

FAQ COVID 19

Le 15 septembre 2022

Les orientations fixées dans ce document ont valeur de circulaire.

SOMMAIRE

RESSOURCES HUMAINES	
Conditions d'exercice en présentiel	
1- Quelles sont les recommandations générales ?	3
2- Quel régime de télétravail applicable ?	3
3- Le recours à l'autorisation spéciale d'absence (ASA) est-il possible ?	3
4- Qu'est-il prévu pour les personnes dites vulnérables ?	4
5- En fonction de la situation sanitaire d'une personne exposée à la COVID 19, quelle est sa position administrative ?	6
Passe sanitaire	
6- Quelles sont les lieux dont l'accès est subordonné à la présentation d'un passe sanitaire ?	7
Vaccination	
7- Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ?	7
8- Quelles sont les conséquences de l'absence de présentation de justificatifs de vaccination ?	8
SANTÉ DES AGENTS	
9- Les personnes guéries peuvent-elles se rendre au travail ?	9
10- La COVID 19 est-elle reconnue comme une maladie professionnelle ?	10
11- Qu'est-ce que le Covid long ?	10
12- Quelle mobilisation de la médecine de prévention pour la vaccination des agents du MAA ?	10
13- Les agents peuvent-ils bénéficier de facilités horaires pour se faire vacciner ?	11

Avertissement :

Les règles relatives à l'environnement professionnel découlent notamment :

- De la loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin au régime d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 ;
- De la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ;
- Du décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie

de crise sanitaire ;

- Du décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise
- Du décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

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

En matière de télétravail, [la DGAFP et la DITP ont élaboré des fiches réflexes à destination, notamment, des encadrants](#), téléchargeables à l'adresse suivante : https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/034/156/Fiches_reflexes_retour_presentiel_teletravail.pdf

En complément, l'ANACT a réalisé une fiche-conseil "[Covid-19 : Comment accompagner le retour des télétravailleurs ?](#)" pour les employeurs publics : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Fiche_Conseil_Employeurs_publics_retour_teletravailleurs_Anact.pdf

D'autres outils de référence peuvent être consultés :

- le kit des bonnes pratiques en matière de télétravail de la DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/201009_Teletravail_et_travail_en_presentiel.pdf.
- le guide de la facilitation du travail à distance de la DITP : <https://www.modernisation.gouv.fr/outils-et-methodes-pour-transformer/teletravail-la-ditp-publie-un-guide-de-facilitation-a-distance>
- le guide sur les outils du travail à distance de la DITP (audioconférence, visioconférence, messagerie) : <https://www.numerique.gouv.fr/outils-agents/>

En ce qui concerne les agents publics présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus (personnes dites « vulnérables »), il convient de se reporter aux dispositions de la circulaire du 9 septembre 2021 en vigueur depuis le 27 septembre 2021.

Pour aller plus loin : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45044>

Enfin, il est rappelé que quel que soit le lieu d'exercice, les gestes barrières restent d'application stricte.

Conditions d'exercice en présentiel

1- Quelles sont les recommandations générales ?

Afin de limiter la reprise épidémique et son impact sur le système de santé, les recommandations suivantes sont rappelées :

- Se laver fréquemment les mains,
- Aérer régulièrement les espaces clos,
- Porter un masque dans les lieux de promiscuité, les espaces clos et en particulier les transports en commun en période d'affluence,
- Se tester dès les premiers symptômes et s'isoler immédiatement en cas de positivité

L'épidémie liée au coronavirus a un impact sur notre vie quotidienne, notre santé physique et mentale. Un dispositif de soutien, sous forme de conseils, contacts et sites de référence, est présenté sur la page spécifique de Santé Publique : <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/articles/covid-19-prendre-soin-de-sa-sante-mentale-pendant-l-epidemie>

2. Quel régime de télétravail applicable ?

Le régime applicable au télétravail est organisé selon les modalités précisées dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-363 du 5 mai 2022 relative aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au MASA.

