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 16 mars 2022

1. Mesures générales de prévention de la Covid-19

Sur les recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_covid_19-3.pdf

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

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation, même faible ou résiduelle, du virus repose sur le respect des principes suivants :

- Les mesures d'hygiène (lavage régulier des mains, éternuer dans son coude…) ;
- Les règles d'aération régulière des locaux ;
- La prévention des risques de contamination manu-portée (nettoyage régulier des objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher).

L'ensemble de ces mesures est rappelé dans les recommandations du ministère de la santé.

Conformément aux annonces du Gouvernement, il n'y a plus lieu de prendre des mesures générales d'obligation de port du masque en espace intérieur partagé au sein des entreprises depuis le 14 mars.

Il appartient néanmoins aux employeurs de veiller à l'information de l'ensemble de leurs agents quant aux recommandations de santé publique, notamment en ce qu'elles concernent les personnes fragiles.

Dans tous les cas, les agents qui souhaitent continuer de porter un masque sur leur lieu de travail pourront le faire.

Comment s'effectue l'accueil en la restauration administrative ?
L'accueil en restauration administrative s'effectue sans restriction, dans le respect des recommandations du ministère de la santé.

Quel régime de télétravail est applicable ?
L'accord-cadre télétravail signé à l'unanimité des organisations syndicales et des employeurs des trois versants le 13 juillet 2021 s'applique. Le retour au droit commun, s'il emporte la fin du télétravail prescrit, n'implique pas le travail en présentiel 5 jours sur 5. Il convient de faire usage des dispositions de l'accord ainsi que des accords conclus pour assurer sa déclinaison.

Lien vers l'Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/Montchalin/20210713_Accord_relatif_mise_%C5%93uvre_teletravail_fonction_publique.pdf

Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ? Quelle conduite tenir en cas de test positif ?
Il convient de se reporter aux règles à appliquer détaillées sur le site de l'Assurance maladie ainsi qu'aux recommandations du ministère de la santé.
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

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 et qui font l'objet d'un arrêt de travail, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Qu'est-ce que le Covid long ?
Le Covid-19 est une maladie dont les signes disparaissent dans la plupart des cas en 2 à 3 semaines. Toutefois, certains malades peuvent encore ressentir des symptômes au-delà de 4 semaines après l'infection. Il peut s'agir de personnes qui ont été hospitalisées ou non.

Les personnes concernées par la présence de symptômes au-delà de 4 semaines suivant le début de la maladie aiguë Covid-19 présentent ce qu'en langage courant on appelle un « Covid long ». Pour certaines personnes, les symptômes persistent pendant plus de 12 semaines et ne sont pas expliqués par une autre maladie sans lien connu avec la Covid-19 : diabète, maladie de la thyroïde, bronchopneumopathie chronique par exemple.
Il n'existe pas d'affection longue durée (ALD) spécifique pour les symptômes persistants de la Covid-19. Pour autant, dans certaines situations, il est possible de bénéficier de la reconnaissance en ALD. La demande est réalisée par le médecin traitant et étudiée par le médecin conseil de l'Assurance Maladie. Dans ce cas, les examens et les soins en rapport avec la maladie sont pris en charge à 100 % selon les tarifs de l'Assurance Maladie.

Tous ces éléments sont détaillés sur la page dédiée au Covid long de l'Assurance maladie, dont le lien figure ci-dessous.
Covid long, symptômes prolongés du Covid-19 | ameli.fr | Assuré

L'ARS Ile-de-France a également créé une vidéo d'information
https://www.youtube.com/watch?v=yHMKFDy_1wo

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?
La circulaire le 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables, applicable depuis le 27 septembre 2021, est toujours en vigueur, sans changement.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2021/20210909-circulaire-agents-vulnerables-DGAFP.pdf

Lorsque l'agent est en autorisation spéciale d'absence, ses droits sont maintenus dans la mesure où l'ASA est une position d'activité.

Dans son avis du 23 décembre 2021, le haut conseil de la santé publique (HCSP) précise que le port du masque FFP2 peut être indiqué pour les personnes à risque de formes graves du Covid-19 et en échec de vaccination pour raisons médicales, dès lors qu'elles sont en capacité de le supporter pendant plusieurs heures et pour un usage quotidien. Une consultation médicale préalable permet de s'assurer de ce dernier point et de prescrire ces masques qui sont délivrés gratuitement en pharmacie.

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.

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

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.

2. Mesure de prévention spécifiques à certains secteurs

Références :

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 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://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_covid_19-3.pdf

Des mesures spécifiques peuvent s'appliquer dans les Outre-mer, adaptées à la situation de chacun de ces territoires ; il est recommandé de consulter le site internet de chaque préfecture et Haut-Commissariat pour en connaître le détail.

Quelles sont les situations où le port du masque reste obligatoire ?

Le port du masque est obligatoire dans les transports, ainsi que dans les maisons de retraite, les établissements de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux, sociaux, dans les cabinets médicaux, les laboratoires en ville et les pharmacies, y compris pour les personnes qui y exercent leur activité professionnelle, même à titre ponctuel.

Quels sont les lieux dont l'accès est subordonné à la présentation d'un passe sanitaire ?

Le passe sanitaire reste obligatoire, sauf urgence, pour accéder aux établissements de santé et médico-sociaux (maisons de retraite, établissements hospitaliers, établissements accueillant les personnes en situation de handicap etc.) pour protéger les personnes vulnérables.

3. Vaccination contre la Covid-19

3.1. 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 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.

L'ensemble des personnels travaillant régulièrement au sein de locaux relevant de ces établissements, centres et services sont soumis à l'obligation vaccinale, quel que soit l'emplacement des locaux en question et que ces personnes aient ou non des activités de soins et soient ou non en contact avec des personnes hospitalisées ou des professionnels de santé (Conseil d'Etat, 2 mars 2022, 459589, B).

- 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.

- Sont enfin concernés les sapeurs-pompiers, les marins pompiers des services d'incendie et de secours, les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge des victimes, les militaires des unités investies, à titre permanent de mission de sécurité civile ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile participant aux opérations de secours et à l'encadrement de bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations ou qui contribuent à la mise en place des dispositifs de sécurité civile dans le cadre de rassemblements de personnes.

Conformément aux dispositions de l'article D. 4122-13 du code de la défense, le calendrier vaccinal obligatoire des militaires est fixé par instruction du ministre des armées. Il convient donc, pour les personnels concernés, de se reporter aux instructions en vigueur.

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 de ce dernier décret.

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.

3.2. 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 ?

Une mesure de suspension pour non-vaccination visant un agent déjà en congé maladie ne peut intervenir qu'à l'issue dudit congé. La suspension sans traitement ne peut donc être substituée à l'arrêt maladie (Conseil d'Etat, 2 mars 2022, 458353, B).

3.3. 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 ?

Les employeurs publics peuvent contribuer à la stratégie nationale de vaccination.

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.
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.