

Mesures relatives à la prise en compte de la Covid-19 dans la fonction publique territoriale

(Version au 22 mars 2022)

Alors que les vagues épidémiques se succèdent, les annonces gouvernementales changent pour faire face à la Covid-19. À compter du 14 mars 2022, elles s'assouplissent par l'intermédiaire du décret n° 2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Par la présente note mise à jour, vous trouverez les mesures générales relatives à la prise en compte de la Covid-19 dans la fonction publique territoriale **en termes de gestion du personnel.**

À cet égard, nous vous rappelons également que des FAQ sont mises à jour par les autorités étatiques. Nous vous renvoyons vers elles pour des informations complémentaires.

En outre, pour toutes questions complètes sur le pass sanitaire et l'obligation vaccinale, nous vous renvoyons à notre guide pratique lui-même mis à jour.

Table des matières

I. REGLES SUR L'ABSENCE ET L'ISOLEMENT DES AGENTS PUBLICS	3
A) Isolement	3
Dans quelle position placer un agent public considéré comme cas contact à risque ?.....	3
Dans quelle position placer un agent qui présente des symptômes de la Covid-19 ou qui a un auto-test positif ?	4
Dans quelle position placer un agent qui revient sur le territoire national à la suite d'un déplacement à l'étranger ?.....	4
B) Absence	5
Dans quelle position placer un agent qui est positif à la Covid-19 ?	5
Un agent toujours positif à la suite de sa période d'isolement doit-il reprendre le travail ?	6
Dans quelle position placer les agents contraints d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) en cas de fermeture de l'établissement d'accueil (crèche ou école) ou en cas d'enfant(s) cas contact(s) ou positif(s) à la Covid-19 ?	7
Est-il possible de refuser une ASA pour garde d'enfant(s) ?.....	9
Dans quelle position placer un agent public considéré comme étant vulnérable ?.....	10
Quelle est la situation des conjoints de personnes vulnérables ?	12
Un agent public vulnérable placé en ASA peut-il reprendre le service ?	13
Un agent public vulnérable placé en ASA peut-il reprendre le service s'il est vacciné ? .	13
II. REGLES SUR LES MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL	15

A) Les mesures barrières, et notamment le port du masque	15
Quelles mesures doivent être prises pour assurer le travail en présentiel ?.....	15
Le port du masque est-il obligatoire ?.....	15
L'autorité territoriale peut-elle imposer le port du masque aux usagers et/ou agents publics dans des hypothèses où il n'est pas obligatoire ?.....	15
L'employeur a-t-il l'obligation de fournir des masques et des autotests à ses agents publics ?.....	16
L'employeur a-t-il l'obligation de fournir des masques et des autotests pour les personnes travaillant dans les établissements scolaires ?.....	17
Quels agents publics territoriaux peuvent prétendre à des autotests gratuits en pharmacie ?.....	18
Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique avant de reprendre son poste ?.....	18
Est-il possible de sanctionner disciplinairement un agent public qui ne porterait pas le masque ?.....	18
Le télétravail est-il obligatoire ?.....	19
B) L'obligation vaccinale et le pass sanitaire ?	19
La vaccination est-elle obligatoire pour les agents territoriaux ?.....	19
Le personnel de crèches ou d'autres établissements d'accueil de mineurs doit-il être vacciné ?.....	20
Le pass vaccinal est-il toujours exigé ?.....	21
C) L'organisation générale de l'activité	21
Quelle situation pour les agents publics dont l'activité est réduite ?.....	21
Des agents publics peuvent-ils être placés en chômage partiel ?.....	22
Est-il possible d'imposer des congés ou des jours de repos à des agents publics, notamment ceux qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour motif de fermeture de leur service d'affectation ?.....	22
Est-il possible de mettre un terme à un contrat qui s'applique durant la période de disparition de l'activité ?.....	22
La titularisation d'un fonctionnaire stagiaire qui n'a pu faire sa formation d'intégration à cause de la Covid-19 peut-elle être malgré tout prononcée ?.....	22

I. Règles sur l'absence et l'isolement des agents publics

⇒ **Sommairement, 6 cas de figure peuvent donner lieu à un isolement ou à une absence d'un agent public :**

- **Isolement**
 - **Quand un agent est officiellement cas contact ;**
 - **Quand un agent présente des symptômes ou un auto-test positif ;**
 - **Quand un agent est de retour d'un déplacement dans un territoire d'outre-mer ou à l'étranger ;**
- **Absence**
 - **Quand un agent est positif à la Covid-19 ;**
 - **Quand un agent doit garder son enfant cas contact ou pour fermeture de l'établissement scolaire ;**
 - **Quand un agent est considéré comme étant vulnérable.**

⇒ **Retrouvez les règles présentées sous forme de schéma en cliquant [ici](#).**

A) Isolement

Dans quelle position placer un agent public considéré comme cas contact à risque ?

À titre préliminaire, un agent public ne peut être considéré comme étant cas contact que dans trois situations précises :

- **En premier lieu**, il a été contacté à ce sujet par l'Assurance maladie et peut attester d'un document en ce sens (attestation de cas contact par la Sécurité sociale, SMS de la CPAM, ...).
- **En second lieu**, il a reçu une notification via l'application Tous anti Covid.
- **En troisième lieu**, il a été prévenu par une personne positive à la Covid-19.

Ainsi, toute personne qui se reconnaît cas contact au seul motif qu'elle pense avoir été au contact d'une personne positive n'est pas officiellement cas contact si elle ne peut le prouver. À ce titre, elle ne peut pas être placée en ASA ou en arrêt de travail dérogatoire.

Sachant qu'une plateforme en ligne a été mise en place pour permettre de lister les personnes qui auraient été au contact d'une personne positive :

<https://declare.ameli.fr/listermescascontacts>.

À la suite des assouplissements des mesures sanitaires à compter du 14 mars 2022, les règles relatives à la position des agents publics cas contact à risque de contamination sont modifiées à partir du 21 mars 2022. Dans sa FAQ Covid mise à jour le 16 mars 2022, la DGAFP renvoie aux recommandations du Ministère de la Santé.

