

FAQ COVID 19

Le 16 mars 2022

Les orientations fixées dans ce document ont valeur de circulaire.

SOMMAIRE

RESSOURCES HUMAINES	
Télétravail/ASA	
1- Quels sont les principes d'organisation du télétravail ?	4
2- Le recours à l'autorisation spéciale d'absence (ASA) est-il possible ?	4
3- Qu'est-il prévu pour les personnes dites vulnérables ?	6
4- En fonction de la situation sanitaire d'une personne exposée à la COVID 19, quelle est sa position administrative ?	8
Passe sanitaire	
5- Quelles sont les lieux dont l'accès est subordonné à la présentation d'un passe sanitaire ?	9
Vaccination	
6- Quels sont les agents concernés par l'obligation vaccinale ?	9
7- Quelles sont les conséquences de l'absence de présentation de justificatifs de vaccination ?	10
Conditions de retour en présentiel	
8- Quelles sont les règles applicables en cas de déplacement professionnel hors du territoire ?	11
9- Comment se protéger sur le lieu de travail ?	12
10-Puis-je obtenir des masques de la part de mon employeur pour me protéger sur mon lieu de travail ?	13
11-Quelles sont les règles applicables en matière de restauration collective ?	13
Concours et examens	
12-Quelles organisation pour les concours et examens ?	13
Accompagnement des agents	
13-Comment prendre soin de sa santé pendant l'épidémie ?	14
14-Quelles mesures particulières doivent être prises pour les agents en situation de handicap ?	14
SANTE DES AGENTS	
15-Les personnes guéries peuvent-elles se rendre au travail ?	15
16-La COVID 19 est-elle reconnue comme une maladie professionnelle ?	16
17-Qu'est-ce que le Covid long ?	16
18-Les agents peuvent-ils bénéficier de facilités horaires pour se faire vacciner ?	17

Avertissement :

Les règles relatives à l'environnement professionnel découlent notamment :

- De la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ;
- Du décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire ;
- Du décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise
- Du décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Sur les recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le covid-19 : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_covid_19-3.pdf

En matière de télétravail, la DGAEP et la DITP ont élaboré des fiches réflexes à destination, notamment, des encadrants, téléchargeables à l'adresse suivante : https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/034/156/Fiches_reflexes_retour_presentiel_teletravail.pdf

En complément, l'ANACT a réalisé une fiche-conseil "Covid-19 : Comment accompagner le retour des télétravailleurs ?" pour les employeurs publics : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Fiche_Conseil_Employeurs_publics_retour_télétravailleurs_Anact.pdf

D'autres outils de référence peuvent être consultés :

- le kit des bonnes pratiques en matière de télétravail de la DGAEP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/201009_Teletravail_et_travail_en_presentiel.pdf.
- le guide de la facilitation du travail à distance de la DITP : <https://www.modernisation.gouv.fr/outils-et-methodes-pour-transformer/teletravail-la-ditp-publie-un-guide-de-facilitation-a-distance>
- le guide sur les outils du travail à distance de la DITP (audioconférence, visioconférence, messagerie) : <https://www.numerique.gouv.fr/outils-agents/>

En ce qui concerne les agents publics présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus (personnes dites « vulnérables »), il convient de se reporter aux dispositions de la circulaire du 9 septembre 2021 en vigueur depuis le 27

septembre 2021.

Pour aller plus loin : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45044>

Enfin, il est rappelé que quel que soit le lieu d'exercice, les gestes barrières restent d'application stricte.

RESSOURCES HUMAINES

Télétravail / ASA

1- Quels sont les principes d'organisation du télétravail ?

A partir du 17 mars 2022, le régime applicable au télétravail est organisé selon les modalités précisées dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-702 du 21 septembre 2021, nonobstant les dispositions particulières applicables sur certains territoires (notamment d'Outre- Mer) et des éventuelles dispositions prises par les préfets dans le cadre plus général de l'administration territoriale de l'Etat.

Ainsi, les agents qui disposent d'une demande de télétravail acceptée à effet du 4 octobre 2021 peuvent télétravailler selon les modalités fixées et dans la limite de la quotité autorisée par la décision initiale.

