1.1. Présentation du passe sanitaire

Qu'est-ce que le passe sanitaire ?

Le « passe sanitaire » consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- La preuve d'un test négatif (y compris autotest mais qui doit être réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé) de moins de 72 heures ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

Il est entré en vigueur dans le cadre de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et conformément au plan de réouverture présenté par le Gouvernement pour accompagner l'augmentation du nombre maximum de personnes autorisées à accéder à certains événements/ établissements ouverts au public.

- Depuis le 21 juin 2021, le passe sanitaire est obligatoire pour le public fréquentant les lieux de loisirs et de culture rassemblant 50 personnes ou plus (salles de spectacles et théâtres, musées, salles de concerts, festivals ...).

- A compter du 9 août, suite à la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et au décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, le passe sanitaire est obligatoire pour le public fréquentant les activités de loisirs, les bars et restaurants, les foires, séminaires et salons professionnels, les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et, sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé sociaux et médico-sociaux. Le seuil de 50 personnes est supprimé à compter de cette même date, sauf pour les séminaires professionnels, qui sont soumis au passe lorsqu'ils rassemblent plus de 50 personnes et sont organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle.

- A compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021, le passe sanitaire sera également obligatoire pour les personnels qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements dès lors que leur activité se déroule **dans les espaces** et **aux heures** où ils sont **accessibles au public**. Les agents publics qui y exercent leurs fonctions selon ces modalités devront donc présenter un passe valide. Les interventions d'urgence, comme les livraisons, sont exclues du passe.

Dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation du passe sanitaire, les personnels devront-ils porter le masque ?

L'obligation de port du masque n'est pas applicable aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire.

Le port du masque reste toutefois requis dans les trains, avions, autocars soumis au passe sanitaire, dans le cadre des déplacements longue distance.

Le port du masque reste également applicable pour les professionnels intervenant dans ces lieux jusqu'au 30 août 2021, date à laquelle ils sont soumis à l'obligation du passe sanitaire.

Enfin, dans l'ensemble de ces lieux, le port du masque peut être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

Les corps et services de contrôle doivent-ils disposer d'un passe sanitaire pour l'exercice de leurs missions ?

Les agents publics chargés de missions de contrôle (police, inspection du travail, services vétérinaires, services de la répression des fraudes, douanes, par exemple) n'ont pas l'obligation de se soumettre au passe sanitaire lorsqu'ils interviennent dans des lieux où celui-ci est requis.

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

La preuve de la contre-indication à la vaccination vaut pour eux présentation d'un passe valide. A cet effet, le document attestant d'une contre-indication médicale est remis par un médecin à la personne concernée. Un travail est en cours pour que la transmission de cette attestation à l'organisme d'assurance maladie auquel la personne est rattachée puisse générer la délivrance d'un QR Code.
Les cas de contre-indication médicale à la vaccination sont prévus en annexe 2 du décret du 1er juin modifié.
Le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

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

L'accès à un service administratif n'entre pas dans le champ d'application du passe sanitaire tel que défini par la loi.
Son accès s'effectue dans le respect des gestes barrières, le port du masque y est obligatoire, mais cet accès n'est pas soumis à la présentation du passe sanitaire.

Le passe sanitaire s'applique-t-il dans les restaurants administratifs ?

Non, la restauration collective est exclue du champ d'application du passe sanitaire.

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

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

Les concours et examens de la fonction publique sont organisés dans le strict respect des gestes barrière, en particulier le port du masque. Des recommandations sont régulièrement actualisées et mises en ligne sur le portail de la fonction publique en ligne

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

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

Les personnes habilitées contrôlent le passe du public à l'entrée en scannant le QR Code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif ».
Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention de l'une des trois preuves : schéma vaccinal complet, test négatif ou test attestant du rétablissement de la Covid-19.
Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois lors de la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux activités concernées. L'ensemble de ces éléments garantit ainsi le secret médical.