En effet, à compter du 21 mars 2022, conformément à l'avis du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) du 11 février 2022, les personnes contacts à risque, **quel que soit leur statut vaccinal, ne sont plus tenues d'observer une période d'isolement.**

Néanmoins, elles doivent toujours :

- Appliquer de manière stricte les mesures barrières, et notamment le port du masque en intérieur et en extérieur au contact d'autres personnes ;
- Limiter leurs contacts, en particulier avec des personnes fragiles ;
- Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave ;
- Télétravailler dans la mesure du possible.

En outre, les personnes contacts à risque **doivent réaliser un test (TAG, RT-PCR ou autotest) à J+2** de la notification du statut de contact. Un résultat positif de test antigénique ou d'autotest doit nécessairement être confirmé par un test RT-PCR. Dans l'attente du résultat de confirmation, la personne est considérée comme cas positif et entame sa période d'isolement.

Dans quelle position placer un agent qui présente des symptômes de la Covid-19 ou qui a un auto-test positif ?

L'agent public qui présente des symptômes d'infection à la Covid-19 ou qui a un auto-test positif est invité à **s'isoler sans délai** dans l'attente des résultats d'un test de détection.

S'il ne peut pas télétravailler, il doit alors procéder à une déclaration en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » et s'engager à effectuer immédiatement un test de détection de la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou détection antigénique).

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice, l'agent est placé :

- en **ASA** jusqu'aux résultats de son test pour un fonctionnaire CNRACL ;
- en **arrêt de travail dérogatoire** pour les agents IRCANTEC.

Dans l'attente des résultats du test, l'agent doit préparer la liste des personnes avec lesquelles il a été en contact dans les 48 heures précédant la date d'apparition des symptômes.

À réception des résultats de son test, que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent public doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le même téléservice « declare.ameli.fr » :

- **Si le résultat du test est négatif**, l'intéressé peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité.
- **S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions**, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.
- **Si le résultat du test est positif**, l'intéressé est placé en congé de maladie sans application du jour de carence en application du [décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021](#). Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

Dans quelle position placer un agent qui revient sur le territoire national à la suite d'un déplacement à l'étranger ?

Dès son retour sur le territoire français, l'agent doit :

- dans un premier temps, faire un test de dépistage et, dans l'attente des résultats, s'isoler pendant 7 jours pleins ;
- dans un second temps, faire un second test de dépistage au terme de la période d'isolement.

Pendant cet isolement, l'agent doit être placé en télétravail si cela est possible. Le cas échéant, il doit être placé en ASA s'il est fonctionnaire CNRACL ou en arrêt de travail dérogatoire s'il est agent IRCANTEC.

Dans les deux cas, l'employeur peut faire une télédéclaration sur la plate-forme « declare-ameli » : <https://declare.ameli.fr/voyageur/conditions>.

B) Absence

Dans quelle position placer un agent qui est positif à la Covid-19 ?

Qu'il soit fonctionnaire CNRACL ou agent IRCANTEC, l'agent public doit être placé en congé de maladie sans application du jour de carence.

En application des dispositions du [décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021](#), le jour de carence est suspendu « sous réserve d'avoir transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure ».

Eu égard à la formulation du décret précité, il semble ainsi que la suspension du jour de carence ne puisse s'appliquer que lorsqu'un agent public peut présenter le document généré par la plate-forme.

Cette dérogation à l'application du jour de carence s'applique pour les arrêts maladie en lien direct avec la Covid-19 jusqu'au **31 décembre 2022 inclus**, en vertu de l'article 93 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, sous réserve d'une modification anticipée par décret.

Afin de placer l'agent en arrêt maladie, deux situations sont à distinguer :

- Quand l'agent public a été testé positif dans le cadre de son auto-isolement à la suite de la télé-déclaration sur le site de l'Assurance maladie car il présentait des symptômes ou avait un auto-test positif.
- Quand l'agent public a été testé positif en-dehors d'un auto-isolement à la suite de la télé-déclaration sur le site de l'Assurance maladie.

➤ **L'agent public a été testé positif dans le cadre de son auto-isolement à la suite de la télé-déclaration sur le site de l'Assurance maladie car il présentait des symptômes ou un auto-test positif :**

Après avoir réalisé son test, l'agent doit renseigner les résultats du test positif sur la plateforme « declare-ameli ». L'agent public est placé en **congé de maladie** par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie.

Même si un arrêt de travail dérogatoire est généré par la plate-forme, il est conseillé de prendre un arrêté plaçant l'agent en arrêt maladie ordinaire.

➤ **L'agent public a été testé positif en-dehors de tout auto-isolement à la suite de la télé-déclaration sur le site de l'Assurance maladie :**

Dès lors qu'un agent public est testé positif sans avoir réalisé une télé-déclaration sur le site de l'Assurance maladie à la suite de symptômes ou d'un auto-test positif, il est placé en **congé de maladie ordinaire** par son employeur.

Pour bénéficier de cet arrêt maladie, l'agent (CNRACL et IRCANTEC) peut se télédéclarer sur la plate-forme : <https://declare.ameli.fr/patient-positif/conditions>.

- En cas de télédéclaration, l'agent devra fournir à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire généré par la plate-forme.
- En l'absence de télédéclaration, l'agent devra fournir le justificatif des résultats du test positif.

Précisions :

Si un fonctionnaire CNRACL se télédéclare, il ne percevra pas d'indemnités journalières de la sécurité sociale. Son employeur devra ainsi assurer seul sa rémunération.

Si un agent public IRCANTEC ne se télédéclare pas, il bénéficiera malgré tout des indemnités journalières de la sécurité sociale du fait de son placement en arrêt maladie ordinaire.

*

À compter du 3 janvier 2022, les règles d'isolement ont été modifiées.

En premier lieu, un agent qui dispose d'un schéma vaccinal complet doit s'isoler pendant 7 jours pleins (à compter de la date du début des symptômes ou de la date du prélèvement du test positif), alors qu'un agent sans schéma vaccinal complet doit s'isoler pendant 10 jours pleins.

