



Informations concernant l'obligation vaccinale et le passe sanitaire dans la Fonction Publique Territoriale

Références Réglementaires :

- Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ;
- Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, dans sa version issue du décret n°2021-1059 du 7 août 2021

1- Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire

1.1. Personnels concernés et document obligatoire

A compter du **30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021**, les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, intervenant dans les établissements et services soumis à l'obligation de présentation d'un **passe sanitaire** lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, sauf intervention d'urgence, devront présenter un passe sanitaire.

Cette obligation consiste en la présentation numérique ou papier d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet¹ ;
- La preuve d'un test négatif de moins de 72 heures ou d'un autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé² et de moins de 72 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement ;
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

1 Schéma vaccinal complet =

- S'agissant du vaccin « Janssen », 28 jours après l'administration d'une dose ;
- S'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une deuxième dose, sauf en ce qui concerne les personnes ayant été infectées par la Covid-19 et celles ayant été infectées par la covid-19 plus de 15 jours après une première dose de vaccin, pour lesquelles le délai de 7 jours court après l'administration d'une dose.

2 Professionnels habilités à superviser un autotest =

- Médecins ;
- Biologistes médicaux ;
- Pharmaciens ;
- Infirmiers ;
- Chirurgiens-dentistes ;
- Sages-femmes ;
- Masseurs-kinésithérapeutes

Les **apprentis de moins de 18 ans** seront soumis à cette obligation dans les mêmes conditions à compter du **30 septembre 2021**.



1.2. Etablissement concernés

Les **établissements concernés** par cette obligation sont les suivants (le seuil de 50 personnes disparaît) :

- Les musées et salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle ayant un caractère temporaire, relevant du type Y, sauf pour les personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- Les bibliothèques et centres de documentation relevant du type S, à l'exception des bibliothèques spécialisées et des personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- Les établissements de plein air, relevant du type PA dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle : terrains de sports, stades, pistes de patinage, piscines, arènes, aux hippodromes ;
- Les établissements sportifs couverts, relevant du type X, dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle ;
- Les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, relevant du type L ;
- Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Le port du masque n'est plus obligatoire pour les personnes accédant aux établissements, lieux, services et événements soumis à la présentation d'un passe sanitaire. Toutefois, en vertu du V de l'article 47-1 du décret du 1^{er} juin 2021 modifié, cette obligation peut être maintenue soit par l'autorité territoriale soit par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient.

L'accès à un **service administratif** n'est pas soumis à la présentation d'un passe sanitaire.

L'accès s'effectue dans le respect des gestes barrières, le port du masque y est obligatoire.

Il en va de même pour l'accès aux écoles, établissements assurant la formation professionnelle des agents publics de service public, enseignement, formation continue, aux concours et examens de la fonction publique.

1.3. Modalités de contrôle

Il incombe aux employeurs territoriaux de contrôler le respect de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire pour les agents placés sous leur responsabilité. Il leur appartient d'habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs et de tenir un registre détaillant les personnes ainsi habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Les personnes habilitées contrôlent le passe à l'entrée de l'établissement en scannant le QR code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application « TousAntiCovidVérif ». Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois lors la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux activités concernées.

Comme le prévoit la loi, les agents publics qui exercent leurs fonctions dans un lieu où le passe est obligatoire peuvent, uniquement à leur initiative, présenter à leur employeur un justificatif montrant que leur schéma vaccinal est complet. Dans ce cas, l'employeur peut le conserver jusqu'à ce que le passe ne soit plus obligatoire pour l'agent et leur délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.