Comme le prévoit la loi, les agents publics qui exercent leurs fonctions dans un lieu où le passe est obligatoire peuvent, uniquement à leur initiative, présenter à leur employeur un justificatif montrant que leur schéma vaccinal est complet. Dans ce cas, l'employeur peut le conserver jusqu'à ce que le passe ne soit plus obligatoire pour l'agent et leur délivrer le cas échéant un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « Tous Anti-Covid » ?

L'utilisation de l'application « TousAntiCovid » permet à l'utilisateur de disposer à tout moment de son passe sanitaire, de s'enregistrer sur les carnets de rappels dématérialisés, d'être alerté ou d'alerter les autres en cas d'exposition à la Covid-19. L'utilisateur peut ainsi agir directement pour sa santé et celle des autres en contribuant à rompre les chaînes de transmission et ralentir la propagation du virus.

La mise en place du contrôle du passe sanitaire nécessite-t-elle de consulter les organisations syndicales représentatives ?

Les employeurs sont invités à entretenir un dialogue social régulier avec les organisations syndicales représentatives siégeant dans l'organisme consultatif compétent sur la mise en place opérationnelle de ce nouveau dispositif et dans le respect de leurs compétences en matière de consultation.

1.2. Conséquences de la non-présentation du passe sanitaire par un agent public exerçant ses fonctions dans un lieu où il est obligatoire

Est-ce que je peux poser des congés ?

Oui. L'agent peut mobiliser des jours de congés ou de RTT s'il en dispose.

Que se passe-t-il si je ne peux pas poser des congés ?

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

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

Comment s'effectue la suspension ?

Aux termes des jours de congés mobilisés le cas échéant ou en l'absence de recours aux congés, la suspension prononcée par l'employeur est applicable à compter de sa notification à l'agent qui intervient le jour même, notamment par une remise en main propre contre émargement ou devant témoins, d'un document écrit matérialisant la suspension concomitante à la présentation de l'agent sur son lieu d'affectation n'ayant pas fourni les justificatifs requis.

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

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

- d'inciter l'agent à se conformer à ces obligations ;
- de lui rappeler l'existence de barnums ou créneaux dédiés aux agents publics dans les centres de vaccination ;
- de lui proposer d'échanger avec la médecine du travail ;
- d'examiner les possibilités d'affecter l'agent sur un autre poste non-soumis à l'obligation de passe (voir question suivante) ou d'envisager, si les missions le permettent, le télétravail le cas échéant.

Comment peut se dérouler l'affectation à un autre poste non soumis à l'obligation de passe ?

La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit que « 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. »

A l'occasion de l'entretien, l'employeur examine donc avec l'agent s'il est envisageable de lui proposer une autre affectation ou emploi, temporaire le cas échéant, dans le périmètre de la même collectivité publique comportant l'exercice d'autres fonctions compatibles avec sa situation, notamment qui n'est pas soumis à l'obligation du passe sanitaire.

Cette affectation doit correspondre à son grade, s'il est fonctionnaire, ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel.

La possibilité d'une autre affectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement.

Quelle conséquence de la suspension sur la rémunération ?

La suspension entraîne l'interruption de la rémunération qui s'applique au traitement mais aussi à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement ainsi qu'à toutes primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions.

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

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

Toutefois, les périodes de suspension ne génèrent pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. Leur durée doit donc être calculée au prorata de la durée des services accomplis.
De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté.
Enfin, la période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique de l'absence de versement de rémunération et l'absence de prélèvement des cotisations, notamment

les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

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

Que se passe-t-il pour l'agent suspendu en cas de présentation ultérieure du passe ?

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

Combien de temps suis-je suspendu en cas de non-respect de l'obligation de présentation des justificatifs ?

La suspension dure tant que l'agent ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats requis. Elle prend fin en tout état de cause le 15 novembre 2021 au plus tard, échéance fixée par le législateur.

