



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 24 août 2022

1. Mesures générales de prévention de la Covid-19

Afin de limiter la reprise épidémique constatée fin juin 2022 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.

Comment s'effectue l'accueil en la restauration administrative ?

L'accueil en restauration administrative s'effectue sans restriction.

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. 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/signature-13-juillet-2021-premier-accord-sur-teletravail-dans-la-fonction-publique>

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

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 : [En cas de contact avec une personne malade du Covid-19 | ameli.fr | Assuré](#)

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 ».

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 chez l'adulte | ameli.fr | Assuré](#)

Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?

Compte tenu de la circulation du virus qui demeure et de la décision du Gouvernement de prolonger, jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard, le dispositif **qui permet de prendre en charge le salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2**, la circulaire du 9 septembre 2021, qui adapte ce dispositif en permettant de prendre en charge les agents publics civils reconnus comme vulnérables, perdure dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires ajustant le dispositif.

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 (ASA), 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) ?

Par analogie et en application du III de l'article 20 de la loi n°2020-473 de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 qui met fin à la possibilité de placer un salarié en activité partielle pour garde d'enfant à compter du 1^{er} août 2022, le dispositif d'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics contraints de garder un enfant sans pouvoir télétravailler prend fin à compter de cette même date.

2. Mesures de prévention spécifiques à certains secteurs

Références :

LOI n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 (1)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046114630>

Pour des informations complémentaires, le site du gouvernement recense dans un point de situation les dispositions actuellement en vigueur depuis le 1^{er} août 2022.

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

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.

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

Le passe sanitaire n'est plus en vigueur à compter du 1^{er} août 2022.

Deux outils de suivi de l'épidémie et de la délivrance du certificat Covid numérique de l'Union européenne demeurent :

- Le **système d'information national de dépistage (SI-DEP)** : il s'agit d'une plateforme sécurisée qui génère les certificats Covid numériques européens et centralise les résultats des tests Covid afin de s'assurer que tous les cas positifs sont bien pris en charge.
- Le **Contact Covid** : il s'agit d'un outil numérique utilisé par les professionnels de santé qui permet d'identifier des personnes-contacts et de vérifier qu'elles ont été informées, testées, et accompagnées.

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](#)

La **Haute Autorité de Santé** a rendu un avis le 22 juillet 2022 à la suite d'une saisine du Ministre de la santé dans lequel elle **préconise le maintien de l'obligation vaccinale des personnels exerçant dans les établissements de santé et médico-sociaux**.

https://has-sante.fr/jcms/p_3356231/fr/covid-19-la-has-preconise-le-maintien-de-l-obligation-vaccinale-des-personnels-exercant-dans-les-etablissements-de-sante-et-medico-sociaux

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.

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'entraîne 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 mobilise 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 paraît 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'entraînent 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.