3. Le recours à l'autorisation spéciale d'absence (ASA) est-il possible ?

Dans certaines situations sanitaires, et par exception **lorsque le télétravail n'est pas possible**, les agents peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence pour l'un des cas suivants :

- Personne contact à risque élevé¹: l'agent public qui se trouve dans l'impossibilité de travailler à distance peut bénéficier d'une ASA s'il fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que personne contact à risque de contamination, selon la procédure de « contact tracing » mise en œuvre par l'assurance maladie (cf. <https://www.ameli.fr/assure/covid-19/symptomes->

¹ Schéma vaccinal incomplet (dont première vaccination datant de plus de 7 mois sans rappel de vaccination) ou personne souffrant d'une forte immunodépression.

- et les AntiCD20 rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima);
- d) Etre dialysé chronique ;
 - e) Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs ne relevant pas des catégories susmentionnées ou porteuses d'un déficit immunitaire primitif.

Ces agents peuvent continuer à télétravailler.

Si leurs missions ne sont pas télétravaillables, l'agent peut être placé par l'employeur en autorisation spéciale d'absence, **à sa demande et sur la base d'un certificat médical** attestant qu'il trouve dans l'une des situations décrites ci-dessus.

- **Les agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés** qui sont dans l'une des situations suivantes :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment),
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 <200/mm³;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splenectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m) Etre atteint de trisomie 21.

Ces agents **peuvent reprendre le travail en présentiel sous réserve que des mesures de protection renforcées soient mises en place par l'employeur**. A défaut de mise en place de ces mesures de protection, l'agent peut saisir le médecin du travail qui se

prononce sur la possibilité de reprise du travail.

Ils peuvent solliciter leur placement en télétravail ou en ASA si leurs missions ne sont pas télétravaillables sur présentation d'un certificat médical attestant :

- du niveau de vulnérabilité ;
- du fait que le poste est soumis à une forte densité virale.

En cas de désaccord sur la notion de poste à forte densité virale, le chef de service saisit le médecin du travail qui évaluera cet aspect et qui peut se prononcer sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcée.

Peuvent également être placés en télétravail, et à défaut, en ASA, sur présentation d'un certificat médical, les agents non sévèrement immunodéprimés qui peuvent justifier d'une contre-indication à la vaccination.

L'avis du 23 décembre 2021 du HSCP 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.

5.- En fonction de la situation sanitaire d'une personne exposée à la COVID 19, quelle est sa position administrative ?

Afin de clarifier la position administrative d'un agent qui, selon le cas, ressent des symptômes évocateurs de la COVID-19, ou qui est une personne contact, le tableau précisant les positions administratives des agents a été actualisé.

Concernant les personnes considérées comme cas contact, il convient de distinguer les personnes cas contact à risque élevé (personne non vaccinée ou dont le schéma vaccinal est incomplet au sens des exigences du passe sanitaire) et les personnes cas contact à risque « modéré » (personne ayant reçu un schéma vaccinal complet² incluant le cas échéant un rappel).

Les personnes contacts à risque élevé doivent s'isoler immédiatement et jusqu'à 7 jours après le dernier contact avec le cas positif, réaliser un test de dépistage (PCR ou antigénique 7 jours après le dernier contact avec le cas, en présentant un justificatif de l'Assurance maladie ou une attestation sur l'honneur (en l'absence de justificatif). En cas de test positif, l'isolement doit être maintenu. En cas de test négatif, l'isolement peut être levé. Durant l'isolement, elles sont placées en ASA si leurs missions ne sont pas télétravaillables.

Les personnes contacts à risque modéré n'ont pas l'obligation de s'isoler mais elles doivent se faire tester (autotest, test antigénique ou PCR) 2 jours après avoir été

² Schéma vaccinal complet : première vaccination de moins de 7 mois ou incluant un rappel si plus de 7 mois.

prévenues par l'assurance maladie ou par le cas confirmé. Si le test est positif, elles doivent s'isoler immédiatement. Si le test est négatif, elles doivent surveiller leur température et l'éventuelle apparition de symptômes et réaliser un test de dépistage immédiatement en cas de symptômes, appliquer de manière stricte les gestes barrières et notamment le port du masque en extérieur et en intérieur notamment dans les lieux avec du public, limiter ses contacts et télétravailler dans la mesure du possible.