En second lieu, il peut être mis un terme anticipé à l'isolement dans un certain délai dès lors que l'agent effectue un test antigénique ou RT-PCR négatif et qu'il n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48h.

Précisément, si l'agent dispose d'un schéma vaccinal complet (3^e dose comprise), il peut sortir d'isolement au bout de 5 jours, alors que s'il n'a pas de schéma vaccinal complet, il peut sortir d'isolement au bout de 7 jours.

Si le test est positif ou si l'agent ne réalise pas de test, l'isolement s'applique pendant la période pleine, soit 7 ou 10 jours selon le schéma vaccinal de l'agent.

Par ailleurs, le respect des gestes barrières (port du masque et mesures d'hygiène) est à respecter les 7 jours suivant la sortie d'isolement du cas positif.

⇒ Aussi, dès lors que l'agent remplit les conditions, il peut donc sortir d'isolement et, partant, reprendre le travail, comme le prévoit le site « declare ameli ».

Pour ce faire, il faudrait prendre un arrêté de réintégration de l'agent et, si l'agent est IRCANTEC, avertir la CPAM, comme le prévoit également le site « declare ameli ».

Un agent toujours positif à la suite de sa période d'isolement doit-il reprendre le travail ?

Oui, dès lors qu'il ne présente pas de symptômes.

Si toutefois l'agent estime être dans un état ne lui permettant pas de reprendre le travail, il lui revient de prendre contact avec son médecin traitant pour que ce dernier lui fournisse un arrêt de travail. L'agent sera ainsi maintenu en congé de maladie ordinaire.

Sur son site Internet, le [Gouvernement](#) indique bien que « pour les personnes positives ayant un schéma vaccinal complet (rappel réalisé conformément aux exigences du pass sanitaire) et

pour les enfants de moins de 12 ans, l'isolement est désormais d'une durée de 7 jours (pleins) après la date du début des signes ou la date du prélèvement du test positif.

Toutefois, au bout de 5 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à deux conditions :

- elle effectue un test antigénique ou RT-PCR et celui-ci est négatif ;
- elle n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48h.

Si le test réalisé est positif ou si la personne ne réalise pas de test, son isolement **est maintenu à 7 jours. Elle ne réalise pas un second test à J7** ».

Le [site Ameli](#) reprend exactement les mêmes termes.

Dans la notice du formulaire de télédéclaration sur le site [declare-ameli](#), la Sécurité sociale précise que « si vous avez un schéma vaccinal complet au sens du passe sanitaire : vous devez vous isoler strictement pendant 7 jours : à compter de la date de début de vos symptômes si vous en avez ; à compter de la date de prélèvement du test positif si vous n'avez pas de symptômes.

Au cinquième jour, si votre test RT-PCR est négatif et que vous n'avez pas de symptômes, vous pouvez reprendre le travail. [...] **Quel que soit votre schéma vaccinal, à l'issue de l'arrêt demandé sur ce site, l'isolement peut être levé si vous avez passé 48h sans fièvre. Si vous avez encore de la fièvre, consultez votre médecin traitant qui prolongera votre arrêt en fonction de vos symptômes** ».

Dans quelle position placer les agents contraints d'assurer la garde de leur(s) enfant(s) en cas de fermeture de l'établissement d'accueil (crèche ou école) ou en cas d'enfant(s) cas contact(s) ou positif(s) à la Covid-19 ?

Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail et qu'aucune solution de garde ne peut être trouvée, les agents publics doivent être placés dans une position administrative leur permettant de garder régulièrement leurs enfants de moins de 16 ans (sauf pour les enfants en situation de handicap pour lesquels il n'y a aucune limite d'âge) au motif que :

- soit l'établissement d'accueil est fermé ;
- soit l'enfant est officiellement cas contact Covid-19 ;
- soit l'enfant est positif à la Covid-19.

La position administrative de l'agent public dépend de son statut.

➤ **Pour les fonctionnaires CNRACL :**

Les fonctionnaires travaillant au moins 28 heures hebdomadaires sont placés en **autorisation spéciale d'absence**.

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

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

Dans les deux cas de figure, le fonctionnaire doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autres moyens de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

De plus, selon le motif de la garde d'enfant, d'autres justificatifs sont requis :

- En cas de fermeture de l'établissement d'accueil : l'agent doit fournir un justificatif attestant de la fermeture de la structure.
- En cas d'enfant positif à la Covid-19 : l'agent doit fournir un justificatif de test positif à la Covid-19.
- En cas d'enfant cas contact Covid-19 : l'agent doit fournir à l'employeur un document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli jusqu'au test négatif.

La durée de l'ASA est subordonnée au motif de garde de l'enfant :

- En cas de fermeture de l'établissement d'accueil : l'ASA dure tant que la structure est fermée.
- En cas d'enfant positif à la Covid-19 : l'ASA dure le temps de l'isolement de l'enfant.
- En cas d'enfant cas contact à la Covid-19 : l'ASA dure le temps que les résultats du test soient connus et négatifs ; à noter que, pour les enfants de moins de 3 ans, un test antigénique ou PCR est obligatoire ; un autotest étant proscrit.

*

Si rien n'est officiellement prévu, il reste possible que les employeurs puissent contrôler la véracité des informations délivrées dans les attestations sur l'honneur, notamment en vérifiant si le fonctionnaire est bien le seul parent à pouvoir garder un enfant. Toutefois, il convient de faire preuve de « pragmatisme, de bon sens et de bienveillance » comme l'indiquait la Ministre de la Fonction publique.

Par ailleurs, lorsqu'ils sont placés en ASA, ces agents ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. De plus, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir leur régime indemnitaire.

Le dispositif de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'une classe ou d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'empêche aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun.

Enfin, les employeurs ne bénéficient pas de la prise en charge au titre des IJSS pour ces agents.