Que se passe-t-il si je suis suspendu et que mon contrat à durée déterminée arrive à échéance durant la période de suspension ?

La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat à durée déterminée d'un agent contractuel de droit public.
Lorsque le contrat arrive à son terme pendant cette période de suspension, le contrat prend fin au terme initialement prévu.

Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire si je suis stagiaire ?

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

2. Vaccination contre la Covid-19

2.1. Obligation vaccinale

Références :

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2021/20210810-circulaire-gestion-crise-sanitaire.pdf

Quels agents publics sont concernés ?

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

S'agissant des agents publics de l'Etat, il s'agit de tous ceux qui travaillent dans :

- Les établissements de santé et les hôpitaux des armées ;
- Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées ;
- Les services universitaires de médecine préventive et de promotion de la santé
- Les services de médecine scolaire ;
- Les services de médecine de prévention.

- Sont également concernés, ainsi que tous les personnels qui travaillent dans les « mêmes locaux » qu'eux et les étudiants ou élèves des établissements qui préparent à l'exercice de ces professions :
    - tous les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique ;
    - les psychologues ;
    - les ostéopathes et chiropracteurs ;
    - les psychothérapeutes.

Les « locaux » mentionnés au 4° du I de l'article 12 de la loi du 5 août 2021 sont les espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité de ces professionnels ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. Un professionnel exerçant une tâche ponctuelle dans les locaux où travaillent ces agents, ou exerçant dans le même service mais pas dans leur espace dédié n'est donc pas inclus dans l'obligation vaccinale.

La mise en œuvre calendaire de l'obligation vaccinale est la suivante :

- A partir du 7 août et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le résultat d'un test virologique négatif

- A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le justificatif d'une première dose et d'un test virologique négatif

- Après le 15 octobre 2021 : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal

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

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

La mise en place du contrôle de l'obligation vaccinale nécessite-t-elle un dialogue avec les organisations syndicales représentatives ?

Les employeurs sont invités à entretenir un dialogue social régulier avec les organisations syndicales représentatives siégeant dans l'organisme consultatif compétent sur la mise en place opérationnelle de ce nouveau dispositif et dans le respect de leurs compétences en matière de consultation.

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

L'article 18 de la loi du 5 août 2021 prévoit la réparation intégrale de l'ensemble des préjudices directement dus à une vaccination obligatoire contre la covid-19, par l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux dans les conditions mentionnées à l'article L. 3111-9 du code de la santé publique.

L'office diligente une expertise et procède à toute investigation sans que puisse lui être opposé le secret professionnel.

L'offre d'indemnisation adressée à la victime ou, en cas de décès, à ses ayants droit est présentée par le directeur de l'office. Un conseil d'orientation, composé

notamment de représentants des associations concernées, est placé auprès du conseil d'administration de l'office.

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

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

2.2. Conséquences de la non-présentation des justificatifs de vaccination

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

Est-ce que je peux poser des congés ?

Oui. L'agent peut mobiliser des jours de congés ou de RTT.

Que se passe-t-il si je ne peux pas poser des congés ?

L'agent qui ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité et qui ne mobilisent pas des jours de congé ou de RTT, est suspendu par l'employeur.

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

Comment s'effectue la suspension ?

Aux termes des jours de congés mobilisés le cas échéant ou en l'absence de recours aux congés, la suspension prononcée par l'employeur est applicable à compter de sa notification à l'agent qui intervient le jour même, notamment par une remise en main propre contre émargement ou devant témoins, d'un document écrit matérialisant la suspension concomitante à la présentation de l'agent n'ayant pas fourni les justificatifs requis.

Quelle conséquence de la suspension sur la rémunération ?

La suspension entraîne l'interruption de la rémunération qui s'applique au traitement mais aussi à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement ainsi qu'à toutes primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions.

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

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

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

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

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

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

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

Combien de temps serai-je suspendu si je ne remplis pas l'obligation de vaccination prévue par la loi ?

