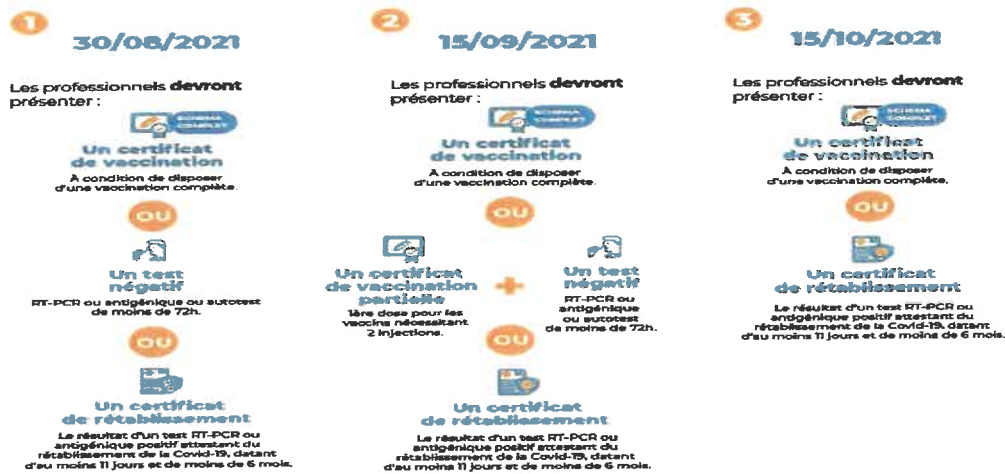


VADEMECUM DE LA MISE EN ŒUVRE ET DU CONTRÔLE DE LA VACCINATION OBLIGATOIRE

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit l'obligation vaccinale des professionnels de santé ainsi que la mise en place du passe sanitaire.



Ce vademécum a vocation à informer et guider l'encadrement dans la gestion des différentes situations auxquelles il peut être confronté

Présentation des tests de dépistage à compter du 30/08/2021

Quels tests le professionnel doit-il présenter ?

Les tests de dépistage suivants peuvent être utilisés :

- Le RT-PCR ;
 - Le test antigénique ;
 - Possibilité d'autotests à condition d'être réalisés sous la supervision d'un professionnel de santé.
- En cas d'autotest positif, la personne doit être orientée vers un test RT-PCR dans les plus brefs délais.

Que faire si un agent se présente sans test (PCR, antigénique, autotest) à sa prise de poste ?

L'agent dont le statut n'est pas conforme à l'obligation vaccinale doit, à compter du 30/08/2021, pouvoir présenter un test négatif de moins de 72 heures pendant sa vacation de travail. Le test doit avoir été réalisé au préalable et en dehors des horaires de travail. Une tolérance est toutefois prévue lors du premier contrôle : si l'agent ne dispose pas du test, il sera orienté immédiatement vers le centre de dépistage du site ou le plus proche de son site. Les personnels de nuit, seront orientés vers le centre de dépistage au terme de leur vacation de nuit

Que faire si un agent se présente pour la deuxième fois sans test dans son service ?

En cas d'absence de présentation du test lors du 2^{ème} contrôle d'un même agent, l'agent sera orienté immédiatement vers la direction / direction de soins du site pour un entretien de rappel à ses obligations au cours duquel lui sera remise en main propre sa décision de suspension.

Que faire si un agent refuse de se soumettre au test pendant sa vacation ?

En cas de refus de se soumettre au test, l'agent sera orienté immédiatement vers la direction / direction de soins du site pour un entretien de rappel à ses obligations au cours duquel lui sera remise en main propre sa décision de suspension s'il continue de refuser de s'y soumettre.

Obligation vaccinale et suspension

L'obligation vaccinale des professionnels de santé prendra-t-elle fin le 15 novembre ?

Non. Si l'article 1^{er} de la loi du 5 août 2021 prévoit l'application du passe sanitaire jusqu'à la fin de la période de gestion de sortie de la crise sanitaire, il n'en va pas de même pour l'obligation vaccinale des professionnels de santé. Celle-ci demeurera effective au-delà du 15 novembre 2021 (et n'a pas de date limite d'application à ce jour).

La période de suspension est-elle une période de travail effectif ?

Non. La période de suspension n'est pas comptabilisée comme période de travail effectif pour déterminer le nombre de jours de congés payés. La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et est à distinguer de la suspension prévue à l'article 30 du statut général de la fonction publique. Il s'agit d'une mesure spécifique prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

Toutefois, un agent public suspendu reste soumis à la réglementation encadrant le cumul d'activité dans la fonction publique. En outre, un professionnel de santé ne satisfaisant pas son obligation vaccinale ne peut exercer en tant que tel quel que soit les modalités d'exercice.