Au-delà, les agents qui ne disposent pas de demande de télétravail à effet du 4 octobre 2021, peuvent déposer une demande dans les conditions prévues par la note de service du 21 septembre 2021 si et seulement si :

- Ils sont dans une situation particulière¹ (état de santé, situation de handicap, femme enceinte ou agent éligible à un congé de proche aidant)
- OU
- Ils sont nouvellement arrivés au MAA ou affectés dans une nouvelle structure du MAA.

Les agents renseignent leurs jours de télétravail dans l'outil de gestion du temps sur le motif de télétravail pérenne.

Il est rappelé qu'un agent qui ressent les symptômes évocateurs de la COVID-19 (dans l'attente du résultat du test) ou qui est cas contact à risque élevé, est placé en télétravail exceptionnel ou, si ses missions ne sont pas télétravaillables, en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les durées imposées par la réglementation sanitaire.

2- Le recours à l'autorisation spéciale d'absence (ASA) est-il possible ?

Dans certaines situations sanitaires, et par exception **lorsque le télétravail n'est pas possible**, les agents peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence pour l'un des cas suivants :

- Personne contact à risque élevé²: l'agent public qui se trouve dans l'impossibilité de travailler à distance peut bénéficier d'une ASA s'il fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que personne contact à risque de contamination, selon la procédure de « contact tracing » mise en œuvre par

¹ 1°, 2° et 3° de l'article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié

² Schéma vaccinal incomplet (dont première vaccination datant de plus de 7 mois sans rappel de vaccination) ou personne souffrant d'une forte immunodépression.

l'assurance maladie (cf. https://www.ameli.fr/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrières-cas-contact-et-isolation/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-du-covid-19#text_173796)

L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact-tracing » de l'Assurance Maladie.

- Personne déclarant des symptômes d'infection à la COVID 19 à l'assurance maladie : l'agent public est invité à s'isoler sans délai ; Il doit remplir le formulaire en ligne, mis en place par la CNAM, sur la plateforme « declare.amelie.fr ». Il s'engage à effectuer un test de détection du SRAS-COV-2 dans un délai de deux jours. Sur présentation du récépissé généré par la plateforme de la CNAM, et jusqu'au résultat du test, l'agent peut être placé en ASA, s'il ne peut pas travailler à distance.
 - Si le résultat du test est négatif, l'agent doit reprendre, dès le lendemain de la réception des résultats du test, l'exercice de ses fonctions.
 - Si l'agent n'a pas réalisé de test, l'ASA doit être requalifiée d'absence injustifiée.
- Personne considérée comme vulnérable non sévèrement immunodéprimée qui peut justifier d'une contre-indication à la vaccination ou qui occupe un poste à forte densité virale (cf point 5);
- Parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans ou de son enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) en raison de la fermeture de sa crèche, de son école ou de son établissement d'accueil, s'il ne peut pas télétravailler. De même, lorsque l'enfant est :
 - Testé positif à la Covid : si aucun des parents ne peut télétravailler, l'un des parents peut être placé en ASA le temps strictement nécessaire à l'isolement. Ce type d'ASA ne s'impute pas sur le contingent des ASA garde d'enfants. Cas contact dans le cadre de l'école, l'établissement d'accueil ou la crèche et nécessitant un test :
 - Concernant les enfants de moins de 3 ans cas contact : l'utilisation d'autotest étant prescrite, seul le résultat négatif d'un test PCR ou antigénique constitue un justificatif recevable à présenter pour maintenir l'accueil de ces enfants contacts à risque. L'un des parents peut alors, le cas échéant, bénéficier d'une ASA le temps strictement nécessaire pour accompagner son enfant pour réaliser le test. Si ce délai de rendu de test est plus long qu'usuellement, le parent exerce en télétravail jusqu'au résultat du test attendu, ou, s'il ne le peut pas, est en ASA jusqu'au résultat du test. Ce type d'ASA ne s'impute pas sur le contingent des ASA garde d'enfants. Il retourne à son poste de travail, si le résultat du test de son enfant est négatif, dès réception dudit résultat négatif.
 - Pour les enfants de plus de 3 ans, pour lesquels le recours à

l'autotest est possible, le justificatif peut être une attestation parentale d'autotest négatif. Il n'y a donc pas lieu d'accorder une ASA.

Pour pouvoir bénéficier d'une ASA, l'agent doit remettre à son employeur :

- un justificatif attestant de la fermeture de la structure ou un document officiel attestant que l'enfant ne peut être accueilli,
- une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un dispositif spécifiquement créé pour la crise Covid au titre de la garde de son enfant, s'il ne peut pas télétravailler.

