



**SYNDICAT CGT DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS
PUBLICS DE DRANCY**

22 rue de la République

93700 Drancy

cgt.drancy@gmail.com

Drancy, le 31 aout 2021

Lettre OUVERTE

LETTRE NOTE DE M TEPAZ Directeur général des services du 29 juillet 2021

Avis du Comité Technique (CT), Avis du CHSCT

A Madame Aude LAGARDE Maire, Présidente du CCAS

AU PREFET DE SEINE SAINT DENIS

Au Président du CT et du CHSCT, aux élu(e)s du personnel du CT et mandaté(e)s CHSCT

Par courrier note du 29 juillet 2021 et PCA du 26 aout 2021, le Directeur Général des Services (DGS) écrit au personnel soit disant concerné par le projet de loi devenu loi relative à la vaccination obligatoire, oubliant l'avis préalable du conseil d'état, oubliant l'avis du conseil constitutionnel et glorifiant la circulaire 21-012946 D du 11 juillet 2021 qui ne tient pas compte des juges de la haute cours (circulaire du 11 juillet, CE du 19 juillet)..

Les écrits du DGS manquent en droit et sont donc faux, comme la circulaire précitée qui ne tiennent pas compte de la plus haute juridiction française. Nous mesurons la récurrence des notes du DGS de Drancy avec le Conseil d'Etat, 10ème et 9ème sous-sections réunies, du 9 avril 2004, 263759, Drancy / L X

Ainsi **Le CONSEIL D'ÉTAT c'est prononcé par sa Commission permanente Séance du lundi 19 juillet 2021 Section sociale N° 403.629 extraits « Sur les consultations préalables 3... Les dispositions relatives à la suspension et à la cessation de fonctions des agents publics qui ne satisfont pas l'obligation vaccinale posent une question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques, laquelle concerne également l'exercice hospitalier des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques.**

Le Conseil commun de la fonction publique devait dès lors, en application de l'article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que le Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques, en vertu de l'article L. 6156-5 du code de la santé publique, devaient dès lors en être saisis.

Le Conseil d'État tire les conséquences de l'absence de consultation sur le projet de loi aux points 34 et 35. »

Point 34. Le projet de loi prévoit ensuite que les documents mentionnés au point 32 sont transmis par les salariés et les agents publics à leur employeur et qu'à défaut, ils sont informés par ce dernier de la suspension de leurs fonctions ou de leur contrat de travail, qui s'accompagne de l'interruption du versement de leur rémunération.

Sans préjudice du dernier alinéa du présent point, le Conseil d'Etat estime que le législateur peut créer un motif spécifique de suspension des fonctions et des contrats de travail, impliquant l'interruption du versement de la rémunération. Il considère toutefois que cette suspension n'est admissible, même si elle est justifiée par un objectif de santé publique, que dans la mesure où elle est assortie de garanties pour la personne concernée telles que l'information sans délai de cette décision et de la convocation à un entretien permettant d'examiner les moyens de régulariser la situation.

Toutefois si la question posée par ces dispositions du projet de loi a bien été soumise pour avis à la CNNCEFP, comme cela a été dit au point 3, le Conseil d'Etat constate que ces dispositions concernent également les trois versants de la fonction publique et les personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques, et auraient dû être soumises pour avis au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et au Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques. Le Conseil d'Etat tire les conséquences de l'absence de consultation sur le projet de loi aux points 35 et 36.

Point 35. Le projet de loi prévoit, en troisième lieu, que le fait pour un salarié ou un agent public de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une durée supérieure à deux mois pour le motif mentionné au point 33, constitue un motif de cessation définitive des fonctions ou de licenciement

S'agissant, d'une part, des salariés, le Conseil d'Etat note qu'il résulte de la jurisprudence du Conseil constitutionnel qu'il est loisible au législateur de créer un motif spécifique de cessation de fonction ou de licenciement à condition de garantir à la personne concernée le respect des droits de la défense (Conseil constitutionnel, décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 20 et 21 ; décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017, paragr. 6 à 13). Le Conseil d'Etat relève également que la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) exige que les Etats signataires prévoient une procédure contradictoire avant le licenciement. Le Conseil d'Etat estime ainsi nécessaire de compléter le projet de loi afin de rendre applicable à

ce nouveau motif de licenciement les procédures prévues pour le licenciement mentionné à l'article L. 1232-1 du code du travail et, pour les salariés protégés, aux dispositions du livre IV de la deuxième partie du code du travail.

S'agissant, d'autre part, des agents publics, le Conseil d'Etat considère, pour les raisons déjà énoncées au point 34, que les dispositions mentionnées au premier alinéa du présent point auraient dû être soumises pour avis au Conseil commun de la fonction publique et qu'il ne peut dès lors les retenir en ce qu'elles s'appliquent aux agents publics. Comme pour les salariés, ces dispositions appellent en outre des compléments, de façon à assortir des garanties nécessaires la procédure spéciale de licenciement ainsi prévue, de même que la suspension sans rémunération mentionnée plus haut, qui ne se rattachent pas à des procédures existantes en droit de la fonction publique

Par suite, en l'absence de saisine des instances consultatives mentionnées au point 34, et faute de pouvoir différer son avis dans l'attente de ces consultations, le Conseil d'Etat considère que les dispositions relatives aux agents publics ne peuvent pas être retenues. Il en déduit qu'au regard de l'objectif de santé publique poursuivi et au champ de l'obligation, **le maintien d'un régime spécifique d'interdiction d'exercer et de suspension de la rémunération, qui ne s'appliquerait qu'aux seuls salariés, serait contraire au principe constitutionnel d'égalité.** En conséquence, il ne retient pas non plus ces dispositions. Il note que la violation de l'obligation vaccinale peut être, le cas échéant, sanctionnée dans le cadre des procédures disciplinaires de droit commun.

