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 2 février 2022 à 17h45

La présente FAQ est susceptible d'évolutions au regard de la situation sanitaire.

1. Passe vaccinal

Références :

Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045062855

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676

Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044315202

Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 modifiée relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043567200/2022-01-24/

Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 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.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045063068/2022-01-24/

Décret du 1er juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043575238/2022-01-25/

https://www.gouvernement.fr/tout-savoir-sur-le-rappel-vaccinal-contre-la-covid-19#qui

https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/pass-vaccinal-quels-changements-a-partir-du-15-fevrier

https://mesconseilscovid.sante.gouv.fr/je-veux-me-faire-vacciner.html#suis-je-concerne-par-la-dose-de-rappel-dite-3-e-dose

1.1. Présentation du passe vaccinal

a) Qu'est-ce que le passe vaccinal ?

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

Le « passe vaccinal » consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'un schéma vaccinal complet, incluant la dose de rappel* dans le délai imparti pour les personnes à partir de 18 ans et 1 mois qui y sont éligibles.

Sont aussi acceptés un certificat de rétablissement de plus de 11 jours et de moins de 6 mois (4 mois à compter du 15 février 2022) ou un certificat de contre-indication pour les personnes concernées.

*Le Gouvernement a mis en ligne une FAQ dédiée au rappel vaccinal, présentant les différents cas de figure selon la nature du vaccin reçu, la contamination par la Covid ou non, l'état d'avancement de la personne dans son schéma vaccinal, etc. et présentant toutes les évolutions au 15 février.
https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/pass-vaccinal-quels-changements-a-partir-du-15-fevrier

Y figurent les Q/R suivantes

- Dans quel délai faut-il faire le rappel pour continuer à avoir un certificat de vaccination valide dans le « pass vaccinal » ?

Au 15 février 2022, la dose de rappel devra être réalisée **dès 3 mois après la fin de son schéma vaccinal initial** et dans **un délai de 4 mois maximum**, autrement dit, la personne **aura 1 mois pour réaliser son rappel.**

Cette mesure s'applique aux personnes de plus de 18 ans et 1 mois. En effet, les personnes de 16 et 17 ans n'ont pas l'obligation de faire leur rappel pour conserver leur pass vaccinal, même s'il est fortement recommandé. C**oncernant les 12-15 ans, ils ne sont pas soumis au pass vaccinal.** Dans le cadre du pass sanitaire, ils n'ont pas l'obligation de réaliser leur rappel, même si le rappel leur est ouvert.

- **Si j'ai reçu 2 doses de vaccin**, je dois faire mon rappel au plus tard 4 mois après ma deuxième injection.
- **Si j'ai eu le Covid-19 et que j'ai reçu ensuite une seule dose de vaccin** (Astra Zeneca, Pfizer, Moderna), je dois faire mon rappel **au plus tard 4 mois après mon injection.**
- **Si j'ai reçu une dose de vaccin (AstraZeneca, Pfizer, Moderna ou Janssen) et que j'ai eu le Covid-19 plus de 15 jours** après l'injection, je dois faire mon rappel **au plus tard 4 mois après mon infection**, soit la durée du certificat de rétablissement.
- **Si j'ai eu le Covid-19 et que j'ai reçu ensuite une dose de Janssen après mon infection,** je dois faire mon rappel au plus tard 2 mois après mon injection.
- **Si je ne suis pas encore éligible à la dose de rappel**, mon certificat de vaccination de schéma vaccinal initial (monodose ou deux doses) **reste valide.**

Pour savoir quand faire ma dose de rappel : https://monrappelvaccincovid.ameli.fr

- Que se passe-t-il si je ne peux pas faire ma dose de rappel parce que j'ai attrapé le Covid-19 ?

Au 15 février 2022, les personnes ne pouvant réaliser leur rappel dans les temps car elles ont été infectées par le Covid-19, pourront utiliser leur certificat de rétablissement à partir de 11 jours après l'infection et jusqu'à 4 mois pour les 18 ans et plus. En effet à partir du 15 février, le certificat de rétablissement sera valable 4 mois et non plus 6, comme c'est le cas actuellement.