L'ASA est conditionnée au fait que les fonctions de l'agent ne sont pas télétravaillables.

Des ASA « garde d'enfant » pourront cependant être accordées à titre dérogatoire à des agents dont les fonctions sont télétravaillables dans les conditions suivantes :

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

Enfin, la circulaire de la DGAFF actualisée en date du 2 février 2022 maintient le bénéfice des autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique d'Etat pour la vaccination contre la Covid-19 (cf question 32).

3- Qu'est-il prévu pour les personnes dites vulnérables ?

La liste des agents considérés comme vulnérables est désormais définie à l'article 1^{er} du décret 2021-1162 du 8 septembre 2021. Cette liste, ainsi que les mesures de protection applicables aux agents publics civils vulnérables sont précisées par la circulaire du 9 septembre 2021 **qui reste en vigueur, sans changement.** (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaires-fonction-publique>).

Les personnes dites « vulnérables » sont classées en deux catégories : les personnes vulnérables sévèrement immunodéprimés et les personnes vulnérables non sévèrement immunodéprimés.

- Les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés qui sont dans l'une des situations suivantes :

- a) Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- b) Etre sous chimiothérapie lymphopénante;
- c) Etre traité par des médicaments immunsupresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophenolate mofétil, imurel, azathioprine) et

les AntiCD20 rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima);

d) Etre dialysé chronique ;

e) Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs ne relevant pas des catégories susmentionnées ou porteuses d'un déficit immunitaire primitif.

Ces agents peuvent continuer à télétravailler.

Si leurs missions ne sont pas télétravaillables, l'agent peut être placé par l'employeur en autorisation spéciale d'absence, **à sa demande et sur la base d'un certificat médical** attestant qu'il trouve dans l'une des situations décrites ci-dessus.

- **Les agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés** qui sont dans l'une des situations suivantes :

a) Etre âgé de 65 ans et plus ;

b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

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 sévère ;

f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;

h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :

- 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 splenectomie ;

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 hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

m) Etre atteint de trisomie 21.

Ces agents **peuvent reprendre le travail en présentiel sous réserve que des mesures de protection renforcées soient mises en place par l'employeur**. A défaut de mise en place de ces mesures de protection, l'agent peut saisir le médecin du travail qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail.

Ils peuvent solliciter leur placement en télétravail ou en ASA si leurs missions ne sont

pas télétravaillables sur présentation d'un certificat médical attestant :

- du niveau de vulnérabilité ;
- du fait que le poste est soumis à une forte densité virale.

En cas de désaccord sur la notion de poste à forte densité virale, le chef de service saisit le médecin du travail qui évaluera cet aspect et qui peut se prononcer sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcée.

Peuvent également être placés en télétravail, et à défaut, en ASA, sur présentation d'un certificat médical, les agents non sévèrement immunodéprimés qui peuvent justifier d'une contre-indication à la vaccination.

L'avis du 23 décembre 2021 du HSCP précise que le port du masque FFP2 peut être indiqué pour les personnes à risque de formes graves du Covid-19 et en échec de vaccination pour raisons médicales, dès lors qu'elles sont en capacité de le supporter pendant plusieurs heures et pour un usage quotidien. Une consultation médicale préalable permet de s'assurer de ce dernier point et de prescrire ces masques qui sont délivrés gratuitement en pharmacie.

4- En fonction de la situation sanitaire d'une personne exposée à la COVID 19, quelle est sa position administrative ?

Afin de clarifier la position administrative d'un agent qui, selon le cas, ressent des symptômes évocateurs de la COVID-19, ou qui est une personne contact, le tableau précisant les positions administratives des agents a été actualisé.

Concernant les personnes considérées comme cas contact, il convient de distinguer les personnes cas contact à risque élevé (personne non vaccinée ou dont le schéma vaccinal est incomplet au sens des exigences du passe sanitaire) et les personnes cas contact à risque « modéré » (personne ayant reçu un schéma vaccinal complet³ incluant le cas échéant un rappel).

Les personnes contacts à risque élevé doivent s'isoler immédiatement et jusqu'à 7 jours après le dernier contact avec le cas positif, réaliser un test de dépistage (PCR ou antigénique 7 jours après le dernier contact avec le cas, en présentant un justificatif de l'Assurance maladie ou une attestation sur l'honneur (en l'absence de justificatif). En cas de test positif, l'isolement doit être maintenu. En cas de test négatif, l'isolement peut être levé. Durant l'isolement, elles sont placées en ASA si leurs missions ne sont pas télétravaillables.