- **Pour les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures hebdomadaires) et les contractuels :**

Lorsqu'ils ne peuvent exercer leurs fonctions en télétravail, ils bénéficient, pour leur part, d'un **arrêt de travail dérogatoire** assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Dans ce cadre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est toujours actif. Il appartient ainsi à l'employeur de faire, sur demande des agents concernés, une télé-déclaration sur le site [declare-ameli](#) pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

L'arrêt de travail peut être déclaré pour une durée correspondant à la fermeture de l'établissement.

Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Il incombe ainsi à l'Assurance maladie de vérifier si les conditions sont respectées pour que les agents concernés puissent réellement bénéficier de cet arrêt de travail dérogatoire.

Précision : La télédéclaration par l'employeur permet de déclencher au profit de l'agent ou de l'autorité territoriale, si subrogation, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Si l'autorité territoriale ne procède pas à la télédéclaration, elle peut malgré tout placer l'agent en ASA. De la sorte, elle devra assurer le plein traitement de l'agent et elle ne pourra pas se prévaloir des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Incertitude : Si la DGCL a évoqué le cas de l'enfant positif à la Covid-19, la notice générale de la plateforme « declare-ameli » de la sécurité sociale ne fait pas mention du cas d'un enfant qui serait positif à la Covid-19 et qui serait dans l'obligation de s'isoler et d'être gardé.

Par analogie avec les fonctionnaires CNRACL, il semble admis d'envisager que l'agent IRCANTEC parent d'un enfant positif devrait bénéficier d'une absence régulière et ce d'autant plus qu'il est, dans un tel cas, nécessairement cas contact.

Aussi, l'employeur est fondé à faire la télédéclaration sur la plateforme afin de prétendre, si subrogation, aux indemnités journalières auxquelles a droit un agent IRCANTEC.

Si jamais la CPAM refuse l'arrêt de travail dérogatoire, l'employeur n'aura qu'à régulariser en prenant un arrêté attribuant une ASA garde d'enfants à titre rétroactif.

Est-il possible de refuser une ASA pour garde d'enfant(s) ?

Oui, l'autorité territoriale peut refuser une ASA pour garde d'enfant(s) dans deux cas de figure.

En premier lieu, **quand un agent public ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une ASA**. Par exemple, un agent public n'est pas le seul parent à pouvoir garder son/ses enfant(s).

En second lieu, **quand un agent public remplit les conditions pour bénéficier d'une ASA**. Dans cette hypothèse, l'autorité territoriale peut en principe refuser l'ASA pour des motifs liés à l'intérêt du service. À ce titre, l'autorité territoriale doit prendre une décision de refus par écrit et la motiver considérablement en droit et en fait. Pour ce faire, il incombe, d'une part, de préciser que l'ASA n'est pas un droit à proprement parlé et, d'autre part, de démontrer l'intérêt du service par la preuve, par exemple, que la présence de l'agent ou le télétravail de l'agent est indispensable pour la continuité du service public, pour la sécurité et pour telle ou telle raison.

Encore une fois, il faut faire preuve de pragmatisme, bon sens et bienveillance dans l'attribution d'ASA.

Dans quelle position placer un agent public considéré comme étant vulnérable ?

En application de la [circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables](#), un agent public en situation de vulnérabilité est placé en **ASA si le télétravail n'est pas possible ni un aménagement de poste dans des conditions qui permettent d'assurer la sécurité de cet agent**.

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée :

- qu'à la demande de ceux-ci et ;
- sur la base d'un certificat médical délivré par le médecin traitant qui atteste que l'agent est sévèrement immunodéprimé ou non sévèrement immunodéprimé.

À compter du 27 septembre 2021, les règles ont en effet été modifiées à la suite d'[une note d'information de la DGCL du 9 septembre 2021](#). Il faut désormais distinguer selon que l'agent est **sévèrement immunodéprimé ou non sévèrement immunodéprimé**.

➤ **S'agissant des agents vulnérables sévèrement immunodéprimés :**

Le certificat médical doit attester que l'intéressé se trouve dans l'une des situations suivantes :

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites et les AntiCD20 ;
- être dialysés chroniques ;
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif

Dès lors que le certificat médical établit que l'agent est bien sévèrement immunodéprimé, l'autorité territoriale n'a pas d'autres choix que de placer l'agent en **ASA si le télétravail n'est pas possible**.

La note d'information ne précise pas si l'autorité territoriale peut contester le certificat médical par la saisine du médecin de prévention ou d'un médecin agréé.

Il convient donc de placer d'abord l'agent en ASA en l'absence de télétravail avant de diligenter, ensuite, une expertise médicale pour contestation.

➤ **S'agissant des agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés :**

Le certificat médical doit attester :

- d'une part, que l'agent se trouve dans l'une des situations énumérées dans la note d'information de la DGCL, à savoir :
 - être âgé de 65 ans et plus ;
 - 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 ;
 - avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

- 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) ;
 - présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
 - être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
 - présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
 - être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non
 - être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
 - présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
 - être au troisième trimestre de la grossesse ;
 - être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
 - être atteint de trisomie 21.
- d'autre part, que l'agent est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales ou qu'il justifie d'une contre-indication à la vaccination.

En présence d'un tel certificat médical et en l'absence de contestation, l'autorité territoriale doit placer l'agent en ASA si le télétravail n'est pas possible et si les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel ne peuvent être assurés.

En effet, l'employeur doit d'abord rechercher à déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent dans le strict respect des mesures de protection renforcées qui sont énumérées dans la note d'information de la DGCL précitée, c'est-à-dire :

- l'isolement total de l'agent pour limiter au maximum le risque d'exposition, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- l'absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- le respect impératif, par l'agent, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste de travail est partagé ;
- une adaptation des horaires d'arrivée et de départs et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets domicile - travail lorsque la personne recourt à des moyens de transports collectifs.

À défaut de mise en place de ces mesures de protection renforcée, l'agent en informe son employeur et peut saisir le médecin de prévention qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail en présentiel. **Dans l'attente de cet avis, l'agent est placé en ASA.**

En cas de contestation, l'autorité territoriale peut considérer que la demande de placement en ASA n'est pas fondée, notamment au motif que le poste sur lequel l'agent est affecté n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales.