Si le Gouvernement décidait de maintenir ces dispositions dans le projet de loi ou d'en proposer le rétablissement par amendement au Parlement, dès lors que la consultation du Conseil commun de la fonction publique résulte d'une obligation législative dont la méconnaissance n'est pas sanctionnée par le Conseil constitutionnel, **le Conseil d'Etat l'invite à en compléter la rédaction pour tenir compte des observations faites ci-dessus.**

Sur les sanctions pénales de méconnaissance de l'interdiction d'exercer par un professionnel et de méconnaissance de l'obligation de contrôle par un employeur de l'obligation vaccinale

36. Le projet de loi prévoit tout d'abord que la méconnaissance de l'interdiction d'exercer est sanctionnée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 3136-1 du code de la santé publique pour le fait pour toute personne de se rendre dans un établissement recevant du public en méconnaissance d'une mesure édictée sur le fondement du 5° du I de l'article L. 3131-15 du même code, à savoir une contravention de quatrième classe. La sanction peut être portée en cas de trois récidives dans un délai de 30 jours par une peine allant jusqu'à six mois d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende ainsi que de la peine complémentaire de travail d'intérêt général, selon les modalités prévues à l'article 131-8 du code pénal et selon les conditions prévues aux articles 131-22 à 131-24 du même code. Le Conseil d'Etat estime que ces dispositions n'appellent aucune observation particulière.

Le Conseil d'Etat ne retient pas cette disposition par voie de conséquences de ce qui est dit au dernier alinéa du point 34.

Ainsi l'application actuelle des points 34 et 35 pour les agents publics sont bien illégale en lien à l'article 9 ter de la loi n° 83- 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par sa non consultation préalable du conseil Commun de la fonction Publique à Drancy et en France jusqu'à l'éventuelle prolongation de la loi et consultation préalable des représentants des travailleurs .

Nous vous demandons d'agir sur cette récidive et votre pouvoir disciplinaire au vu des conséquences de fausses informations sans consultation préalable du CT et CHSCT et manque d'information en droit des agents qui établissent stress et inquiétudes sur leur situation administrative ceci sans raison.

La CGT restant pour le libre consentement éclairé. nous vous demandons suspension du PCA précité pour l'antérieur.

Dans l'attente de votre action pour rétablir le droit, l'application de la loi en tenant compte de la décision du Conseil d'Etat précité, nous alertons ainsi, le Prefet, les représentants du personnel, les agents et les usagers .

Nous vous prions d'agréer, Madame la Maire, M Le Prefet, Cher(e)s collègues nos plus sincères salutations syndicales.

Pour La CGT Territoriaux de Drancy,
Henri TAMAR

SG, Secrétaire du CHSCT, élu CT et mandaté pour ester en justice

PLAN DE CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS DES SERVICES COMMUNAUX

(version du 26/8/2021 et jusqu'à nouvel ordre *)

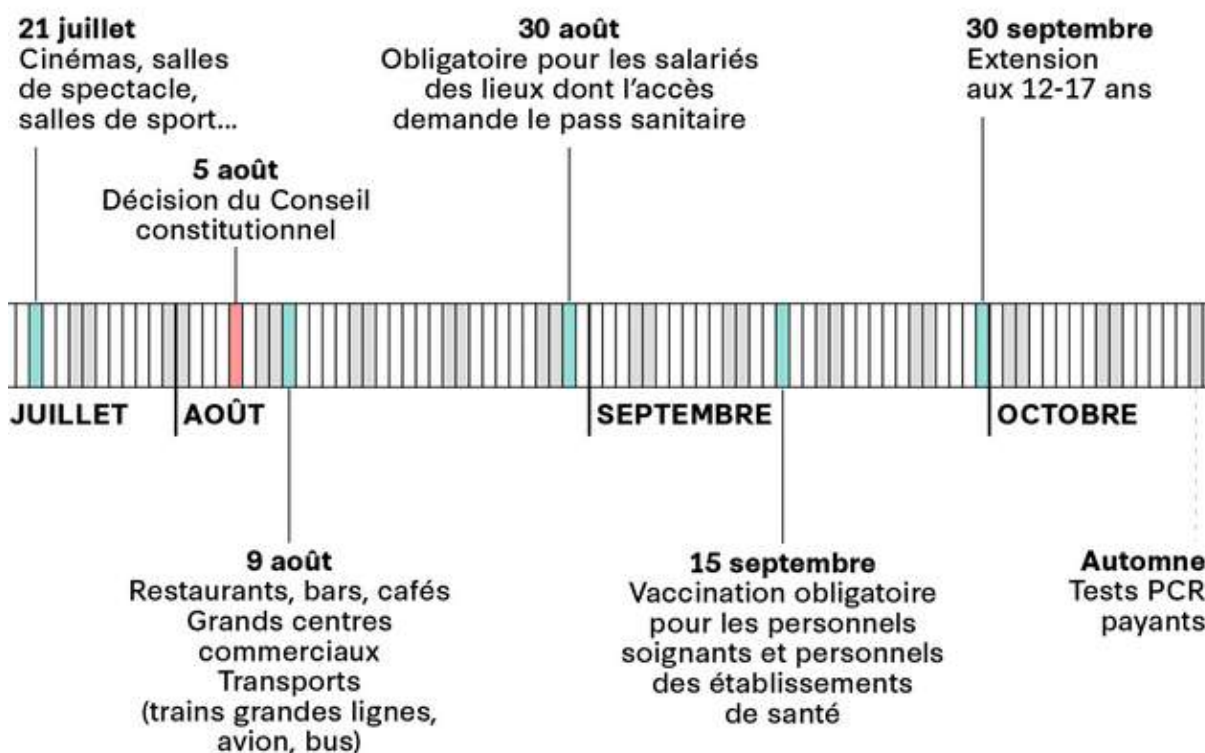
suite aux nouvelles mesures (en particulier passe sanitaire et obligation vaccinale)