Les personnes contacts à risque modéré n'ont pas l'obligation de s'isoler mais elles doivent se faire tester (autotest, test antigénique ou PCR) 2 jours après avoir été prévenues par l'assurance maladie ou par le cas confirmé. Si le test est positif, elles doivent s'isoler immédiatement. Si le test est négatif, elles doivent surveiller leur température et l'éventuelle apparition de symptômes et réaliser un test de dépistage immédiatement en cas de symptômes, appliquer de manière stricte les gestes barrières et notamment le port du masque en extérieur et en intérieur notamment dans les lieux avec du public, limiter ses contacts et télétravailler dans la mesure du

³ Schéma vaccinal complet : première vaccination de moins de 7 mois ou incluant un rappel si plus de 7 mois.

possible.

Pour en savoir plus sur les personnes cas contact :

https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrières-cas-contact-et-isolement/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-du-covid-19#text_160278

<https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/symptomes-gestes-barrières-cas-contact-et-isolement/isolement-duree-precautions-règles-d-hygiène>

Pour information, la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que la suspension du jour de carence pour les agents publics testés positifs et placés en arrêt maladie demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. En l'absence de décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agents testés positifs à la Covid, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

La circulaire du 12 janvier 2021 relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'Etat dans le cadre de la Covid-19 décrit le processus : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/circulaire-auto-isolement-agents-publics.pdf>

Passe sanitaire

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

Depuis le 14 mars 2022, le passe vaccinal est suspendu dans tous les endroits où il était exigé. Il reste toutefois en vigueur dans les établissements de santé, les maisons de retraite et les établissements accueillant des personnes en situation de handicap.

Vaccination

6- Quels sont les agents du MAA concernés par l'obligation vaccinale ?

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 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. Cette obligation vaccinale 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 MAA n'étant pas l'employeur direct des personnels, le contrôle de l'obligation vaccinale ne lui incombe pas.

7- 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.

Pour toute précision complémentaire concernant les conséquences de non présentation des justifications de vaccination, il convient de consulter la FAQ de la

Conditions d'exercice en présentiel

8- Quelles sont les règles applicables en cas de déplacement professionnel hors du territoire ?

Déplacements depuis et vers l'étranger

Les flux de voyageurs entre la France et les pays étrangers sont possibles selon des modalités qui varient en fonction de la situation sanitaire des pays tiers et de la vaccination des voyageurs.

Une classification des pays a été définie sur la base des indicateurs sanitaires. La liste des pays est susceptible d'être adaptée selon les évolutions de la situation épidémique. La liste verte concerne les pays ou territoires connaissant une circulation négligeable ou modérée du virus, en l'absence de variant préoccupant émergent (pays de l'espace européen, ...). La liste orange regroupe les pays ou territoires connaissant une circulation active du virus, en l'absence de variant préoccupant émergent et ne présentant pas d'échappement vaccinal ou immunitaire.

Compte tenu du contexte sanitaire au Royaume-Uni, les règles sanitaires applicables aux pays classés sur la liste orange s'appliquent en provenance ou à destination du Royaume-Uni, notamment l'exigence de motifs impérieux pour les voyages.

Depuis le 12 février, les règles suivantes s'appliquent aux frontières :

- Pour les voyageurs vaccinés, **au sens de la réglementation européenne, plus aucun test ne sera nécessaire au départ**. La preuve d'un schéma vaccinal complet redevient suffisante pour arriver en France, quel que soit le pays de provenance, comme c'était le cas avant la diffusion du variant Omicron.
- **Pour les voyageurs non vaccinés, l'obligation de présenter un test négatif pour se rendre en France demeure, mais les mesures à l'arrivée (test, isolement) sont levées lorsqu'ils viennent de pays de la liste « verte », caractérisée par une circulation modérée du virus.**
- **Lorsque les voyageurs non vaccinés viennent d'un pays de la liste « orange », ils doivent continuer de présenter un motif impérieux justifiant la nécessité de leur venue en France métropolitaine et pourront toujours être soumis à un test aléatoire à leur arrivée. Les voyageurs qui seraient testés positifs devront s'isoler, conformément aux recommandations de l'Assurance maladie.**

Le passe sanitaire est reconnu pour les déplacements internes à l'espace européen, sous format de « certificat COVID numérique de l'UE ». Son utilisation est prévue sur le plan juridique jusqu'au 30 juin 2022.