Dans ce cas, l'employeur saisit le médecin de prévention, qui se prononcera sur l'exposition à de fortes densités virales du poste et vérifiera la mise en œuvre des mesures de protection renforcées. **Dans l'attente de l'avis du médecin de prévention, l'agent est placé en ASA.**

À ce sujet, la DGAFP ajoute, dans sa dernière FAQ Covid à jour du 16 mars 2022, que, « 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 ».

Il semble ainsi falloir comprendre que si un médecin, traitant ou de prévention (il vaudrait mieux), considère que si jamais l'agent peut supporter un tel masque pendant une certaine durée, il pourrait alors reprendre, au moins en partie, le service. Dans ce cadre, il ne serait placé en ASA que pour les périodes au cours desquelles il serait susceptible de porter un masque FFP2.

Quelle est la situation des conjoints de personnes vulnérables ?

S'il est possible de placer un agent public cohabitant avec une personne vulnérable en ASA, rien n'oblige les employeurs à agir de la sorte.

Dans une ordonnance du 15 octobre 2020, le Conseil d'État a considéré qu'il pouvait être mis un terme au bénéfice des ASA aux agents publics cohabitant avec une personne vulnérable en leur qualité de conjoint.

Ainsi, les conjoints de personnes vulnérables sont placés en télétravail toutes les fois où cela est possible.

Lorsque leurs missions ne sont qu'accessoirement télétravaillables ou non télétravaillables, il convient de mettre en œuvre des conditions d'emploi aménagées de nature à assurer leur sécurité :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels ;
- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée, ...).

Afin de mettre en place ces conditions d'emploi aménagées, les employeurs territoriaux peuvent utilement se référer au protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19.

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de médecine préventive qui, en application de l'article 14 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

Un agent public vulnérable placé en ASA peut-il reprendre le service ?

En l'état des informations gouvernementales, rien n'est prévu quant à la possibilité de faire reprendre un agent qui souhaiterait reprendre le service même en l'absence de vaccination.

Toujours est-il que si l'agent présente un certificat médical de son médecin traitant attestant que son état de santé peut être compatible avec une reprise si des aménagements sont mis en œuvre, d'une part, et que si le médecin de prévention ou un médecin agréé est saisi par l'autorité territoriale et adopte les mêmes conclusions, il serait étonnant que l'agent public ne puisse pas reprendre le service.

Par ailleurs, la DGAFP ajoute, dans sa dernière FAQ Covid à jour du 16 mars 2022, que, « 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 ».

Sous réserves de confirmation, il semble ainsi falloir comprendre que si un médecin, traitant ou de prévention (il vaudrait mieux), considère que si jamais l'agent peut supporter un tel masque pendant une certaine durée, il pourrait alors reprendre, au moins en partie, le service. Dans ce cadre, il ne serait placé en ASA que pour les périodes au cours desquelles il serait susceptible de porter un masque FFP2.

Il convient ainsi de rester prudent sur ce point en l'absence d'annonce gouvernementale.

Un agent public vulnérable placé en ASA peut-il reprendre le service s'il est vacciné ?

En l'état des informations gouvernementales, il n'est *a priori* pas possible de demander à un agent public en situation de vulnérabilité s'il est vacciné, d'une part et, dans l'affirmative, s'il doit reprendre le service, d'autre part.

Toujours est-il que si un médecin de prévention ou un médecin agréé est saisi par l'autorité territoriale et qu'il constate que l'agent public est vacciné et que des mesures de protection peuvent être prises, il serait étonnant que l'agent public ne puisse pas reprendre le service. À défaut, la vaccination serait dépourvue d'utilité.

Par ailleurs, la DGAFP ajoute, dans sa dernière FAQ Covid à jour du 16 mars 2022, que, « 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 ».

Sous réserves de confirmation, il semble ainsi falloir comprendre que si un médecin, traitant ou de prévention (il vaudrait mieux), considère que si jamais l'agent peut supporter un tel masque pendant une certaine durée, il pourrait alors reprendre, au moins en partie, le service. Dans ce cadre, il ne serait placé en ASA que pour les périodes au cours desquelles il serait susceptible de porter un masque FFP2.

Il convient ainsi de rester prudent sur ce point en l'absence d'annonce gouvernementale.

II. Règles sur les modalités d'organisation du travail

Trois cas de figure principaux se posent :

- Les mesures barrières, et notamment le port du masque ;
- L'obligation vaccinale et le pass sanitaire ;
- L'organisation générale de l'activité

A) Les mesures barrières, et notamment le port du masque

Quelles mesures doivent être prises pour assurer le travail en présentiel ?

Malgré l'assouplissement des mesures sanitaires depuis le 14 mars 2022, les employeurs publics doivent assurer la continuité de l'activité dans un contexte de circulation, même faible ou résiduelle, du virus.

Ils doivent ainsi veiller au 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.

Le port du masque est-il obligatoire ?

Sur le principe, le port du masque n'est plus imposé, sauf dans des cas de figure déterminés.

Reportez-vous à notre note juridique sur le sujet en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg60.com/assouplissement-des-mesures-sanitaires-et-maintien-de-lobligation-vaccinale/>.

L'autorité territoriale peut-elle imposer le port du masque aux usagers et/ou agents publics dans des hypothèses où il n'est pas obligatoire ?

Non, le port du masque ne peut pas être imposé par une autorité territoriale. Seul le préfet et, *a fortiori*, le Gouvernement peuvent imposer une telle obligation.

Concrètement, l'autorité territoriale ne peut pas imposer le masque aux usagers et à ses agents au risque de commettre un détournement de pouvoir et de prendre une décision illégale. Elle peut en revanche inciter le port du masque.

L'article 2 du décret n° 2021-699 dispose bien que « dans les cas où le port du masque n'est pas prescrit par le présent décret, le préfet de département est habilité à le rendre obligatoire, sauf dans les locaux d'habitation, lorsque les circonstances locales l'exigent » au titre, précisément, de son pouvoir de police administrative spéciale.