* Des modifications de ce PCA sont susceptibles d'être apportées très prochainement en cas de nouvelles dispositions juridiques et suite aux avis exprimés lors du CHSCT du 13 septembre 2021.

Textes de référence :

- Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ;
- Décision du Conseil Constitutionnel en date du 5 août 2021 susvisée ;
- Décret n° 2021-699 du 1er 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 ;
- Note d'information du DGCL en date du 11 août 2021 ;
- FAQ DGCL du 13 août 2021
- Ministère du Travail : Version du 9 août 2021 du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des agents en entreprise face à l'épidémie de Covid - 19

Rappel du calendrier national d'application du passe sanitaire et de la vaccination



Afin de concilier durablement la poursuite des différentes activités avec une maîtrise de la circulation du virus SARS-CoV-2 sur le territoire national, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire proroge et adapte le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire en définissant des mesures appropriées et proportionnées tendant à endiguer la recrudescence des cas de contamination liées au variant Delta. Le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 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, définit les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

La loi prévoit ainsi l'élargissement du périmètre du passe sanitaire à certaines activités, établissements et services, tels les établissements sociaux et médico-sociaux accueillant des publics vulnérables, associés à des risques de contagion particulier. Ces nouvelles règles s'accompagnent de l'obligation pour les agents publics y travaillant de respecter la présentation d'un passe sanitaire à partir du 30 août et jusqu'au 15 novembre prochain.

Elle pose également le principe d'une vaccination obligatoire à compter du 7 août 2021 pour les professionnels de santé, les sapeurs-pompiers ainsi que pour l'ensemble des personnes travaillant notamment dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou les structures d'accueil de personnes en situation de handicap, afin de limiter les cas de contamination dans le cadre de la prise en charge d'un patient, en protégeant à la fois les personnes à risques mais aussi les personnels eux-mêmes.

La présente note d'information vise à préciser les modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire (1) et de l'obligation de vaccination contre la Covid-19 dans les services de la Ville et du CCAS de Drancy.

Si nous voulons continuer de nous réjouir de reprendre une vie plus normale, il est urgent que le nombre de personnes vaccinées augmente rapidement, notamment parmi les plus jeunes chez qui le virus circule plus vite. Grâce à la science médicale, nous avons l'arme pour empêcher cela : la vaccination. Il y a désormais urgence. Et ne perdons pas les bonnes habitudes des gestes barrières. Très bonne rentrée à toutes et tous !

Aude LAGARDE

Première partie : Mise en œuvre du passe sanitaire obligatoire auprès de certains publics et agents communaux

Contexte national

Depuis le 9 août 2021, le passe sanitaire est obligatoire pour le public fréquentant les activités de loisirs, les bars et restaurants, les foires, séminaires et salons professionnels, les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et, sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé sociaux et médico-sociaux.

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 également présenter un passe valide.

Calendrier

Obligation de contrôle passe sanitaire	9/8/2021 au 29/8/2021	30/8/2021 au 29/9/2021	30/9/21 au 15/11/2021
Usagers des services ci-dessous	OUI pour les adultes	OUI pour les adultes	OUI : les adultes et les mineurs de plus de 12 ans
Agents de ces services	NON	OUI	OUI y compris les éventuels apprentis de moins de 18 ans
Agents communaux intervenant dans locaux et aux heures d'ouverture au public	NON	OUI	OUI y compris les éventuels apprentis de moins de 18 ans

Services concernés en totalité :

- Le Stade nautique
- Les gymnases, stades et autres salles de sport (y compris chapiteaux, tentes et structures) dont la pratique est encadrée. Le contrôle du passe sanitaire se fera en fonction de l'organisateur de l'évènement, à savoir :
 - Manifestation et entraînement hebdomadaire organisés par un acteur associatif/sportif/privé : contrôle par l'association aussi bien pour les pratiquants que pour les spectateurs
 - Manifestation municipale (type EMS ...) : contrôle effectué par les gardiens qui disposeront alors d'un smartphone sur le site où se déroule la manifestation

Les conventions d'occupation déjà émises par le service des sports ou les relations publiques comprendront un avenant précisant que :