Pour en savoir plus : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/deplacements>

Déplacements à destination des Outre-Mer

L'état d'urgence sanitaire est déclaré sur le territoire de La Réunion (à compter du 28 décembre 2021) et prolongé sur le territoire de la Martinique à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 mars 2022.

Par décret n°2022-9 du 5 janvier 2022, l'état d'urgence a également déclaré en Guadeloupe, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy, à compter du 6 janvier 2022. En raison de l'amélioration de la situation épidémiologique, il est mis fin par décret n°2022-303 du 2 mars 2022, à l'état d'urgence en Guyane et à Mayotte, à compter du 3 mars 2022.

Compte tenu de la situation sanitaire des territoires d'Outre-mer, les modalités du contrôle sanitaire pour y accéder restent inchangées à ce stade.

Concernant les transports aériens en provenance ou à destination des Outre-mer, le test de dépistage avant l'embarquement est une obligation (test antigénique ou PCR de moins de 24h pour tout passager de 12 ans et plus).

Pour en savoir plus : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/outre-mer>

9- Comment se protéger sur le lieu de travail ?

Conformément aux annonces du Gouvernement, depuis le 14 mars, **le port du masque et le respect des règles de distanciation ne sont plus requis sur le lieu de travail, y compris dans les bureaux partagés ou lors de réunions en présentiel** (suppression des jauge). Dans tous les cas, les agents qui souhaitent continuer à porter le masque sur leur lieu de travail pourront le faire.

Le port du masque reste obligatoire dans les transports collectifs jusqu'à nouvel ordre.

Le port du masque reste recommandé pour les personnes suivantes :

- Pour les personnes vulnérables au Covid-19 (personnes âgées, immunodéprimées, malades chroniques et fragiles) ainsi que pour leurs aidants ;
- Pour les personnes symptomatiques ;
- Pour les personnes contacts à risque (élevé ou modéré) ;
- Pour les personnes cas confirmés jusqu'à 7 jours après leur sortie d'isolement.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation, même faible ou résiduelle, du virus repose, pour les agents exerçant en présentiel, sur le respect des mesures d'hygiène individuelles et collectives suivantes :

- se laver régulièrement les mains avec du savon ou opérer une friction avec une solution pour la désinfection des mains conforme à la norme EN 14476 (produit hydro alcoolique) ;
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- utiliser un mouchoir à usage unique puis le jeter ;
- aérer les espaces clos régulièrement (au moins 10 minutes toutes les heures de

- façon à assurer la circulation de l'air et son renouvellement - notamment les salles de réunion) ;;
- nettoyer et désinfecter les espaces et postes de travail.

Les moments de convivialité doivent être organisés dans le respect des mesures d'hygiène collectives précitées.

Il convient de permettre aux agents qui le souhaitent d'assister aux réunions en visio-conférence, en considérant cet outil comme un mode d'organisation du travail en tant que tel, indépendamment du recours au télétravail.

Enfin, il est mis fin à la pratique d'horaires élargis sachant que le port du masque est obligatoire dans les transports collectifs.

Pour en savoir plus sur les nouvelles recommandations du ministère en charge de la santé applicables à titre individuel comme à titre collectif : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_covid_19-3.pdf

Une formation en ligne de type e-learning dénommée « agir face au covid 19 » a été également mise en place par le SRH en lien avec la DGER, et le réseau des ISST. Cette formation permet aux agents de s'approprier les règles de prévention et de connaître les actions à mettre en œuvre en cas de suspicion de contamination sur le lieu de travail.

Les agents sont invités à télécharger l'application « Tous AntiCovid » qui permet à chacun d'être acteur de la lutte contre l'épidémie, de se protéger et de protéger les autres, en identifiant et en cassant les chaînes de transmission, pour ralentir la propagation du virus. C'est un geste barrière supplémentaire, fondé sur le volontariat, que l'on active dans tous les moments où on doit redoubler de vigilance. C'est aussi une participation à une lutte citoyenne et collective contre la propagation du virus.

10 - Puis-je obtenir des masques de la part de mon employeur pour me protéger sur mon lieu de travail ?

L'employeur est tenu de fournir des masques aux agents reconnus personnes vulnérables au sens de la circulaire du 9 septembre 2021.