Pour rappel, le Conseil d'État avait considéré que les mesures sanitaires prises par le Ministre de la Santé et les préfets relevaient, en vertu de la loi d'urgence sanitaire n° 2020-290, d'une police administrative spéciale exclusive (C.E., ord., 17 avril 2020, Ligue des Droits de l'Homme, n°440057).

Dans ce cadre, outre les mesures édictées par les maires en vertu de leur pouvoir de police administrative générale, les maires peuvent également « prendre des dispositions destinées à contribuer à la bonne application, sur le territoire de la commune, des mesures décidées par les autorités compétentes de l'État, notamment en interdisant, au vu des circonstances locales, l'accès à des lieux où sont susceptibles de se produire des rassemblements ». En revanche, du fait de la police spéciale, les maires ne peuvent prendre, pendant la période d'état d'urgence, au titre de leur pouvoir de police générale « des mesures destinées à lutter contre la catastrophe sanitaire, à moins que des raisons impérieuses liées à des circonstances locales en rendent l'édition indispensable et à condition de ne pas compromettre, ce faisant, la cohérence et l'efficacité de celles prises dans ce but par les autorités compétentes de l'État ». Par conséquent, une autorité territoriale, bien que titulaire du pouvoir de police administrative générale, ne peut pas prendre de mesures plus restrictives que celles édictées par les autorités étatiques au niveau national et local, qui sont titulaires d'un pouvoir de police spéciale exclusive.

Par analogie avec cette solution, une autorité territoriale ne peut pas imposer le port du masque dans des hypothèses non prévues par la réglementation.

L'employeur a-t-il l'obligation de fournir des masques et des autotests à ses agents publics ?

Il incombe sur tout employeur une obligation de sécurité de résultat qui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents (article 2-1 du décret du 10 juin 1985).

Dans le cadre de la Covid-19, les employeurs devaient notamment veiller au respect des gestes barrières avec l' « obligation de port du masque, que l'employeur doit fournir » (pour reprendre les termes des FAQ de la DGAFP et de la DGCL).

Or, du fait de l'assouplissement des mesures sanitaires, le port du masque n'est plus obligatoire, excepté dans des cas de figure particuliers.

Afin d'assurer au mieux la santé de ses agents, l'employeur public devrait en mesure de proposer des masques à ses agents, notamment s'il a des agents publics vulnérables pour lesquels le port du masque est vivement recommandé même dans les lieux où il n'est plus exigé.

L'employeur a-t-il l'obligation de fournir des masques et des autotests pour les personnes travaillant dans les établissements scolaires ?

Non en principe. Eu égard aux annonces et instructions gouvernementales concernant la gestion de la Covid-19 dans les établissements scolaires, les agents publics territoriaux travaillant au sein de ces établissements doivent bénéficier des autotests et des masques fournis par le Ministère de l'Éducation nationale et autres opérateurs de l'État.

En effet, la dernière FAQ Covid du Ministère de l'Éducation Nationale, à jour du **10 mars 2022**, indique :

- Sur les masques : « Toutefois, les personnels de l'éducation nationale intervenant dans les écoles, les collèges et les lycées seront dotés, s'ils le souhaitent et dans le courant du mois de janvier 2022, de masques chirurgicaux jetables de type IIR. Des masques de type FFP2 sont également acheminés dans les circonscriptions scolaires pour permettre d'équiper en masques FFP2, dans un premier temps, les personnels exerçant dans les écoles (professeurs, AESH, **ATSEM**) qui le souhaitent » (p. 10).
- Sur les autotests : « s'ils le souhaitent, tous les personnels travaillant au contact des élèves dans les écoles et les établissements scolaires (personnels relevant de l'éducation nationale et **des collectivités territoriales**) peuvent obtenir gratuitement des autotests en pharmacie. Sur présentation d'une attestation professionnelle établie et remise par l'employeur (service académique ou **collectivité territoriale**) ainsi que d'une pièce d'identité, chaque bénéficiaire se verra délivrer un lot d'autotests à hauteur de 10 autotests par mois » (p. 27).

Plus précisément, un [arrêté en date du 21 janvier 2022](#) précise que les personnels exerçant leurs fonctions dans les établissements scolaires (relevant du livre IV de la partie 2 du code de l'éducation nationale) peuvent bénéficier de 10 autotests gratuits par mois dès lors qu'ils présentent en pharmacie une attestation de leur employeur.

Cette prise en charge par les organismes d'État ne doit toutefois pas exonérer l'autorité territoriale de son obligation d'assurer la sécurité de ses agents publics.

En effet, en tant qu'employeur, il incombe une obligation de sécurité de résultat qui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de vos agents (article 2-1 du décret du 10 juin 1985).

Dans le cadre de la Covid-19, les FAQ de la DGAFP et de la DGCL indiquent que les employeurs doivent notamment veiller au respect des gestes barrières avec l'« obligation de porte du masque, que l'employeur doit fournir ».

Aussi, dans le cas où les mesures de l'État seraient insuffisantes pour assurer la sécurité des agents publics territoriaux dans les établissements scolaires, l'autorité territoriale doit agir pour mettre en œuvre les mesures adaptées, dont la fourniture de masques et l'édition d'attestation employeur pour permettre aux agents de se procurer gratuitement des autotests.

Quels agents publics territoriaux peuvent prétendre à des autotests gratuits en pharmacie ?

Par un [arrêté en date du 21 janvier 2022](#), plusieurs agents publics territoriaux peuvent prétendre à 10 autotests gratuits par mois.

Sont concernés les agents qui exercent leurs fonctions :

- dans un établissement scolaire relevant du livre IV de la partie 2 du code de l'éducation (c'est-à-dire les écoles maternelles et primaires, collèges et lycées notamment) ;
- dans les services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés : ne sont donc pas concernées les crèches.