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

En tout état de cause, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire de droit commun, dans le respect des garanties pour l'agent prévues en la matière.

Que se passe-t-il si je suis suspendu et que mon contrat à durée déterminée arrive à échéance durant la période de suspension ?

La suspension ne produit aucun effet sur la durée du contrat à durée déterminée d'un agent contractuel de droit public.
Lorsque le contrat arrive à son terme pendant cette période de suspension, le contrat prend fin au terme initialement prévu.

Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire si je suis stagiaire ?

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

2.2. Soutien à la vaccination

Les services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat peuvent-ils réaliser des vaccinations contre la covid-19 ?

Depuis le 25 février, les médecins du travail du secteur privé peuvent, sur le fondement du protocole établi par la direction générale du travail (consultable ici), procéder en entreprise à la vaccination des salariés éligibles.

Les employeurs publics peuvent de la même façon contribuer à la stratégie nationale de vaccination dans les conditions prévues par le protocole et la présente « FAQ ».Les « employeurs publics » s'entendent ici comme ceux relevant de la fonction publique de l'Etat.

La vaccination peut être organisée directement par l'employeur avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès de ses personnels, ou bien confiée à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu

professionnel. Ils bénéficient pour cet acte de la protection juridique décrite dans le protocole.

La vaccination s'adresse au public cible défini par la stratégie nationale de vaccination, rappelée sur le site du ministère des Solidarités et de la Santé.

En aucun cas, il ne doit s'agir pour les employeurs publics de mettre en place une campagne de vaccination auprès de personnels qu'ils auraient eux-mêmes identifiés. L'inscription pour le vaccin devra se faire à l'initiative de l'agent (cf. infra).

Dans l'hypothèse où un employeur public proposerait la vaccination contre la Covid-19 aux agents de son service, il convient de veiller particulièrement aux dispositions suivantes :

- l'existence d'une possibilité de vaccination doit être portée à la connaissance des agents en spécifiant le public éligible ;
- disposer des moyens matériels et humains adaptés à l'exercice des vaccinations (personnels infirmiers, moyens de conservation adaptés des doses vaccinales, moyens matériels et médicamenteux de secours d'urgence en cas d'accident, de protection individuelle, d'accès aux moyens informatiques nécessaires à la traçabilité des vaccinations, etc..) ;
- la confidentialité vis-à-vis des employeurs doit être assurée aux fins de préservation du secret médical : les personnes concernées devront effectuer d'elles-mêmes la démarche de se rapprocher du service de médecine de prévention en vue d'une vaccination. Pour justifier de leur absence auprès de leur employeur, les agents l'informeront du fait qu'ils rencontrent leur médecin du travail à leur demande, sans avoir à en préciser le motif, ni à devoir récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (la vaccination dans ce cadre s'opère sur le temps de travail) ;
- au vu des deux points précédents, il parait préférable d'envisager la vaccination des agents préférentiellement dans les locaux du service de médecine de prévention ;
- saisie, par les professionnels de santé, des vaccinations réalisées dans le système d'information national dédié

La n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit que les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19, y compris pour accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge à de tels rendez-vous.

Ces absences n'entrainent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés.

En outre, les chefs de service réservent une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence formulées par les agents qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19. L'agent public transmet à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être

accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

Quelles sont les modalités juridiques pour les agents publics actifs ou retraites habilités et souhaitant vacciner en centre de vaccination public ?

Lien vers le tableau

3. Mesures générales de prévention de la Covid-19

Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?

Conformément à la circulaire du 26 mai 2021 de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, le régime de droit commun s'applique à compter du 1er septembre, avec une mise en œuvre de l'accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021.

Afin de permettre d'une part aux services de s'organiser pour mettre en œuvre les modalités de gestion du télétravail en mode pérenne, et d'autre part aux agents de formuler leurs demandes dans ce cadre, une période transitoire commencera le 1er septembre et durera un mois : elle permettra d'échanger avec les agents, d'étaler le traitement des demandes de télétravail pérenne et d'échelonner les retours en présentiel pour les agents qui ne formuleront pas une telle demande.