Les obligations de passe sanitaire et vaccinale concernent l'ensemble des professionnels de santé, quel que soit leur mode d'exercice.

Quelles sont les conséquences de cette suspension ?

L'agent ne perçoit plus sa rémunération, mais conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit ;

Si la période de suspension s'étale sur au moins 30 jours, l'employeur ou l'ARS en informe le Conseil National de l'ordre dont relève l'agent.

A partir de quand la suspension est-elle applicable ?

La suspension peut intervenir dès la promulgation de la loi si l'agent sans schéma vaccinal complet ne peut présenter un test négatif de moins de 72h, un certificat de rétablissement ou un certificat de contre-indication à la vaccination.

De quelle manière peut-il être mis fin à la suspension ?

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

Il y est mis fin sur présentation des justificatifs relatifs à l'obligation vaccinale

Le cas des personnels non-salariés de l'APHM

Les intérimaires sont-ils concernés par l'obligation vaccinale et qui les contrôle ?

L'obligation est applicable à toutes les personnes exerçant leurs activités dans les établissements de santé, et concerne donc les bénévoles ou les intérimaires. En l'absence de schéma vaccinal complet, il y aura donc obligation de recourir à l'une des preuves sanitaires admises.

Les agences d'intérim, employeurs de ces professionnels, sont en charge de vérifier le statut conforme à l'obligation vaccinale de leurs salariés. Les contrôles à l'entrée des sites APMH pourront également les concerner.

Les étudiants, élèves ou apprentis en cursus partiel et/ou complet sont-ils concernés par l'obligation vaccinale et qui les contrôle ?

Les étudiants, élèves ou apprentis sont également soumis à l'obligation vaccinale ; la Direction des Ecoles vérifie leur statut dans le cadre de la rentrée scolaire et de l'organisation de leurs stages dans les services de l'APHM ou d'autres établissements

Obligation vaccinale et différentes positions des agents

Comment sera traitée la situation des agents en maladie/ maternité ?

Le congé de maladie étant une position d'activité, l'agent doit satisfaire aux obligations professionnelles prévues par la réglementation. La conformité du statut vaccinal fera l'objet d'une vérification par la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Affaires Médicales, en vue de la complétude du dossier administratif de chaque agent. Les agents concernés seront informés des conséquences en cas de non-respect, en particulier si la durée et l'échéance de l'arrêt ne permettent pas à l'agent de s'y conformer dans les délais impartis.

A ce jour la réception de l'arrêt maladie pendant la période de suspension ne vient pas interrompre celle-ci.

Comment traiter les demandes à bénéficier de leurs congés, RTT, balance horaire, CET ?

Il est rappelé que la période de consommation des congés, RTT, et autres compteurs de temps correspond à une période d'activité, demeurant soumise au respect des obligations professionnelles. Les demandes de consommation de jours de CA, RTT, balance horaire et CET seront examinées au cas par cas au regard des nécessités de service, conformément à la réglementation.

Comment traiter les demandes de disponibilité ?

Les demandes de disponibilité seront traitées, comme habituellement, au cas par cas et au regard des nécessités de service, le délai maximal de préavis pour une demande de disponibilité étant de 3 mois.

Un agent en CDD dont le statut vaccinal n'est pas initié le 15/09/2021 verra-t-il son contrat renouvelé à l'issue du CDD en cours ?

Non, l'obligation vaccinale est une condition au renouvellement d'un CDD. Lorsque le contrat d'un agent en CDD suspendu arrive son terme, celui ne peut être renouvelé.

Les agents en télétravail sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ?

Il n'y a pas de distinction pour les personnes en télétravail, donc l'obligation vaccinale leur est applicable.

Respect du secret médical

La procédure de contrôle de l'obligation de vaccination à l'APHM est-elle compatible avec le respect du secret médical ?

Oui. La vérification du respect de l'obligation de vaccination des professionnels incombe à l'employeur. En conséquence, et conformément à l'article 13 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relatif à la gestion de la crise sanitaire, les employeurs doivent recueillir et peuvent conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale. Ils s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers.

A ce titre l'employeur peut s'appuyer sur les données relatives aux professionnels de santé déjà recensées par les services de santé au travail. Les certificats de contre-indication doivent obligatoirement être transmis par les services de santé au travail à l'employeur.

Les certificats de rétablissement ou certificats de contre-indication médicale peuvent être transmis par le professionnel au médecin du travail, qui informe l'employeur de la satisfaction à l'obligation vaccinale et, le cas échéant, du terme de validité du certificat transmis. Les employeurs peuvent toutefois être directement destinataires de ces certificats de contre-indication ou de rétablissement.