Pour en savoir plus sur les personnes cas contact :

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#text_160278

<https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/isolement-duree-precautions-regles-d-hygiene>

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

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 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/circulaire-auto-isolement-agents-publics.pdf>

Passe sanitaire

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

Depuis le 14 mars 2022, le passe vaccinal est suspendu.

Vaccination

7 - Quels sont les agents du MAA concernés par l'obligation vaccinale ?

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

Pour le MAA, l'obligation vaccinale concerne les **agents qui travaillent dans les services de médecine scolaire et dans les services de médecine de prévention. Cette obligation vaccinale comporte la dose de rappel à compter du 30 janvier 2022.**

Dans ces services, 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.

Les agents soumis à l'obligation vaccinale qui justifient d'une contre-indication médicale à la vaccination, doivent fournir un certificat médical de contre-indication établi par un médecin, le cas échéant pour la durée qu'il mentionne, sur un formulaire homologué. Les agents concernés peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent qui informe sans délai l'employeur 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, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires, le cas échéant.

Il est précisé que pour les services de médecine de prévention sous convention, le MAA n'étant pas l'employeur direct des personnels, le contrôle de l'obligation vaccinale ne lui incombe pas.

8 - Quelles sont les conséquences de l'absence de présentation de justificatifs de vaccination ?

Lorsque l'agent concerné par l'obligation vaccinale n'en remplit pas les conditions, il ne peut plus exercer son activité pour ce motif.

L'employeur, confronté à la situation d'un agent ne se conformant pas à cette obligation, doit inviter l'agent à reconsidérer sa position, le cas échéant en expliquant l'utilité de la vaccination, dans une approche de santé publique, non seulement individuelle mais aussi collective. L'employeur peut proposer à l'agent d'échanger avec la médecine du travail.

L'employeur l'informe des conséquences qu'aurait pour lui le maintien d'une telle position, conduisant à l'interdiction d'exercer et les conséquences que cela implique sur la situation de l'agent. L'agent peut, avec l'accord de son employeur, mobiliser des jours de congés ou de RTT. Au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur doit s'entretenir avec l'agent afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation et notamment, si cela est compatible avec les nécessités du service, la possibilité d'une affectation temporaire dans un emploi ou un lieu de travail non soumis à l'obligation vaccinale.

A défaut de pouvoir mobiliser des jours de congés ou de RTT, et dans l'impossibilité d'une affectation temporaire dans un emploi ou un lieu de travail non soumis à l'obligation vaccinale, l'agent est suspendu par son employeur le jour même de la décision qui lui est notifiée. La décision de suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements 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.

La suspension entraîne l'interruption de la rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement ainsi qu'à toutes primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions).

La période de suspension ne génère pas de droit à congé et n'est pas prise en compte pour l'acquisition de droits au titre de l'ancienneté et pour la constitution de droits à pension.

La suspension se poursuit tant que l'agent ne remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Pour toute précision complémentaire concernant les conséquences de non présentation des justifications de vaccination, il convient de consulter la FAQ de la DGAFP en date du 02/02/2022: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19/>

SANTE DES AGENTS

9 - Les personnes guéries peuvent-elles se rendre au travail ?

Les personnes guéries de la COVID-19 peuvent retourner au travail après la levée de l'isolement strict. Les critères de levée de l'isolement strict ont été précisés et harmonisés récemment, quel que soit le virus du SRAS-Cov2 considéré. Ils sont les suivants :

- Pour les personnes cas confirmées ou probables symptomatiques dont le schéma vaccinal est complet (isolement durant 7 jours) : Fin de l'isolement au bout de 5 jours pleins, à partir de la date du début des symptômes ou de la date de prélèvement du test positif (en l'absence de symptômes) si le test (antigénique ou PCR) réalisé à cette date est négatif et qu'il n'y a plus de symptômes depuis 48h. Si le test est positif ou si aucun test n'est réalisé au bout du 5^{ème} jour, l'isolement doit être maintenu jusqu'au 7^{ème} jour,
- Pour les cas confirmés non vaccinés ou dont le schéma vaccinal est incomplet (isolement durant 10 jours): Fin de l'isolement au bout de 7 jours pleins à compter de la date du début des symptômes ou de la date de prélèvement du test positif (en l'absence de symptômes) si le test (antigénique ou PCR) réalisé à cette date est négatif et qu'il n'y a plus de symptômes depuis 48h. Si le test est positif ou si aucun test n'est réalisé au bout du 7^{ème} jour, l'isolement doit être maintenu jusqu'au 10^{ème} jour.