- Les contrôles incombent aux associations aussi longtemps que la mesure restera en vigueur
- La Municipalité se réserve le droit de faire des contrôles du bon respect des mesures

- En cas de manquement aux obligations de contrôle, la municipalité se réserve le droit de suspendre l'accès aux installations pour une durée d'un mois
- Médiathèques (Georges Brassens, Avenir, Bois de Groslay, Economie, Gaston Roulaud)
- Espace Culturel (cinéma, théâtre, spectacles)
- L'Ecole d'Arts Décoratifs, les enseignements n'étaient pas diplômants.
- Château Ladoucette (expositions)
- Foyers résidences (les visiteurs sachant que les agents doivent être vaccinés)

Autres services concernés dans des situations particulières :

- Le Conservatoire : les élèves inscrits qui suivent un cursus d'enseignement courant n'ont pas l'obligation de présenter un passe sanitaire. Ce dernier est en revanche nécessaire pour les enseignements ne conduisant pas à un cursus diplômant et dans le cas d'accueil de publics pour une exposition ou un spectacle programmé dans ces équipements. Les enseignants pour les cursus non diplômants et les agents communaux présents avec le public lors de ces événements doivent satisfaire à l'obligation du passe sanitaire.
- Relations publiques (en cas d'organisation d'événements, par ex. forum des associations, fête de quartier). Les agents des relations publiques comme tous les autres agents communaux présents avec le public lors de ces événements doivent également satisfaire à l'obligation du passe sanitaire.
- Les chauffeurs de cars effectuant des trajets inter-régionaux, par ex. lors du transport de sportifs en dehors de la région IDF. Le contrôle des passe sanitaires des joueurs relève de la responsabilité du club sportif. Dans ce cas le chauffeur de car doit également satisfaire à l'obligation de détention d'un passe sanitaire valide.
- Les agents des services intervenant régulièrement, sauf urgence ponctuelle non récurrente, dans les locaux et temps accessibles au public dans l'obligation de présenter un passe sanitaire : agents d'entretiens, régies, logistique et fêtes, incendie, informatique
- Les agents des entreprises prestataires intervenant régulièrement, sauf urgence ponctuelle non récurrente, dans les locaux et temps accessibles au public dans l'obligation de présenter un passe sanitaire
- Les animateurs CDL et jeunesse quand se rendent avec des jeunes dans un lieu de loisirs (parc, médiathèque ...)
- La direction générale et les services concernés en cas d'organisation d'un séminaire ou d'une réunion de plus de 50 personnes (réunion des chefs de service, forum action sociale, etc.)

En quoi consiste l'obligation de présentation d'un passe sanitaire ?

L'obligation de présentation d'un passe sanitaire consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- La preuve d'un test négatif de moins de 72 heures ou d'un autotest négatif réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé 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.

Les agents communaux justifiant d'une contre-indication à la vaccination sont-ils soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire ?

La preuve de la contre-indication à la vaccination vaut pour eux présentation d'un passe valide. A cet effet, le document attestant d'une contre-indication médicale est remis par un médecin à la personne concernée. Un travail national est en cours pour que la transmission de cette attestation à l'Assurance Maladie puisse générer la délivrance d'un QR Code.

Le médecin de prévention détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant.

Modalités du contrôle du passe sanitaire des publics

- A l'entrée des équipements concernés (liste ci-dessus)
- Au moyen de l'application Tous Anti Covid Vérif (TAC Verif) via un smartphone
- Par des agents désignés par sa hiérarchie sur la base d'un planning

Qui peut contrôler le passe et comment le secret médical est-il respecté ?

Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des événements dont l'accès est subordonné à la présentation du passe sanitaire sont autorisés à contrôler les justificatifs. Ils doivent habilitier nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte.

Les personnes habilitées contrôlent le passe du public à l'entrée en scannant le QR Code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif (TAC Verif) ».

Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention de l'une des trois preuves : schéma vaccinal complet, test négatif ou test attestant du rétablissement de la Covid-19.

Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois lors de la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux activités concernées. L'ensemble de ces éléments garantit ainsi le secret médical.

Contrôle du passe sanitaire des agents communaux :

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 également présenter un passe valide.

Leur passe sanitaire est contrôlé par chacun des chefs de service concerné (ou par l'agent qu'il a spécialement désigné) au moyen de l'application Tous Anti Covid Vérif via un smartphone.

Les effets du non-respect de l'obligation de présentation d'un passe sanitaire sur la situation de l'agent

L'agent communal qui ne respecte pas l'obligation de présentation de son passe sanitaire peut poser des jours de congés.

Sans présentation du passe sanitaire et à défaut de mobiliser des jours de congé, l'agent est suspendu le jour même par l'Autorité Territoriale. 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.

La suspension est notifiée à l'agent par tout moyen. 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 est effective tant que l'agent ne justifie pas d'un passe sanitaire valide. Elle prend fin dans tous les cas au 15 novembre prochain, échéance prévue par la loi du 5 août 2021.

La suspension entraîne l'interruption du versement de la rémunération de l'agent. Elle s'applique au traitement indiciaire brut, à ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familiale de traitement) ainsi qu'aux primes et indemnités de toute nature.