11- Quelles sont les règles applicables en matière de restauration collective ?

L'accueil en restauration collective s'effectue désormais sans restriction, dans le respect des recommandations du ministère de la santé : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_covid_19-3.pdf

Concours et examens

12- Quelles modalités d'organisation des concours et examens?

Les concours et examens professionnels sont organisés dans le strict respect des mesures sanitaires. Des recommandations sont régulièrement actualisées et mises en

ligne sur le [portail de la fonction publique](#).

Depuis le lundi 14 mars 2022 :

- **Suppression de l'obligation de port du masque** pour l'ensemble des participants (candidats, jurys, équipe organisatrice). Le port du masque reste néanmoins possible pour toute personne qui le souhaite
- **Suppression de l'obligation de distanciation physique.** Il ne sera plus nécessaire de prévoir un espace de 4 m² par candidat, ni un espacement des tables d'un mètre.
- La mise en œuvre des **mesures barrières** demeure de rigueur.

Accompagnement des agents

13- Comment prendre soin de sa santé pendant l'épidémie ?

L'épidémie liée au coronavirus a un impact sur notre vie quotidienne, 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 :

<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>

14- Quelles mesures particulières doivent être prises pour les agents en situation de handicap ?

Le gouvernement a prévu des mesures particulières pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Les informations et recommandations réalisées par le Secrétariat d'État aux personnes handicapées et les différents acteurs du handicap sont disponibles sur le site Internet du MAA <http://handicap.agriculture.gouv.fr> qui est régulièrement mis à jour.

Le FIPHFP poursuit ainsi sa mobilisation auprès des employeurs publics et favorise le travail à distance conformément aux directives du Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées.

L'aide relative à l'aménagement de l'environnement de travail peut être mobilisée pour financer les surcoûts du poste de travail lié à la compensation du handicap de l'agent sur le lieu de travail mais également au domicile de l'agent, dans la limite d'un plafond de 10.000€ pour 3 ans.

Par ailleurs, le FIPHFP finance la participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes à hauteur de 60% de la dépense exposée, dans la limite de 6000€/an, incluant l'acquisition du matériel, l'abonnement, la maintenance, la formation et le coût du service.

S'agissant du travail en présentiel, ou partiellement en présentiel, le FIPHFP accorde une aide exceptionnelle pour la prise en charge des masques inclusifs mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne sourde et/ou malentendante, des personnes ayant des troubles cognitifs ou psychiques nécessitant la lecture labiale

ou une meilleure compréhension orale avec le collectif au sein duquel elles travaillent (exemples: masques transparents pour faciliter la communication de la personne handicapée avec son équipe). Le collectif de travail de ces agents peut également être équipé. Le montant maximal de prise en charge est de 5 euros après application d'une franchise de 5€.

Le FIPHFP finance par ailleurs la prise en charge des frais de transport domicile – travail pour les agents BOE. A titre exceptionnel, pendant la durée du confinement, le FIPHFP étend le champ de l'aide aux agents qui ne bénéficient pas de la qualité de BOE, pour lesquels la médecine professionnelle a estimé qu'il y avait une restriction à prendre les transports en commun et qui ne peuvent pas télétravailler après une analyse au cas par cas du dossier par le FIPHFP.

Pour plus de détail : <http://www.fiphfp.fr/Actualites-COVID-19/Actualites-COVID-19/COVID-19-Acte-II-du-confinement-Le-FIPHFP-poursuit-sa-mobilisation-aux-cotes-des-employeurs>

Il est demandé à toutes les structures du MAA d'apporter une attention particulière aux agents en situation de handicap, pour évaluer précisément les besoins et notamment les adaptations nécessaires à la mise en œuvre de l'organisation du travail liée au confinement.

En particulier, pour les agents dont les missions sont télétravaillables et qui bénéficient, sur leur poste de travail habituel, d'un aménagement technique particulier au titre de la compensation de leur handicap, il convient d'organiser, dans la mesure du possible, le transfert de ce matériel à leur domicile. Si de l'avis du chef de service, ce transfert de matériel était jugé réalisable, les coûts de l'opération pourront être pris en charge, après étude de la demande, par le pôle handicap du ministère - BASS : correspondant-handicap.sq@agriculture.gouv.fr.