La fin de l'isolement n'est pas conditionnée par la réalisation d'un test de sortie

d'isolement.

En cas de doute, consultez votre médecin (médecin traitant ou autre).

10 - La COVID 19 est-elle reconnue comme maladie professionnelle ?

Le statut de maladie professionnelle a été accordé aux personnels soignants qui ont développé une forme grave du Covid-19 ayant nécessité un apport d'oxygène, ainsi que le prévoit un décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020.

Dans ce cadre, les activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement sont mentionnées. Les infirmières exerçant leur activité dans les services et établissements relevant du ministère sont donc concernées par cette mesure.

La compétence de la commission de réforme ministérielle a été étendue, au titre des maladies professionnelles liées à une infection au SARS-CoV2, à l'ensemble des agents qui relèvent du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, conformément aux dispositions de l'arrêté du 25 février 2021.

11 - Qu'est-ce que le Covid long ?

Le Covid-19 est une maladie dont les signes disparaissent dans la plupart des cas en 2 ou 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 présentent un « Covid long ». Dans certaines situations, il est possible de bénéficier de la reconnaissance en affection de longue durée. 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 : <https://www.ameli.fr/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/covid-long-symptomes-prolonges-covid-19>

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

12- Quelle mobilisation de la médecine de prévention pour la vaccination des agents du MAA ?

En tant qu'employeur public, le ministère chargé de l'agriculture s'inscrit dans la stratégie nationale de vaccination, en proposant **une offre de service complémentaire à celle de droit commun** (centres de vaccination, médecins traitants, pharmacies).

Une FAQ du ministère en charge de la santé est disponible à l'adresse suivante :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/grands-dossiers/vaccin-covid-19/je-suis-un-particulier/>

Pour trouver le lieu de vaccination proche de chez vous, vous pouvez vous référer au lien suivant : <https://www.sante.fr/cf/centres-vaccination-covid.html>

L'offre de service proposée par le ministère en charge de l'agriculture se met en place dans le cadre d'un partenariat avec la Mutualité Fonction Publique (MFP) Services, et exige la mobilisation du médecin du travail.

Elle repose sur les principes de volontariat, de gratuité et de confidentialité (respect du secret médical) et elle s'inscrit dans le respect de la stratégie gouvernementale applicable aux employeurs (publics ou privés) qui s'adresse depuis le 31 mai 2021 aux personnels âgés de 18 ans et plus.

Cette offre est proposée à tout agent éligible et volontaire qui devra obligatoirement prendre rendez-vous à l'appui du message qui lui sera diffusé par le site organisateur dont il dépend.

Cette offre reste soumise à la disponibilité des vaccins proposés aux médecins du travail.

13 - Les agents peuvent-ils bénéficier de facilités horaires pour se faire vacciner ?

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 (ASA) pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination contre la Covid 19, y compris pour accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge à de tels rendez-vous, sur présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

La vaccination effectuée dans ce cadre s'opère sur le temps de travail de l'agent et ne donne pas lieu à récupération. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés.

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.

* * * * *

Le portail de la fonction publique propose une page comportant toutes les informations utiles (outils, questions-réponses, ressources, guides...) liées à la gestion de la crise Covid-19 dans la fonction publique, accessible à l'adresse suivante :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>.

Par ailleurs, une foire aux questions, actualisée au 24 août 2022, est aussi mise en ligne : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>

Le gouvernement met aussi en ligne des informations régulièrement sur le COVID-19 et anime une foire aux questions dans différents domaines. Le site est accessible à l'adresse suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Il est recommandé aux agents de s'y référer aussi largement que nécessaire.