Si la situation de non-présentation du passe se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'agent est convoqué à un entretien.

Cet entretien doit être l'occasion :

- d'inciter l'agent à se conformer à ses obligations ;
- de lui rappeler les modalités de vaccination ;

Le fonctionnaire suspendu pour défaut de présentation du passe demeure en position d'activité. Sauf en matière de rémunération, il continue de bénéficier de l'ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé de maladie, des droits à avancement d'échelon et de grade. De même, la suspension n'a pas pour effet de rendre l'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 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.

Enfin, la période de suspension constituant une période pendant laquelle l'agent n'accomplit pas son service, l'absence de service fait génère 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.

Quelle est l'incidence de la suspension sur un contrat à durée déterminée ?

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 d'un fonctionnaire stagiaire ?

La période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage.

Que se passe-t-il pour l'agent suspendu en cas de présentation ultérieure du passe ?

L'agent qui satisfait aux conditions de présentation des justificatifs, certificats ou résultats dont les dispositions de la loi lui imposent la présentation, 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.

Organisation pratique du contrôle des passes sanitaires des publics et des agents communaux

Les chefs de service concernés adressent à la DRH (L. Audrerie) la liste des agents chargés du contrôle des passes sanitaires afin qu'un arrêté d'habilitation par service soit pris par Mme le Maire.

Les agents chargés du contrôle utilisent, soit s'ils en sont d'accord leur smartphone, soit un smartphone de service équipé de l'application TAC Verif.

Les agents chargés du contrôle ne doivent pas laisser pénétrer dans les locaux concernés le public et le personnel qui ne satisfont pas à l'obligation de présenter un passe sanitaire valide. En cas de situation conflictuelle susceptible de dégénérer, ils ne doivent pas s'exposer inutilement et faire remonter ce désordre à leur hiérarchie qui prévient la police municipale.

Si un agent communal ne satisfait pas l'obligation du passe sanitaire, l'agent chargé du contrôle prévient immédiatement son chef de service qui en informe la DRH afin qu'un courrier de suspension soit pris. Ce courrier de suspension lui est notifié par garde appariteur ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Au plus tard dans les trois jours l'agent est invité par son chef de service à un entretien qui peut s'effectuer téléphoniquement afin de lui rappeler la réglementation et ses obligations en matière de passe sanitaire et d'étudier ensemble les dispositions transitoires lui permettant d'y satisfaire (pose de jours de congés annuels ou via son compte épargne temps). Il appartient au chef de service d'informer la DRH des conclusions de cet entretien afin qu'elles puissent être mises en œuvre (retrait de jours de congés et/ou de jours CET, suspension de la rémunération par défaut). Le chef de service doit indiquer ultérieurement à la DRH la date effective de reprise de la l'agent satisfaisant au passe sanitaire.

Deuxième partie : Mise en œuvre de la vaccination obligatoire de certains agents communaux

21 Obligation vaccinale

L'article 12 de 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. Il est complété par le décret n° 2021 – 1059 du 7 août 2021.

La mise en œuvre calendaire de l'obligation vaccinale est la suivante :

- 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 des professionnels 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.

Les professionnels qui justifient d'une contre-indication à la vaccination peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication au médecin de prévention qui en informe sans délai l'employeur et détermine, le cas échéant, les aménagements de poste et les mesures de prévention complémentaires. En cas de contre-indication temporaire, le certificat produit comprend une date de validité.

Contrairement au passe sanitaire il n'est pas prévu de lever au 15 novembre 2021 l'obligation vaccinale.

Services concernés :

- CMS, centre dentaire et PMI (y compris les personnels non médicaux)
- Résidences CCAS
- Service portage de repas à domicile
- Les psychologues CMS mais aussi ceux travaillant hors CMS (par ex. au service politique de la ville)

	9/8/2021 au 14/9/2021	15/9/2021 au 15/10/2021	A compter du 16/10/21
Les agents concernés doivent présenter à l'agent habilité au contrôle à l'entrée des locaux	Un justificatif de statut vaccinal ou un certificat de rétablissement ou un certificat de contre-indication <u>Par défaut</u> , le résultat négatif d'un examen de dépistage, d'un test ou d'un autoteste	Un justificatif de statut vaccinal ou un certificat de rétablissement ou un certificat de contre-indication <u>et d'un justificatif de l'administration d'au moins une des doses</u> d'un des schémas vaccinaux comprenant plusieurs doses	Certificat de statut vaccinal ou un certificat de contre-indication ou un certificat de rétablissement pour ceux qui auraient attrapé la Covid depuis plus de 11 jours et au plus 6 mois

La mise en œuvre calendaire de l'obligation vaccinale est la suivante :

- 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.
- 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.
- Après le 15 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. 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.

Qu'est-ce qu'un statut vaccinal complet ?

Les conditions dans lesquelles un statut vaccinal est considéré comme complet sont fixées par le 2° de l'article 2-2 du décret du 1er juin 2021 modifié susvisé. Elles sont satisfaites par la production d'un justificatif attestant d'un schéma vaccinal complet de l'un des vaccins contre la Covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché, délivrée par la Commission européenne après évaluation de l'agence européenne du médicament ou dont la composition et le procédé de fabrication sont reconnus comme similaires à l'un de ces vaccins par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé :

- S'agissant du vaccin " COVID-19 Vaccine 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.