- Qu'est-ce qu'un certificat de rétablissement ?

Le certificat de rétablissement est l'une des preuves qui permet d'avoir un « pass vaccinal » valide. Il prouve que vous avez été testé positif au Covid-19 : c'est le

résultat positif de ce test RT-PCR ou antigénique. Ce résultat doit dater de plus de 11 jours et de moins de 4 mois.

Un autotest ne permet pas d'avoir un certificat de rétablissement.

Ainsi, les personnes **qui ont été testées positives au Covid-19 avant d'avoir pu recevoir leur dose** de rappel peuvent utiliser leur certificat de rétablissement pour que leur « pass vaccinal » **reste valide en attendant de faire leur dose de rappel.**

- Comment obtenir son certificat de rétablissement ?

Vous pouvez récupérer votre certificat de rétablissement/résultat de test positif, soit sur la plateforme SI-DEP (sidep.gouv.fr) grâce au lien envoyé par e-mail et/ou par SMS, soit directement en version papier auprès d'un laboratoire de biologie médicale ou d'un professionnel de santé habilité à réaliser des tests.
Il est ensuite possible**, soit de conserver la version papier, soit d'intégrer le certificat de rétablissement dans le « Carnet »** de l'application TousAntiCovid en scannant le QR code ou en l'important directement depuis la plateforme SI-DEP via le lien dédié.

Le gouvernement a également créé un simulateur en fonction de la situation de la personne.
https://mesconseilscovid.sante.gouv.fr/je-veux-me-faire-vacciner.html#suis-je-concerne-par-la-dose-de-rappel-dite-3-e-dose

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

Des mesures dérogatoires temporaires sont cependant prévues pour les personnes qui s'engagent dans un parcours vaccinal entre le 24 janvier et le 15 février 2022.
Ainsi le décret du 1er juin 2021 modifié (article 47-1) prévoit que les personnes qui ont reçu une première dose de vaccin réalisée avant le 15 février 2022 et depuis moins de quatre semaines peuvent accéder aux lieux où le passe vaccinal est requis en présentant un certificat de test RT-PCR négatif ou antigénique de moins de 24 heures.

Dans les lieux où l'accès est soumis à présentation du passe vaccinal, les personnels doivent-ils porter le masque ?
Oui. L'obligation de port du masque est applicable, aux personnes (professionnels et publics) ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe vaccinal.

Les corps et services de contrôle doivent-ils disposer d'un passe vaccinal 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 vaccinal 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 vaccinal ?

La preuve de la contre-indication à la vaccination vaut pour eux présentation d'un passe valide.

Le certificat médical de contre-indication est établi par un médecin, le cas échéant pour la durée qu'il mentionne, sur un formulaire homologué.

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

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

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

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 vaccinal 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 vaccinal.

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

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

Le passe vaccinal 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 vaccinal 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

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

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

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

Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des évènements dont l'accès est subordonné à la présentation du passe 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 « TAC Verif ».

Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi que la mention « passe valide/invalide », sans exposer le détail des données de santé en question (vaccination, rétablissement, et dérogations comme la contre-indication).

Les données 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.

Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « TousAntiCovid » ?

L'utilisation de l'application « TousAntiCovid » permet à l'utilisateur de disposer à tout moment de son passe, d'utiliser le *contact tracing* (via le Bluetooth et le cahier de rappel numérique) et 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. Le carnet intelligent dans lequel est stocké le passe vaccinal, permet également de bénéficier de notifications en cas d'éligibilité ou d'expiration du certificat en question.

La mise en place du contrôle du passe vaccinal 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 vaccinal 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 vaccinal 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 le justificatif 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 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 vaccinal (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 vaccinal ?

La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire prévoit au C du II de son article 1 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 vaccinal.

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 vaccinal ?

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 le justificatif-requis.

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° 2021-699 du 1er juin 2021 modifié le 22 janvier 2022 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

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.