Incertitude : Si les ATSEM peuvent bénéficier des autotests car travaillant dans un établissement scolaire, se pose la question des agents, par exemple techniques, qui assureraient le service de la cantine. En combinant les dispositions de l'arrêté du 21 janvier 2022 (exercer les fonctions dans un établissement) et la FAQ du Ministère de l'Éducation nationale (être au contact des enfants), il paraît évident qu'un agent assurant le service de la cantine soit éligible car il exerce ses fonctions dans un établissement concerné et est au contact des enfants).

Pour bénéficier de ces autotests, les agents doivent présenter en pharmacie une carte d'identité et une attestation de leur employeur attestant qu'ils exercent bien leur fonction dans un des établissements concernés et qu'ils sont au contact des enfants.

Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique avant de reprendre son poste ?

En l'état actuel des mesures gouvernementales, un employeur ne peut pas imposer un test de détection de la Covid-19.

Il convient de relever que les nouvelles modalités de prise en charge des agents publics identifiés comme « cas contact à risque de contamination » et de ceux présentant des symptômes d'infection à la Covid-19, sont de nature à inciter les agents à se soumettre spontanément à ce test, les résultats de celui-ci induisant notamment sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie).

Est-il possible de sanctionner disciplinairement un agent public qui ne porterait pas le masque ?

Il est possible qu'une autorité territoriale sanctionne disciplinairement un agent public qui ne porterait pas le masque dans son lieu de travail uniquement **dans les cas où le masque est imposé.**

En effet, dans sa FAQ Covid mise à jour au 29 décembre 2021, la DGCL précise que « l'obligation de port permanent du masque constitue un élément essentiel de préservation de la santé des agents au sein d'un collectif de travail. En l'absence de respect de cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé, en veillant au respect du principe de proportionnalité. Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible,

en cas d'atteinte au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail - par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'agent concerné ».

Aussi, il est permis, d'une part, de suspendre à titre conservatoire un agent qui manquerait **de façon délibérée et répétée** à l'obligation du port du masque et/ou, d'autre part, de le sanctionner disciplinairement.

Si une suspension à titre conservatoire est prise, l'autorité territoriale doit impérativement lancer une procédure disciplinaire.

Quand est concerné un fonctionnaire, la procédure disciplinaire doit en effet aboutir dans un délai de 4 mois, c'est-à-dire qu'une sanction doit être prise. En effet, la suspension ne vaut qu'en cas de faute grave et le temps qu'une sanction disciplinaire soit prise.

Le télétravail est-il obligatoire ?

Non, le télétravail n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale.

Sa mise en œuvre doit se manifester par la prise d'une délibération, le mieux après un dialogue social. Sur ce point, les employeurs publics étaient censés entreprendre des discussions avec les organisations syndicales avant le 31 décembre 2021 afin de réfléchir éventuellement à la conclusion d'un accord local pris sur le fondement de l'accord national signé le 13 juillet 2021, lequel a arrêté les principes fondamentaux d'organisation du télétravail dans la fonction publique.

B) L'obligation vaccinale et le pass sanitaire ?

La vaccination est-elle obligatoire pour les agents territoriaux ?

Oui, l'assouplissement des mesures sanitaires par le décret n° 2022-352 du 12 mars 2022 n'a pas mis un terme à l'obligation vaccinale, laquelle est consacrée par l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021. Or, aucune disposition législative étant intervenue à cet égard, l'obligation vaccinale n'est pas remise en cause.

Pour rappel, seuls les agents publics strictement énumérés à l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 sont soumis à l'obligation vaccinale.

À ce titre, sauf contre-indication médicale, doivent être vaccinés :

- les professionnels de santé des services de médecine de prévention en cas de service interne ;
- les agents, **professionnels de santé ou non**, exerçant leur activité **dans des services et établissements médicaux, médico-sociaux et sociaux** (article 12 I) ;
- les agents professionnels de santé relevant de la 4^e partie du code de la santé publique, **sauf ceux qui travaillent dans un établissement d'accueil de mineurs ne relevant pas de l'article 12 I 1^o de la loi du 5 août 2021), d'une part, et qui n'exercent pas, du fait de leur statut ou de leur activité, d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins, d'autre part.**
- les psychologues ou psychothérapeutes ;

- les agents, non professionnels de santé, qui travaillent dans les mêmes locaux que ceux dans lesquels officient des professionnels de santé. En revanche, la loi indique que l'obligation vaccinale ne s'impose pas « *aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux* » concernés par l'obligation vaccinale.

⇒ **Pour des informations complètes, voir notre guide pratique en cliquant sur le lien suivant :** <https://www.cdg60.com/guide-sur-le-pass-sanitaire-et-lobligation-vaccinale/>.

Le personnel de crèches ou d'autres établissements d'accueil de mineurs doit-il être vacciné ?

Le régime juridique a été longtemps incertain pour l'obligation vaccinale du personnel de crèches et d'autres établissements d'accueil de mineurs.

En effet, les différentes directions des services de l'État (DGAFP, DGCL et DGCS) avaient, dans leur FAQ respective, considéré que ces personnels n'étaient pas soumis à l'obligation vaccinale. Dans un second temps toutefois, la DGAFP et la DGCL avaient changé de position.

Saisi par des agents ou des organisations syndicales, le juge administratif, dont le Conseil d'État, a donné une position dans l'application stricte de la loi du 5 août 2021. En effet, en application de l'article 12 de cette loi consacrant l'obligation vaccinale, le juge administratif a estimé que ledit personnel devait être vacciné contre la Covid-19.

Selon lui, l'article 12 de la loi du 5 août 2021 a défini le champ de l'obligation de vaccination contre la Covid-19 notamment « *en retenant alternativement un critère géographique pour y inclure toutes les personnes exerçant leur activité dans un certain nombre d'établissements, principalement les établissements de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux, et un critère professionnel pour y inclure tous les professionnels de santé. Ce dernier critère conduit à soumettre à l'obligation vaccinale tous les professionnels mentionnés dans la quatrième partie du code de la santé publique quel que soit le lieu d'exercice de leur activité, y compris lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement de santé visé au 1° du I de l'article 12* ». (CE, 25 octobre 2021, n° 457230 ; TA, Cergy-Pontoise, ord., 17 septembre 2021, n° 2111434).