Quels sont les cas de contre-indication médicale à la vaccination ?

Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont mentionnés à l'annexe 2 du décret du 1er juin 2021 modifié, à savoir :

A - Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 mentionnés à l'article 2-4 sont :

A1 - Les contre-indications inscrites dans le résumé des caractéristiques du produit (RCP) :

- Antécédent d'allergie documentée (avis allergologue) à un des composants du vaccin en particulier polyéthylène-glycols et par risque d'allergie croisée aux polysorbates ;
- Réaction anaphylactique au moins de grade 2 (atteinte au moins de 2 organes) à une première injection d'un vaccin contre le COVID posée après expertise allergologique ;
- Personnes ayant déjà présenté des épisodes de syndrome de fuite capillaire (contre-indication commune au vaccin Vaxzevria et au vaccin Janssen) ;
- Personnes ayant présenté un syndrome thrombotique et thrombocytopénique (STT) suite à la vaccination par Vaxzevria.

A2 - Une recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (première dose) :

-syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post-covid-19.

A3 Une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la seconde dose de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à la première dose de vaccin signalé au système de pharmacovigilance (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré ...).

B - Les cas de contre-indication médicale temporaire faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 mentionnés à l'article 2-4 sont :

B1 - Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2.

B2 - Myocardites ou péricardites survenues antérieurement à la vaccination et toujours évolutives.

22 Conséquences de la non-présentation des justificatifs de vaccination

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 sanitaire 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.

Troisième partie : Dispositions sanitaires générales

Poursuite du respect des gestes barrières et des consignes sanitaires générales

- Port du masque obligatoire dans l'ensemble de l'espace public.
- Se laver au savon soigneusement et régulièrement les mains est l'action prioritaire. Par défaut utiliser le gel hydro-alcoolique mis à disposition dans chaque lieu de travail.
- Eviter les contacts physiques (distance minimum 1 mètre).
- Respecter les mesures barrières
- Tousser ou éternuer dans son coude
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique et le jeter à la poubelle directement après emploi
- Organiser le flux des personnes dans les locaux de travail (marquage au sol pour le respect de la distance d'au moins 1 mètre et limiter le nombre de personnes présentes simultanément). - Organiser les vestiaires (flux d'entrée et de sortie à adapter par rapport à la configuration des locaux).
- Lors des pauses, veillez au respect strict des mesures barrières
- En dehors des lieux de restauration prévus à cet effet, il est strictement interdit de déjeuner ou de consommer des repas (à l'exception d'une personne déjeunant seule dans un bureau individuel).
- Privilégier le travail côte-à-côte plutôt que face-à-face.
- Privilégier le téléphone pour communiquer et limiter l'entrée dans le bureau d'un collègue
- Les réunions doivent au maximum être organisée sous la forme de visioconférences.
- Ne pas enclencher la climatisation et ne pas utiliser de ventilateur personnel dans son bureau pour ne pas remettre en suspension d'éventuels contaminants,
- Aérer fréquemment les locaux de travail en ouvrant les fenêtres pendant 10 minutes au moins trois fois par jour.

Le port du masque continue de s'imposer

L'obligation de port du masque s'impose dans les espaces clos et partagés (dont bureaux, salles de réunions, open-space) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux agents présents dans ce bureau individuel. En outre, lorsque le port du masque est impossible, une distanciation de deux mètres doit être respectée.

Une dérogation à l'obligation de port du masque est néanmoins prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le mentionnant.

Sanction en cas de non-respect de l'obligation de port permanent du masque ?

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.

Télétravail

Ainsi que le rappelle la circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publique du 26 mai 2021, dont les préconisations ont vocation à être appliquées dans l'ensemble de la fonction publique, l'amélioration de la situation sanitaire permet d'envisager un assouplissement progressif des modalités d'exercice des fonctions en télétravail.

A ce titre, à compter du 1er septembre, l'exercice des fonctions en télétravail s'effectuera, de nouveau, selon les modalités de droit commun, soit deux jours au plus par semaine dans les services communaux sur autorisation préalable de Mme le Maire) telles que définies par le décret du 11 février 2016 modifiée avec application du nouvel accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021.

Il est rappelé que les formulaires de demande de télétravail et de renouvellement d'autorisation à télétravailler sont disponibles sur l'intranet.

L'ensemble de ces préconisations s'applique sous réserve du maintien de l'amélioration de la situation sanitaire et ne remet pas en cause le régime juridique spécifique applicable aux agents vulnérables telles que précisées supra.

Responsabilité managériale

Les responsables de service doivent savoir dans quelle position administrative journalière leurs agents se trouvent (en activité en présentiel, avec ou sans aménagement d'horaire, en télétravail ordinaire ou « médical » (agent vulnérable, arrêt pour congé de maladie, ASA Covid, suspension, congé suite à non présentation du passe sanitaire ou vaccination obligatoire, etc.).

Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?

La restauration via le self communal n'est pas soumise à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire. Elle s'opère dans le cadre du protocole E organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise F, actualisé en le 30 juin 2021, et consultable sous le lien :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/doc_cnam_fiches_covid_restaurants-v30-06.pdf

Quatrième partie : Situations RH particulières

I – Agents présentant un risque de forme grave d'infection au virus de la Covid-19, agents dits vulnérables :

· Qui sont les agents considérés comme vulnérables ?