Depuis le 15 octobre 2021, les personnes concernées doivent présenter leur certificat de statut vaccinal

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

Concernant les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination : le certificat médical de contre-indication est établi par un médecin, le cas échéant pour la durée qu'il mentionne, sur un formulaire homologué.
Le certificat médical de contre-indication est adressé, par la personne soumise à l'obligation vaccinale mentionnée à l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, au service médical de l'organisme d'assurance maladie auquel elle est rattachée en vue du contrôle prévu par le III de l'article 13 de la même loi.
Les professionnels ayant une contre-indication 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 dose de rappel fait-elle partie de l'obligation vaccinale pour les soignants et les autres professionnels concernés par cette obligation ?

Oui. L'obligation vaccinale qui s'impose aux soignants et aux autres professionnels listés dans la loi du 5 août 2021 comporte la dose de rappel depuis le 30 janvier 2022. L'article 1 du décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 est en effet venu, dans son 1°, modifier le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire pour ajouter la dose de rappel aux éléments de l'obligation vaccinale qui est définie à l'article 49-1.

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 L. 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 vaccinal qui conservent ces droits.

De la même manière, les périodes de suspension n'entrent pas en compte pour l'ouverture des droits à certains congés des agents contractuels de droit public soumis à une condition d'ancienneté. La période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait implique 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.

Les personnes en arrêt maladie peuvent-elles faire l'objet d'une suspension ?

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

2.3. 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 2021, 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 loi 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.

Tous les points détaillés ci-dessus - vaccination par les médecins du travail, différents régimes d'ASA - s'appliquent pour la dose de rappel.

3. Mesures générales de prévention de la Covid-19

Dans le contexte actuel de reprise épidémique, l'organisation d'un échange dans le cadre du dialogue social de proximité sur la mise en place ou le renforcement des mesures sanitaires au sein de l'entreprise est d'autant plus essentielle (ex : étalement des horaires ; flux de circulation ; télétravail recommandé etc.). Ces éléments sont détaillés dans les questions-réponses figurant ci-dessous.

Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?
A compter du 2 février 2022, le recours au télétravail est recommandé, et s'effectue dans les dispositions relatives au régime du droit commun de l'accord unanime du 13 juillet 2021.

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

Lien vers la FAQ dédiée au forfait télétravail
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/FAQ_teletravail.pdf

L'indemnisation (forfait télétravail) s'applique-t-elle-même en cas télétravail contraint?
Oui, mais elle reste de 2,5€ par jour et demeure plafonnée à 220€ par an.

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 :

- le respect des **« gestes barrière »** :

- obligation de port du masque grand public filtration supérieure à 90% ou à usage médical, comme le recommande le HCSP, que l'employeur doit fournir; le port du masque est également obligatoire dans les lieux soumis au passe vaccinal
    - distance de 2 mètres entre deux personnes si le port du masque est impossible ;
    - lavage régulier des mains ;
    - éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux
    - saluer sans se serrer la main ni s'embrasser
    - utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
    - tousser ou éternuer dans un mouchoir ou dans son coude
- La **désinfection renforcée** des postes de travail
- L'utilisation régulière de **gel hydro-alcoolique qui doit être mis à disposition des agents**
- Il est demandé **d'aérer les pièces régulièrement** et vivement recommandé **d'installer dans les locaux professionnels de capteurs de CO2**, en assurant la sensibilisation des agents à leur utilisation

  La maîtrise de la qualité de l'air et l'aération/ventilation des espaces fermés est une mesure essentielle de prévention des situations à risque d'aérosolisation du SARS-CoV-2.

  Cette aération doit être assurée :
    - de préférence de façon naturelle : portes et/ou fenêtres ouvertes en permanence ou à défaut au moins 10 minutes toutes les heures, de façon à assurer la circulation de l'air et son renouvellement ;
    - à défaut, grâce à un système de ventilation mécanique conforme à la réglementation, en état de bon fonctionnement et vérifié assurant un apport d'air neuf adéquat.

  En tout état de cause et afin de s'assurer de la bonne aération/ventilation des locaux, il est recommandé de favoriser la mesure du dioxyde de carbone (gaz carbonique – CO2) dans l'air, à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation, en particulier quand les préconisations d'aération naturelle ne peuvent être respectées (Cf. avis HCSP et notamment ceux du 14 octobre 2020 et du 28 avril 2021).