Comme tous les agents, ces agents peuvent également bénéficier de l'appui du réseau des assistants de service social (Annuaire des assistants de service social du MAA téléchargeable sur l'intranet : <http://intranet.national.agri/Le-service-social-du-personnel>) ou de la cellule d'écoute et de soutien psychologique anonyme et gratuite accessible 24/24h et 7/7j (numéro vert 0800 103 032).

SANTE DES AGENTS

15- Les personnes guéries peuvent-elles se rendre au travail ?

Les personnes guéries de la COVID-19 peuvent retourner au travail après la levée de l'isolement strict. Les critères de levée de l'isolement strict ont été précisés et harmonisés récemment, quel que soit le virus du SRAS-CoV2 considéré. Ils sont les suivants :

- Pour les personnes cas confirmées ou probables symptomatiques dont le schéma vaccinal est complet (isolement durant 7 jours) : Fin de l'isolement au bout de 5 jours pleins, à partir de la date du début des symptômes ou de la date de prélèvement du test positif (en l'absence de symptômes) si le test (antigénique ou PCR) réalisé à cette date est négatif et qu'il n'y a plus de symptômes depuis 48h. Si le test est positif ou si aucun test n'est réalisé au bout

du 5^{ème} jour, l'isolement doit être maintenu jusqu'au 7^{ème} jour,

- Pour les cas confirmés non vaccinés ou dont le schéma vaccinal est incomplet (isolement durant 10 jours): Fin de l'isolement au bout de 7 jours pleins à compter de la date du début des symptômes ou de la date de prélèvement du test positif (en l'absence de symptômes) si le test (antigénique ou PCR) réalisé à cette date est négatif et qu'il n'y a plus de symptômes depuis 48h. Si le test est positif ou si aucun test n'est réalisé au bout du 7^{ème} jour, l'isolement doit être maintenu jusqu'au 10^{ème} jour.

La fin de l'isolement n'est pas conditionnée par la réalisation d'un test de sortie d'isolement.

En cas de doute, consultez votre médecin (médecin traitant ou autre).

16- La COVID 19 est-elle reconnue comme 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.

17- 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-barrières-cas-contact-et-isolement/covid-long-symptomes-prolongés-covid-19>

L'ARS Ile-de-France a également créé une vidéo d'informations : https://www.youtube.com/watch?v=yHMKFDy_1wo

18 - Les agents peuvent-ils bénéficier de facilités horaires pour se faire vacciner ?

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit que les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence (ASA) pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination contre la Covid 19, y compris pour accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge à de tels rendez-vous, sur présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

La vaccination effectuée dans ce cadre s'opère sur le temps de travail de l'agent et ne donne pas lieu à récupération Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés.

Les chefs de service réservent une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence formulées par les agents qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la COVID-19. L'agent public transmet à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

19- Quelle mobilisation de la médecine de prévention pour la vaccination des agents du MAA ?

En tant qu'employeur public, le ministère chargé de l'agriculture s'inscrit dans la stratégie nationale de vaccination, en proposant **une offre de service complémentaire à celle de droit commun** (centres de vaccination, médecins traitants, pharmacies).

Une FAQ du ministère en charge de la santé est disponible à l'adresse suivante :
<https://solidarites-sante.gouv.fr/grands-dossiers/vaccin-covid-19/je-suis-un-particulier/>

Pour trouver le lieu de vaccination proche de chez vous, vous pouvez vous référer au lien suivant : <https://www.sante.fr/cf/centres-vaccination-covid.html>

L'offre de service proposée par le ministère en charge de l'agriculture se met en place dans le cadre d'un partenariat avec la Mutualité Fonction Publique (MFP) Services, et exige la mobilisation du médecin du travail.

Elle repose sur les principes de volontariat, de gratuité et de confidentialité (respect du secret médical) et elle s'inscrit dans le respect de la stratégie gouvernementale applicable aux employeurs (publics ou privés) qui s'adresse depuis le 31 mai 2021 aux personnels âgés de 18 ans et plus.

Cette offre est proposée à tout agent éligible et volontaire qui devra obligatoirement prendre rendez-vous à l'appui du message qui lui sera diffusé par le site organisateur dont il dépend.

Cette offre reste soumise à la disponibilité des vaccins proposés aux médecins du

travail.

* * * * *

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/coronavirus-covid-19>.

Par ailleurs, une foire aux questions, actualisée au 16 mars 2022, est aussi mise en ligne : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>

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.