Les agents les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au Covid-19 sont ceux répondant aux critères de vulnérabilité définis au 1° de l'article 1er du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 à savoir :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

Un agent vulnérable peut-il être placé en télétravail ?

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent vulnérable doit être placé en télétravail pour l'ensemble de son temps de travail.

Qu'en est-il dans le cas où les missions de l'agent vulnérable ne peuvent pas être exercées en télétravail ?

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent vulnérable doit bénéficier, sur son lieu de travail, de mesures de protection renforcées.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail et que l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, l'intéressé est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Quelles sont les mesures de protection renforcées que l'employeur territorial doit impérativement mettre en oeuvre ?

Il appartient à la DRH (service santé retraite) de déterminer, en lien avec le médecin de prévention, les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que précisées au 2° de l'article 1er du décret du 10 novembre 2020 précité à savoir :

- a) L'isolement du poste de travail, 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 ;
- b) Le respect, 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 ;
- c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) 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 est partagé ;
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'agent vulnérable et l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protections renforcées ?

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent vulnérable sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. Dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA.

Quel justificatif doit produire l'agent présentant un risque de forme grave de la Covid-19 ou agent vulnérable ?

Hormis le cas des agents âgés de 65 ans et plus, qui en sont dispensés, les agents vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus, doivent transmettre à leur employeur un certificat établi par un médecin. Ce certificat précise l'appartenance à l'une des catégories prévues par voie réglementaire.

Depuis le 1er septembre dernier, ces derniers ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration.

II – Proches de personnes vulnérables

· Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?

Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.

· Dans quelles conditions les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent-ils exercer leur activité professionnelle ?

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent doit être placé en télétravail.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail ou lorsqu'une reprise du travail en présentiel est décidée par l'autorité territoriale au regard des nécessités de service, l'agent doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées telles que rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 à savoir :

- 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 (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- 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 ...).

Comment l'employeur doit-il fixer des conditions d'emploi aménagées pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?

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 agents en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (<https://travailemploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-lactivite/protocole-national-sante-securite-salaries>).

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.

· **Lorsque des conditions d'emplois aménagées ne peuvent être mises en place, quelle autre solution peut être envisagée ?**

Le recours au télétravail est la solution à privilégier. Pour autant, lorsque la nature des missions y fait obstacle et que l'employeur territorial ne peut satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi aménagées, l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.

III - Agents identifiés comme cas « contact à risque »

Vous avez côtoyé une personne testée positive au Covid-19 ? Vous avez été identifié comme « *cas contact* » par l'Assurance Maladie ou vous avez été informé de cette situation par l'application TousAntiCovid ? Depuis le 27 juillet 2021, la définition des personnes contacts a évolué et prend désormais en compte le statut vaccinal et immunitaire. Seules les personnes contacts à risque élevé sont tenues de respecter une quarantaine. Test, isolement, travail... Retrouvez les consignes à suivre avec [Service-public.fr](https://www.service-public.fr).

Une personne contact est une personne qui a été en contact avec une personne positive au Covid-19 sans mesure de protection efficace. On en distingue désormais 3 types :

1. Une **personne contact à risque élevé** est une personne n'ayant pas reçu un schéma complet de vaccination ou si celui-ci date de moins de 7 jours (vaccins Pfizer, Moderna, AstraZeneca), de moins de 4 semaines (vaccin Johnson & Johnson) ou atteintes d'une immunodépression grave et :
 - ayant eu un contact direct avec la personne positive (ou probablement positive) au Covid-19, en face-à-face, à moins de 2 m, quelle que soit la durée (exemple : conversation, repas, contact physique) ;
 - ayant donné ou reçu des actes d'hygiène ou de soins à la personne positive (ou probablement positive) au Covid-19 ;
 - ayant partagé un espace intérieur (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel, salle de restaurant...) pendant au moins 15 mn consécutives ou cumulées sur 24 h avec la personne positive (ou probablement positive) ou étant resté en face-à-face avec elle durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.
2. Une **personne contact à risque modéré** est une personne sans immunodépression grave ayant reçu un schéma complet de vaccination depuis au moins 7 jours (vaccins Pfizer, Moderna, AstraZeneca) ou au moins 4 semaines (vaccin Johnson & Johnson) et ayant été dans l'une des situations de contact ci-dessus.
3. Une **personne contact à risque négligeable** est une personne ayant un antécédent d'infection au Covid-19 confirmé par un test de dépistage datant de moins de 2 mois et qui a été dans une autre situation de contact que celles décrites ci-dessus.

Vous êtes déjà vacciné contre le Covid-19 ?

Si votre schéma vaccinal est complet et si vous n'êtes pas immunodéprimé, vous n'avez pas obligation de vous isoler. Mais vous devez respecter certaines règles sanitaires pour briser les chaînes de transmission du Covid-19 :

- réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG). Vous n'avez pas besoin d'ordonnance pour procéder à un test par prélèvement nasal et il est pris en charge à 100 % par l'Assurance Maladie ;
- informer de votre statut les personnes avec qui vous avez été en contact 48 h avant votre dernier contact à risque avec le malade du 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 :
 - limiter les interactions sociales, en particulier dans les établissements recevant du public où le port du masque n'est pas possible ;
 - éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave même si elles sont vaccinées ;
 - porter un masque de catégorie 1 dans l'espace public ;
 - si vous vivez avec le malade : porter un masque au domicile.
- 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 si vous vivez avec le malade, 17 jours après la date de début des symptômes du malade (ou la date de prélèvement pour les malades sans symptôme).