En cas de circulation très active du virus sur certains territoires, les Préfets peuvent fixer un nombre de jours de télétravail par semaine dans les administrations.

Une vigilance renforcée doit être exercée par les chefs de service à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour en présentiel après plusieurs mois de télétravail partiel voire intégral, afin notamment de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique et la direction interministérielle de la transformation publique ont réalisé des fiches pratiques destinées à faciliter l'accompagnement du retour en présentiel et la reconstitution des collectifs de travail.

La circulaire rappelle également l'importance du dialogue social dans ce cadre.

Lien vers la circulaire

Lien vers les fiches réflexes de la DGAFP-DITP

Lien vers la fiche-conseil de l'Anact

Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les règles relatives à l'environnement professionnel ?

Les règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site doivent être strictement appliquées, en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des « gestes barrière » : obligation de port du masque, que l'employeur doit fournir et qui, comme le préconise l'avis du HCSP du 14 janvier 2021, doit être de catégorie 1 s'il est en tissu ; distance de 2 mètres entre deux personnes si le port du masque est impossible ; lavage régulier des mains ; éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux)

- L'employeur peut organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée

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

- Les réunions en présentiel doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation. Une jauge d'une personne pour 4 m^2 est recommandée.

- Il est recommandé d'aérer les pièces régulièrement

- Les moments de convivialité réunissant notamment les agents en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation.
  Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.

Quelles sont les règles applicables en matière de restauration ?

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », disponible via ce lien et mis à jour le 30 juin.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v30-06.pdf

Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact » ?

Références :

- https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/comprendre-la-covid-19-se-proteger/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-de-la-covid-19#text_160278
- https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test), la personne identifiée par l'Assurance maladie comme cas contact à risque est placée en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence.
L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.
Les employeurs publics doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque tels que définis par l'Assurance maladie dans les documents cités en référence.

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

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48 h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
    - Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
    - Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
    - Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.
- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;
- Réaliser un second test de dépistage (RT-PCR, TAG) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme).

Concernant les cas-contact en milieu scolaire, le régime est fixé dans le protocole sanitaire pour l'année scolaire 2021-2022 du ministère de l'Education nationale.
https://www.education.gouv.fr/annee-scolaire-2021-2022-protocole-sanitaire-et-mesures-de-fonctionnement-324257

Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?

Le jour de carence pour les agents publics testés positifs à la Covid-19 est suspendu jusqu'au 31 décembre 2021.

La circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19 décrit le processus.

Cliquez ici pour consulter la circulaire

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

La circulaire de la DGAFP du 10 novembre relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables continue à s'appliquer jusqu'à la publication d'un nouveau texte, à venir.

Cliquez ici pour consulter la circulaire actuellement en vigueur :
https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-10-novembre-2020-relative-a-lidentification-et-aux-modalites-de-prise-charge-des-agents

Quelle est la situation des conjoints des personnes vulnérables ?

L'ordonnance du 15 octobre 2020 du juge des référés du Conseil d'Etat n'a pas modifié l'état du droit sur ce point.
Le Conseil d'Etat a en effet considéré que le décret du 29 août 2020 pouvait mettre fin au bénéfice de l'activité partielle pour les salariés (et donc, par symétrie, des ASA pour les agents publics) cohabitant avec une personne vulnérable.
Les conjoints de personnes vulnérables sont donc soumis aux principes généraux relatifs au télétravail énoncés dans la présente FAQ. Lorsque leurs missions ne sont qu'accessoirement télétravaillables ou non télétravaillables, il convient de mettre en œuvre des conditions d'emploi aménagées telles que fixées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020.

Quelle est la situation des agents publics en cas de fermeture de la classe ou de la section de crèche de leur enfant ?