  Toute mesure de CO2 supérieure à un seuil de 800 ppm doit conduire à agir en termes d'aération/renouvellement d'air et/ou de réduction du nombre de personnes admises dans la pièce. Au-delà de 1000 ppm, l'évacuation du local doit être proposée le temps d'une aération suffisante pour retrouver des niveaux de CO2 inférieurs à 800 ppm. La mesure du CO2 dans l'air doit être effectuée à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de réelle fréquentation chargée.

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

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

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

- **Les moments de convivialité réunissant les agents publics en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus jusqu'au 15 février 2022 inclus. Ils pourront reprendre à compter du 16 février dans le strict respect des gestes barrières.**

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 29 novembre. Comme indiqué dans ce protocole, il est demandé de

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

Lien vers le protocole relatif à la restauration collective
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v29-11.pdf

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

Les nouvelles règles ont été fixées le 3 janvier 2022 et sont détaillées sur le site de l'Assurance maladie.

https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-du-covid-19

L'agent public vacciné cas contact réalise son test RT-PCR ou antigénique dès qu'il apprend qu'il est cas contact. Le temps d'aller faire le test ne doit pas faire l'objet d'une retenue horaire ni financière. Si le délai de rendu du test est plus long qu'usuellement, l'agent exerce en télétravail ou, si sa fonction n'est pas télétravaillable, est en ASA jusqu'au résultat du test. Il retourne à son poste de travail, si le résultat est négatif, à la réception dudit résultat négatif, ou poursuit le télétravail dans le cadre du télétravail recommandé si sa fonction le permet.

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

L'article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que cette suspension « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ».
En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agents publics testés positifs à la Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

La directrice générale de l'administration et de la fonction publique a signé une circulaire le 9 septembre relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables, applicable depuis le 27 septembre.

Cliquez ici pour consulter la circulaire :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2021/20210909-circulaire-agents-vulnerables-DGAFP.pdf

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.

Les agents publics contraints de garder leur enfant du fait de la Covid sans pouvoir télétravailler sont-ils placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) ?

Les agents publics contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap (sans limite d'âge de 16 ans) en raison de la fermeture d'une école, établissement d'accueil ou crèche sont placés en ASA s'ils ne peuvent pas télétravailler.

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

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

- Cas contact dans le cadre de l'école, l'établissement d'accueil ou la crèche et nécessitant un test :

    - Concernant les enfants de moins de 3 ans cas contact : l'utilisation d'autotest est proscrite chez les enfants de moins de trois ans et donc le résultat négatif d'un test antigénique (TAG) ou PCR est le seul justificatif recevable à présenter pour maintenir l'accueil de ces enfants contacts à risque dans leur mode d'accueil.
      L'un des deux parents peut alors le cas échéant bénéficier d'une ASA le temps strictement nécessaire pour accompagner son enfant pour réaliser le test. Si le délai de rendu du test est plus long qu'usuellement, le parent exerce en télétravail jusqu'au résultat du test, ou, s'il ne le peut pas, est en ASA jusqu'au résultat du test. Ce type d'ASA ne s'impute pas sur le contingent des ASA garde d'enfants.

Il retourne à son poste de travail, si le résultat du test de son enfant est négatif, dès réception dudit résultat négatif.

- Pour les enfants de plus de 3 ans, pour lesquels le recours à l'autotest est possible, le justificatif peut être une attestation parentale d'autotest négatif. Il n'y a donc pas lieu d'accorder une ASA.

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

Pour pouvoir bénéficier d'une ASA, l'agent public devra remettre à son employeur :

- un justificatif attestant de la fermeture de la structure ;
- ou un document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli.

L'agent public remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un dispositif spécifiquement créé pour la crise Covid au titre de la garde de son enfant, s'il ne peut pas télétravailler.

L'ASA est conditionnée au fait que les fonctions de l'agent ne sont pas télétravaillables. Des ASA « garde d'enfant » pourront cependant 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, …) ;
- 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.

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.

[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.

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.
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 constitue déjà un report de congé antérieur.