A savoir : Pour alerter et protéger ses proches, la personne testée positive peut se déclarer cas positif dans l'[application TousAntiCovid](#). Le professionnel de santé qui réalise le test présente un code à 6 caractères alphanumériques ou un QR code à scanner et à enregistrer dans l'application dans l'heure qui suit.

Vous n'êtes pas vacciné contre le Covid-19 ou vous êtes immunodéprimé ?

Si votre schéma vaccinal est incomplet ou si vous êtes immunodéprimé (voir la liste ci-après), vous devez réaliser immédiatement un test de dépistage, RT-PCR ou antigénique (pour les enfants de moins de 6 ans, un prélèvement salivaire peut être réalisé si le prélèvement nasopharyngé est difficile ou impossible) :

- Si le résultat est positif : vous devenez un cas confirmé de Covid-19 ;
- Si le résultat est négatif : vous devez respecter un isolement chez vous :
 - Soit de 7 jours, à partir de la date du dernier contact à risque avec la personne positive au Covid-19, si vous pouvez vous isoler strictement d'elle ;
 - Soit de 7 jours après la fin des symptômes de la personne malade, si vous ne pouvez pas vous isoler d'elle, soit 17 jours après la date de début des signes (ou de la date de prélèvement diagnostique pour les malades sans symptôme).

Si le télétravail n'est pas possible et si vous n'êtes pas en activité partielle, vous devez vous déclarer sur le site de l'Assurance maladie ou de la MSA. Vous pouvez bénéficier d'un arrêt de 7 jours débutant à la date à laquelle vous avez été informé que vous étiez cas contact.

Si vous vous êtes isolé avant cette date, l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours. Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, vous pouvez demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires.

Si l'isolement à domicile n'est pas possible, une solution d'hébergement peut être proposée par la cellule territoriale d'appui à l'isolement (CTAI). Cette solution est à privilégier pour les personnes contact avec une immunodépression grave.

Vous devez informer de votre situation les personnes avec qui vous avez été en contact à partir de 48 h après votre dernière exposition avec la personne positive au Covid-19 et leur recommander de limiter leurs contacts sociaux et familiaux : on appelle cela le « *contact warning* ». Vos contacts peuvent réaliser une auto-surveillance de leur température et de l'éventuelle apparition de symptômes, avec un test diagnostique immédiat en cas de symptômes, quel que soit l'âge.

Un second test est réalisé en fin d'isolement (7 jours après le début de l'isolement ou 17 jours en cas d'impossibilité de s'isoler du malade). Si ce test est négatif, l'isolement peut être levé. Si ce test n'est pas réalisé, l'isolement est prolongé de 7 jours supplémentaires (sauf pour les enfants de moins de 6 ans).

IV - Situation des agents au regard de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants

Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?

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 agents dont les enfants sont 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).

Il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant. Dans la même situation, les contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration 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.

Lorsque les missions peuvent être exercées en télétravail, une autorisation spéciale d'absence pourra, par dérogation, être accordée lorsque l'enfant relève de l'enseignement primaire (maternelle et primaire) ou d'un accueil en crèche. Dans ce cadre, il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant.

· Ces jours sont-ils à déduire du contingent total d'autorisations d'absence pour garde d'enfant (communément « garde d'enfants malades ») ?

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

V - Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19

Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19 ?

L'article 11 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire suspend le jour de carence applicable aux agents publics et à certains agents en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021.

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 du 31 mai 2021 précitée, 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 SARSCoV-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 en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » mise en place par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou détection antigénique) dans un délai de deux 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.

A réception des résultats de son test que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent territorial doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le 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 dans les conditions définies ci-dessus.

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

VI – Vaccination des agents et leurs enfants

Lorsque la vaccination s'opère sur le temps de travail de l'agent auprès **du Centre Municipal de Vaccination situé à compter du 30 août 2021 à l'ancienne école René Deschamps (1 rue René Deschamps à Drancy) au moyen d'un RDV via le service santé – retraite de la DRH (tél : 01 48 96 51 34)**, l'agent en informe sa hiérarchie. La vaccination est considéré comme du temps de travail. .

Lorsque l'agent est amené à accompagner son enfant de plus de 12 ans ou d'un majeur protégé dont il a la charge à un rendez-vous vaccinal, ce dernier bénéficie, en application des dispositions précitées, d'une ASA pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Lorsque l'agent souffre d'effets secondaires à la suite de la vaccination, une ASA pourra lui être octroyée sous réserve de la production d'une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

La campagne de
vaccination à Drancy

À PARTIR DU 30 AOÛT
LE CENTRE DE VACCINATION
DÉMÉNAGE :
ESPACE CULTUREL

120, rue Sadi Carnot



ANCIENNE ÉCOLE
RENÉ DESCHAMPS

1, rue René Deschamps



Centre de
vaccination



qui desservent la rue :

143, 151, 248 et 620

Arrêt René Deschamps