Des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont accordées aux agents publics dont les missions ne sont pas télétravaillables afin d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans. Ces autorisations ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. Le parent devant assurer la garde des enfants en situation de handicap bénéficie d'ASA, quel que soit l'âge de l'enfant.

Des ASA « garde d'enfant » pourront être accordées *à titre dérogatoire* à des agents dont les fonctions sont télétravaillables dans les conditions suivantes :

- pour assurer la garde d'un ou plusieurs enfants habituellement pris en charge par une structure de petite enfance, scolarisé en maternelle ou dans l'enseignement élémentaire s'ils sont dans l'impossibilité de faire assurer la garde de leurs enfants par un moyen alternatif (conjoint, famille…) ;
- et sur demande adressée au chef de service qui doit tenir compte de la situation individuelle de chaque agent et des impératifs de continuité du service.

Ces mesures ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. L'agent public remettra à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents à bénéficier de la mesure pour les jours concernés et qu'il ne dispose pas de modes de garde alternatifs.
Elles s'appliquent aux fonctionnaires comme aux agents contractuels.
Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent des ASA pour garde d'enfants malades.
La mise en œuvre de ces mesures doit se faire dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

Est-il possible de proroger la durée des périodes de préparation au reclassement – PPR dès lors que la crise sanitaire a pu impacter leur bon déroulement ?

Du fait de l'épidémie, certains agents en situation d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficiaient, conformément aux dispositions législatives[1], d'une période de préparation au reclassement, ont été contraints de s'absenter au cours de cette période et n'ont pas pu bénéficier pleinement du dispositif, indispensable en vue de leur reclassement.

Il s'avère que la durée maximale d'un an de la PPR est prévue par la loi et ne peut pas être prorogée. Cependant, les employeurs peuvent mettre fin à la PPR en cours et enchaîner immédiatement sur une nouvelle PPR car aucune disposition ne limite le nombre de PPR : la prolongation demandée se traduira donc juridiquement par une interruption de la PPR en cours, suivie de l'ouverture immédiate d'une nouvelle période de préparation au reclassement.

Pour mettre fin à la première période et s'entendre sur les modalités de mise en œuvre de la nouvelle période, il est nécessaire d'organiser un échange entre l'agent concerné et l'ensemble des acteurs associés à la mise en œuvre de la première période. Dans le cas où la PPR est encadrée par une convention, cette décision collective pourra se concrétiser par la signature d'un avenant.

[1] - Article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Articles 81 à 86 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Articles 71 à 76 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La mise en place de la nouvelle période de préparation au reclassement s'effectue dans les mêmes conditions et modalités que la première période. Elle doit ainsi être soumise à l'avis du comité médical au même titre que lors de la première demande. Comme pour la PPR initiale, il n'est pas utile d'attendre l'avis du comité médical, il suffit que la procédure tendant à reconnaître l'inaptitude ait été engagée.
La durée de la nouvelle PPR est uniquement limitée à un an.

Les CHSCT doivent-il être consultés à la mise en place de l'ensemble des mesures découlant du protocole ? Comment doivent-ils être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures ?

Les CHSCT doivent être consultés à la mise en place des mesures découlant du protocole comme le prévoit l'article 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique *« Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.».*

Les instances de dialogue social peuvent-elles être consultées formellement à distance ?

L'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial s'applique aux instances de dialogue social de la fonction publique. Son article 2 permet de tenir des réunions des instances de dialogue social dans la fonction publique (CT, CHSCT, CAP, instances supérieures) notamment au moyen d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle.

Les congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire peuvent-ils être reportés ?

Le report des congés bonifiés est possible conformément à la circulaire du 16 août 1978 concernant l'application du décret n°78-309 du 309 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.

Du fait de la situation sanitaire, le trafic aérien à destination et en provenance des zones ultramarines a pu être supprimé ou fortement réduit.

Dans ce cadre, le report est possible y compris pour les agents dont le congé prévu en 2020 constitue déjà un report de congé antérieur.