1.4. Effets de non-respect de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur la situation de l'agent

A défaut de présenter un passe sanitaire valide, l'agent territorial ne peut plus exercer son activité. Son employeur l'informe alors **sans délai** des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

L'intéressé peut, avec l'accord de son employeur, poser des jours de congés ou de RTT. A défaut, il se voit notifier par son employeur, par tout moyen, le jour même, la suspension de ses fonctions. La notification peut notamment s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

La **suspension entraîne alors l'interruption de sa rémunération**. Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité mais cette période ne génère pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. La durée des congés devra alors être calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Lorsque l'agent suspendu n'a pas régularisé sa situation passé un délai de trois jours, son employeur le convoque à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire sur un autre poste non soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire au regard des besoins de service ou d'envisager, le cas échéant, le recours au télétravail si les missions le permettent. L'agent peut être accompagné lors de l'entretien.

La possibilité d'une autre affectation ne constitue pas, pour l'employeur, une obligation de reclassement. Elle s'effectue, le cas échéant, dans le respect de l'organisation et des besoins du service.

En tout état de cause, la réaffectation de l'agent ne peut s'opérer que dans un emploi correspondant au grade de l'agent, ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel.

La suspension se poursuit tant que l'agent ne présente pas les justificatifs requis. **Elle prend fin dans tous les cas, le 15 novembre au plus tard**, échéance fixée par le législateur.

L'agent qui satisfait aux conditions de présentation du passe sanitaire 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.

La suspension ne produit aucun effet sur la durée des contrats à durée déterminée. Le contrat prendra fin au terme initialement prévu.

Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.



2- Modalités de mise en œuvre de l'obligation de la vaccination obligatoire contre la Covid-19

2.1. Personnels concernés et document obligatoire

Les agents territoriaux, titulaires et contractuels, quel que soit leur cadre d'emplois, exerçant leur activité dans certains établissements et services, sont concernés par l'obligation vaccinale contre la covid-19.

Sont notamment visés, s'agissant des agents des collectivités territoriales :

- Les centres de santé ;
- Les centres de lutte contre la tuberculose ;
- Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic ;
- Les services de médecine préventive ;
- Les établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et pour personnes handicapées tels que les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les services de soins infirmiers à domicile, les services d'aide et d'accompagnement à domicile.

En outre, sont concernés aussi les agents territoriaux, titulaires et contractuels, professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, les professionnels exerçant les métiers de psychologue, ostéopathe, chiropracteur et psychothérapeute et ce quel que soit leur lieu d'affectation. Sont également soumis à l'obligation de vaccination les agents travaillant dans les mêmes locaux que ces professionnels.

Il convient d'entendre par « mêmes locaux » 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.

En revanche, l'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes précédemment mentionnées soumis à l'obligation vaccinale exercent ou travaillent. Un agent exerçant dans le même service mais pas dans l'espace dédié à ces professionnels n'est pas inclus dans l'obligation vaccinale.

De même, les agents territoriaux justifiant d'une contre-indication médicale reconnue à la vaccination sont, pour leur part, exemptés de l'obligation de vaccination. Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination 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.



2.2. Calendrier de mise en œuvre

- A partir du 7 août et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le résultat d'un test virologique négatif issu d'un examen de dépistage RT-PCR, d'un test antigénique ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé, d'au plus 72 heures ;
- A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus : les personnes concernées devront présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le justificatif d'une première dose et d'un test virologique négatif ;
- A compter du 16 octobre 2021 : les personnes concernées devront 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 justificatif de respect de l'obligation vaccinale.

2.3. Modalités de contrôle

Il incombe aux employeurs territoriaux de contrôler le respect de l'obligation vaccinale pour les agents placés sous leur autorité. Il leur appartient d'habiliter nommément les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs et de tenir un registre détaillant les personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services.

Afin de simplifier le contrôle, l'employeur peut conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale jusqu'à la fin de ladite obligation sous réserve de s'assurer de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers.

2.4. Effets de non-respect de l'obligation vaccinale sur la situation de l'agent

A défaut de présenter un justificatif vaccinal, l'agent territorial ne peut plus exercer son activité. Son employeur l'informe alors **sans délai** des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

L'intéressé peut, avec l'accord de son employeur, poser des jours de congés ou de RTT. A défaut, il se voit notifier par son employeur, par tout moyen, le jour même la suspension de ses fonctions. La notification peut notamment s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis.