À ce titre, tous les professionnels de santé relevant de la 4^e partie du code de la santé publique (c'est-à-dire les médecins, les infirmiers et les auxiliaires de puériculture) avaient l'obligation d'être vaccinés, même lorsqu'ils exercent leur profession non pas dans un établissement de santé mais dans un établissement de la petite enfance.

Par ricochet, étaient dès lors aussi inclus les autres personnes travaillant dans ces mêmes établissements, c'est-à-dire celles qui travaillent dans les mêmes locaux que les professionnels de santé concernés.

Mais le législateur, dans la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 de vigilance sanitaire, a finalement décidé de restreindre la portée de l'obligation vaccinale.

En effet, cette obligation ne s'applique, « *dans les établissements d'accueil du jeune enfant, les établissements et services de soutien à la parentalité et les établissements et services de protection de l'enfance situés hors des structures mentionnées au 1° du même I, qu'aux professionnels et aux personnes dont l'activité comprend l'exercice effectif d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins attachés à leur statut ou à leur titre* ».

Sachant que, peut réaliser un tel acte, une infirmière-puéricultrice qui, dans le cadre d'un PAI, doit administrer certains médicaments ou pratiquer certains gestes sur un enfant accueilli et

qu'il est spécifié par le médecin ayant signé le PAI que ces actes doivent être réalisés par un auxiliaire médical.

Aussi, tout professionnel de santé qui n'effectue pas d'actes de prévention, de diagnostic ou de soins n'a pas à être vacciné. Par ricochet, les autres agents travaillant dans les mêmes locaux n'ont pas à être vaccinés. En revanche, un professionnel de santé qui, de par son statut, est amené à effectuer de tels actes a l'obligation d'être vacciné et, par ricochet, les autres agents travaillant dans les mêmes locaux.

Un agent qui avait été suspendu avant les nouvelles dispositions apportées par la loi de vigilance sanitaire doit-il être réintégré ? Oui, en application de cette nouvelle réglementation, les agents qui ont été suspendus de leurs fonctions pour défaut de vaccination doivent être réintégré dès lors qu'ils ne sont plus concernés par l'obligation vaccinale.

Le pass vaccinal est-il toujours exigé ?

Non, le pass vaccinal n'est plus exigé pour accéder à certains établissements, lieux, services et activités qui étaient énumérés à l'article 47-1 du décret n° 2021-699.

Toutefois, un pass **sanitaire** est imposé, sauf situation d'urgence ou pour l'accès à un dépistage de la Covid-19, pour l'accès des personnes :

- aux services et établissements de santé au sens de l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ;
- aux établissements de santé des armées ;
- aux services et établissements médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Pour des développements complets, reportez-vous à noter guide pratique mis à jour en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg60.com/guide-sur-le-pass-sanitaire-et-lobligation-vaccinale/>.

C) L'organisation générale de l'activité

Quelle situation pour les agents publics dont l'activité est réduite ?

Les dernières versions des FAQ Covid de la DGAFP et de la DGCL ne précisent plus cette question.

Or, il serait étonnant que ce qui était initialement prévu ne soit plus mis en œuvre.

Aussi, comme le permet le statut de la fonction publique et compte tenu du contexte sanitaire, il convient d'organiser l'activité des agents publics concernés en combinant tous les dispositifs de droit commun :

- le redéploiement temporaire sur d'autres fonctions, si ces dernières sont compatibles avec le statut des cadres d'emplois et les compétences des agents publics ;
- la modulation du temps de travail ;
- l'incitation, et **non l'obligation**, des agents publics à poser des jours de congés, des jours d'ARTT ou des jours stockés sur un CET.

Le cas échéant, si l'activité est entièrement impactée et une fois les aménagements de droit commun mis en place, les fonctionnaires et contractuels de droit public doivent être placés en **autorisation spéciale d'absence**. Dans la mesure du possible, il incombe que ce placement en ASA ne couvre pas l'ensemble de la semaine. Une présence minimale sur site doit être maintenue dans le cadre du redéploiement sur d'autres fonctions.

Dans ce cas, l'agent public est rémunéré comme s'il était en activité.

Des agents publics peuvent-ils être placés en chômage partiel ?

Non, le chômage partiel ne s'applique pas pour les fonctionnaires et les agents publics contractuels.

Ils sont placés en ASA ou en arrêt de travail dérogatoire.

Est-il possible d'imposer des congés ou des jours de repos à des agents publics, notamment ceux qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour motif de fermeture de leur service d'affectation ?

Non, en l'état des informations gouvernementales, il n'est pas possible d'imposer aux agents publics de prendre des jours de congés ou des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

Le dispositif prévu lors du premier confinement n'a pas été prolongé.

Est-il possible de mettre un terme à un contrat qui s'applique durant la période de disparition de l'activité ?

Il n'est pas possible de mettre un terme à un contrat quand bien même l'agent ne pourrait pas exercer ses fonctions à cause de la disparition de l'activité.

L'agent doit donc être placé en ASA et être rémunéré comme s'il était en activité.

La titularisation d'un fonctionnaire stagiaire qui n'a pu faire sa formation d'intégration à cause de la Covid-19 peut-elle être malgré tout prononcée ?

Non en principe, aucun décret depuis le [décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#) n'a prolongé le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la Covid-19.

Un précédent décret (n° 2020-1082 du 21 août 2020) avait d'ores et déjà consacré ce dispositif, mais uniquement pour les stagiaires relevant de certains cadres d'emplois (avec une spécificité pour le cadre d'emplois de la police municipale) qui n'avaient pas pu réaliser leur formation d'intégration entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Prenant en considération la situation sanitaire, le décret n° 2021-706 précité prorogeait ainsi ce dispositif en retenant comme date butoir le **31 octobre 2021**.

À ce titre, les stagiaires territoriaux qui devaient être titularisés au 31 octobre 2021 pouvaient l'être s'ils n'ont pu réaliser leur formation d'intégration entre le 17 mars 2020 et le 31 octobre 2021.