



## **FAQ COVID 19**

**Les orientations fixées dans ce document ont valeur de circulaire.**

### **SOMMAIRE**

<b>RESSOURCES HUMAINES – MESURES GENERALES</b>	
<b>CONDITIONS D'EXERCICE</b>	
1- Quelles sont les recommandations générales ?	2
2- Quel régime de télétravail est applicable ?	2
<b>VACCINATION</b>	
3- Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ?	2
4- Quelles sont les conséquences de l'absence de présentation de justificatifs de vaccination ?	3
<b>SANTE DES AGENTS</b>	
5- Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?	3
6- Quelle est la situation des agents « vulnérables » ?	4
7- Quelle attitude adopter en cas de test positif ou de contact avec une personne testée positive ?	4
8- La COVID-19 est-elle reconnue comme une maladie professionnelle ?	4
9- Qu'est-ce que le COVID long ?	5

#### **Textes de référence :**

- Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19
- Décret n°2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19, pris pour l'application de l'article 33 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives pour 2022 applicable aux salariés ;
- Loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin au régime d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 ;
- Décret n° 2022-1097 du 30 juillet 2022 relatif aux mesures de veille et de sécurité sanitaire maintenues en matière de lutte contre la covid-19 ;
- Circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la COVID-19 ;
- Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

## RESSOURCES HUMAINES – MESURES GENERALES

### CONDITIONS D'EXERCICE

1- Quelles sont les recommandations générales de prévention ?

Il reste recommandé d'appliquer les mesures générales de prévention :

- 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

Sur les recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, vous pouvez vous référer au site suivant : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations\\_covid\\_19-3.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_covid_19-3.pdf)

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

2- Quel régime de télétravail est applicable ?

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

### VACCINATION

3- Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ?

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

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

Dans ces services, depuis le 15 octobre 2021, les personnes concernées doivent présenter leur certificat de statut vaccinal.

Les justificatifs sont présentés par l'agent à son employeur qui est chargé de veiller au respect de cette obligation. L'employeur peut conserver le résultat du contrôle du justificatif de statut vaccinal.

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

l'employeur de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. Pour ces agents ayant une contre-indication, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires, le cas échéant.

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

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

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

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

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

A défaut de pouvoir mobiliser des jours de congés ou de RTT, et dans l'impossibilité d'une affectation temporaire dans un emploi ou un lieu de travail non soumis à l'obligation vaccinale, l'agent est suspendu par son employeur le jour même de la décision qui lui est notifiée. La décision de suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire et ne repose pas sur les fondements de l'article 30 du statut général. Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

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

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

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

## **SANTE DES AGENTS**

#### 5- Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?

A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, le jour de carence est rétabli (article 1<sup>er</sup> du décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023).

Il est mis fin à la suspension du jour de carence prévue pour les congés de maladie directement en lien avec la COVID-19 par le D du II et le IV de l'article 27 de la LFSS pour 2023, pour les arrêts de travail délivrés à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

## 6- Quelle est la situation des agents « vulnérables » ?

La circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la COVID-19 sera abrogée à compter du 1<sup>er</sup> mars : les agents publics reconnus **personnes vulnérables** relèvent désormais, à compter de cette date, du droit commun.

En conséquence :

- Le télétravail intégral accordé aux agents dont les missions sont télétravaillables prend fin à compter du 28 février 2023. Les services RH de proximité prendront l'attache de ces agents en ce qui concerne la gestion administrative de leur télétravail.

Une demande de télétravail dérogatoire, justifiée pour des raisons médicales, est possible, dans les conditions de droit commun définies à l'article 4.1 du décret du 11 février 2016 cité en référence, c'est-à-dire pour une durée de 6 mois maximum **à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.**

- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agents publics dont les missions n'étaient pas télétravaillables, prendront fin **le 28 février 2023.**

De plus, Il est mis fin, à compter de cette date, aux adaptations des horaires d'arrivée et de départ précédemment mises en place au profit des agents vulnérables.

Les employeurs prendront alors toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés. Ainsi, les agents qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste de travail, malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail, devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ou, à défaut, entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement. Les chefs de service seront particulièrement vigilants à l'égard des agents qui reprendront leur activité professionnelle, le cas échéant en présentiel, après plusieurs mois passés en ASA.

Pour en savoir plus, une note de service sur la situation des personnes vulnérables est consultable sur le BO Agri : <https://info.national.agri/gedei/site/bo-agri/instruction-2023-118>

## 7- Quelle attitude adopter en cas de test positif ou de contact avec une personne testée positive ?

A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, conformément aux recommandations du Haut conseil de la santé publique (HSCSP), l'isolement systématique pour les personnes testées positives au COVID-19 et la réalisation d'un test de dépistage au deuxième jour de la notification du statut de contact pour les personnes contact asymptomatiques ne seront plus requis.

En revanche, comme pour toute maladie à infection respiratoire aiguë, il reste fortement recommandé aux personnes testées positives au COVID-19, ainsi qu'aux personnes ayant été exposées à une personne contagieuse et susceptibles de développer la maladie, de respecter les gestes barrières, de se faire tester et d'éviter le contact avec les personnes fragiles.

Le communiqué de presse du ministère de la Santé à ce sujet est disponible via le lien suivant : <https://sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/lutte-contre-l-epidemie-de-covid-19-entree-en-vigueur-de-plusieurs-evolutions>

## 8- La COVID-19 est-elle reconnue comme une maladie professionnelle ?

Le statut de maladie professionnelle a été accordé aux personnels soignants qui ont développé une

forme grave du Covid-19 ayant nécessité un apport d'oxygène, ainsi que le prévoit un décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020.

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

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

#### 9- Qu'est-ce que le COVID long ?

Le Covid-19 est une maladie dont les signes disparaissent dans la plupart des cas en 2 ou 3 semaines. Toutefois, certains malades peuvent encore ressentir des symptômes au-delà de 4 semaines après l'infection. Il peut s'agir de personnes qui ont été hospitalisées ou non.

Les personnes concernées par la présence de symptômes au-delà de 4 semaines suivant le début de la maladie présentent un « COVID long ». Dans certaines situations, il est possible de bénéficier de la reconnaissance en affection de longue durée. La demande est réalisée par le médecin traitant et étudié par le médecin conseil de l'Assurance Maladie. Dans ce cas, les examens et les soins en rapport avec la maladie sont pris en charge à 100% selon les tarifs de l'Assurance Maladie.

Tous ces éléments sont détaillés sur la page dédiée au COVID long de l'Assurance Maladie : <https://www.ameli.fr/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrieres-cas-contact-et-isolement/covid-long-symptomes-prolonges-covid-19>

L'ARS Ile-de-France a également créé une vidéo d'informations : [https://www.youtube.com/watch?v=yHMKFDy\\_1wo](https://www.youtube.com/watch?v=yHMKFDy_1wo)

.....

Le portail de la fonction publique propose une page comportant toutes les informations utiles (outils, questions-réponses, ressources, guides...) liées à la gestion de la crise Covid-19 dans la fonction publique, accessible à l'adresse suivante : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/sante-et-securite-au-travail/coronavirus-covid-19>

Par ailleurs, une foire aux questions, actualisée au 31 janvier 2023, est aussi mise en ligne : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Covid19/FAQ-actualisee-31-janvier-2023.pdf>

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

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