La **suspension entraîne alors l'interruption de sa rémunération**. Le fonctionnaire suspendu demeure en position d'activité mais cette période ne génère pas de droit à congé, subordonné à l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence. La durée des congés devra alors être calculées au prorata de la durée des services accomplis.

La suspension prend fin dès que l'agent territorial remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité. Ce rétablissement ne donne toutefois pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de suspension.



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.

La suspension ne produit aucun effet sur la durée des contrats à durée déterminée. Le contrat prendra fin au terme initialement prévu.

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.

3- Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux

3.1. Le port du masque

Les conditions de travail doivent continuer à être aménagées pour les agents amenés à travailler en présentiel, afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports.

L'employeur peut organiser un lissage des horaires de départ et d'arrivée, les réunions en audio ou visioconférence doivent privilégier ; lorsqu'elles se tiennent en présentiel elles doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation. Une jauge d'une personne pour 4m² est recommandée. Les déplacements professionnels doivent quant à eux être limités au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services.

Les moments de convivialité réunissant notamment les agents en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation. Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.

3.2. Les agents cas contact

L'agent disposant d'un schéma vaccinal complet n'a plus l'obligation de s'isoler mais doit respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission lorsqu'il est cas contact. Il se doit alors de :

- Réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ;
- Informer de son statut les personnes avec qui il a été en contact 48h avant son dernier contact à risque avec le malade de la Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux ;
- Respecter les gestes barrières pendant 1 semaine après le dernier contact avec le malade et notamment :
 - o Limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
 - o Eviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
 - o Porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public.
- Réaliser une auto-surveillance de la température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test de dépistage immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge ;



- Réaliser un second test de dépistage (RT-PCR, TAG) 7 jours après la fin de la période d'isolement du cas, ou s'il vit avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptômes).

3.3. Situation des agents au regard de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants

Lorsque leurs missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et pour les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans (limite d'âge ne s'appliquant pas pour les enfants en situation de handicap) au regard de la fermeture temporaire des crèches et des établissements scolaires, il est recommandé aux employeurs territoriaux de les placer en autorisation spéciale d'absence (ASA).

3.4. Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19

Dès lors qu'un agent territorial est testé positif au SARS-Cov-2, que ce dernier ait été préalablement ou non cas contact, symptomatique ou asymptomatique, il 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.

En application des dispositions de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021, le jour de carence prévu par l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ne s'applique pas de sorte que l'intéressé bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie.

Pour sa part, l'agent territorial qui présente des symptômes d'infection au SARS-Cov-2 est invité à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection.

Dans ce cadre, il doit procéder à une déclaration sur le téléservice « declare.ameli.fr » mise en place par la CNAM et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale dans un délai de 2 jours.

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats de son test, le récépissé précisant que l'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois le test de dépistage réalisé.

3.5. Modalités d'organisation du travail

A compter du 1^{er} septembre 2021, l'exercice des fonctions en télétravail s'effectuera, de nouveau, selon les modalités de droit commun telles que définies par le décret du 11 février 2016 modifié avec application du nouvel accord cadre télétravail signé le 13 juillet 2021.

Le retour sur le lieu de travail doit s'accompagner d'un renforcement des règles sanitaires, en particulier, en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des « gestes barrière ».

Les réunions en présentiel, qui depuis le 5 février devaient être évitées autant que possible et limitées à 6 participants si elles s'avéraient indispensables, peuvent de nouveau être organisées depuis le 9 juin



dernier, avec une jauge recommandée d'une personne pour 4 m² et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées – distanciation, gestes barrières, port du masque notamment.

Enfin, une vigilance renforcée doit être exercée par le personnel encadrant à l'égard de l'ensemble des agents et situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral, afin notamment de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.