



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction générale
des ressources humaines**

Paris, le **13 SEP. 2021**

**Service des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques, pédagogiques,
sociaux, de santé et des bibliothèques**

DGRH-C

n° 2021-0007

Affaire suivie par :

David HERLICOVIEZ

Tél : 01 55 55 36 23

Mél : david.herlicoviez@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris cedex 13

La ministre de l'enseignement supérieur, de la
recherche et de l'innovation

à

Mesdames les rectrices de région académique,
chancelières des universités et messieurs les recteurs
de région académique, chanceliers des universités

Mesdames les rectrices déléguées et messieurs les
recteurs délégués pour l'enseignement supérieur, la
recherche et l'innovation

Mesdames les présidentes et messieurs les présidents
d'université

Mesdames les directrices générales et messieurs les
directeurs généraux des établissements
d'enseignement supérieur

Mesdames les présidentes et messieurs les présidents
des établissements publics de recherche

Madame la présidente du centre national des œuvres
universitaires

**Note d'information relative à l'obligation vaccinale pour les personnels des établissements publics
relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation**

Références : Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la
prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

La vaccination constitue une mesure indispensable à la lutte contre l'épidémie de Covid-19, dans un objectif de santé individuelle autant que de santé publique. Non seulement, elle protège individuellement contre les formes graves de la maladie, mais elle réduit fortement les risques de contamination et de transmission, ainsi que la circulation du virus. Une couverture vaccinale maximale prévient également du risque d'apparition de nouveaux variants. C'est pourquoi la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a prévu une obligation de vaccination pour certaines professions.

NB ou CPI ou PJ
XXXXXXX

La présente note d'information a pour objet de préciser la portée et les modalités de contrôle de l'obligation vaccinale pour les personnels des établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Elle rappelle également l'accès à la vaccination dont disposent tous les personnels.

1. Portée de l'obligation vaccinale

1.1. Personnel et locaux concernés

L'obligation vaccinale s'applique, en vertu du I. de l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire :

- aux médecins et personnels infirmiers de santé universitaire ou de santé au travail (professionnels de santé cités par le 2°) ;
- aux psychologues de santé universitaire et aux psychologues du travail (personnes faisant usage du titre de psychologue cités par le a) du 3°) ;
- aux personnels, notamment de secrétariat ou d'entretien, exerçant leur activité dans les mêmes locaux que les professionnels de santé et les psychologues (cités par le 4°) ;
- aux personnels, notamment de secrétariat ou d'entretien, exerçant leur activité dans les services de prévention et de santé au travail (cités par le j) du 1°) ;
- aux internes et externes en médecine et aux stagiaires infirmiers (étudiants ou élèves des établissements de formation aux professions de santé cités par le 4°) ;
- au personnel, notamment en unité de formation et de recherche ou en unité mixte de recherche, exerçant dans les établissements de santé (cités par le a) du 1°).

Les locaux mentionnés au 4° sont les espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité de ces professionnels ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. Au sein des établissements d'enseignement supérieur, les centres de santé universitaire sont concernés. Dans l'ensemble des établissements, les locaux concernés sont principalement les centres de médecine de prévention. Lorsque les professionnels de santé ou les psychologues exercent leur activité dans des bureaux de consultation au sein de bâtiments administratifs, en coopération avec du personnel mutualisé, notamment de secrétariat ou d'entretien, seuls ceux de ces personnels dont les contacts avec ces professionnels sont réguliers sont soumis à l'obligation vaccinale (par exemple, un secrétariat partagé, mais pas le personnel assurant l'accueil général du bâtiment).

Un professionnel remplaçant est soumis à la même obligation vaccinale que la personne qu'il remplace. Un professionnel exerçant une tâche ponctuelle dans les locaux où travaillent ces professionnels, ou exerçant dans le même service mais pas dans leur espace dédié, n'est donc pas inclus dans l'obligation vaccinale.

1.2. Entrée en vigueur

Jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes concernées doivent présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le résultat d'un test virologique négatif (A. du I. de l'article 14 de la loi du 5 août 2021).

A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, les personnes concernées doivent présenter leur certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le justificatif d'une première dose et d'un test virologique négatif (deuxième alinéa du B. du I. de l'article 14 de la loi du 5 août 2021).

Après le 15 octobre 2021, les personnes concernées doivent présenter leur certificat de statut vaccinal (premier alinéa du B. du I. de l'article 14 de la loi du 5 août 2021).

2. Accès à la vaccination

2.1. Autorisations spéciales d'absence

Il est recommandé aux personnels de prendre rendez-vous à un moment compatible avec la continuité du service ou de s'appuyer sur les services de médecine de prévention si la vaccination est organisée par son administration.

L'article 17 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit en outre que les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19, y compris pour accompagner à de tels rendez-vous un mineur ou un majeur protégé dont ils ont la charge. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés.

2.2. Eventuels effets secondaires

Les chefs d'établissement réserveront une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence formulées par les personnels qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19. La personne transmet à son supérieur hiérarchique une attestation sur l'honneur qu'elle 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.

3. Contrôle de l'obligation vaccinale

3.1. Modalités de contrôle

Le contrôle de l'obligation vaccinale relève de l'employeur en application du II. et du V. de l'article 13 de la loi du 5 août 2021.

La direction des ressources humaines peut contrôler directement le respect de l'obligation vaccinale pour les personnels exerçant dans les locaux de l'établissement. A cet effet, elle informe individuellement le personnel de l'obligation vaccinale à laquelle il est soumis. Les justificatifs lui sont présentés par la personne. L'établissement peut conserver le justificatif de respect de l'obligation vaccinale (IV de l'article 13 de la loi du 5 août 2021). Cette conservation nécessite une inscription au sein du registre des données personnelles, en application du règlement général de protection des données.

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 la direction des ressources humaines, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis. Pour ces personnes ayant une contre-indication à la vaccination, le médecin du travail détermine les aménagements du poste et les mesures de prévention complémentaires le cas échéant (2° du I. de l'article 13 de la loi du 5 août 2021).

Le contrôle de l'obligation vaccinale des personnels exerçant dans d'autres locaux pourra être réalisé par les établissements hébergeurs, à charge pour eux de signaler à la direction des ressources humaines de l'établissement employeur les défauts de vaccination. S'il ne dispose pas des données personnelles strictement nécessaires à ce contrôle, l'employeur pourra les lui adresser. La conservation des justificatifs de respect de l'obligation vaccinale n'étant qu'une faculté prévue par la loi, l'établissement employeur pourra la laisser à l'appréciation des établissements hébergeur ou la définir avec eux par simple convention.

En cas de refus de l'établissement hébergeur, l'établissement employeur procédera directement au contrôle auprès des personnels concernés.

3.2. Suites à donner à un défaut de vaccination

Les établissements sont invités à appliquer la loi dans un souci de dialogue, en proposant aux personnes concernées un suivi et un accompagnement individuels.

Comme le prévoit la direction générale de l'administration et de la fonction publique dans la circulaire visée en référence, la personne qui ne peut présenter au contrôle un justificatif de vaccination est reçu sans délai par la direction des ressources humaines pour un entretien, afin d'en comprendre les raisons, de rappeler les motifs de la loi, de lui proposer un entretien avec la médecine de prévention, et de l'informer des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi, ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

Si elle peut mobiliser des jours de congés ou d'aménagement et de réduction du temps de travail, elle peut être autorisée à les prendre. A sa demande et dans la mesure où c'est compatible avec les nécessités du service public, elle peut recevoir une affectation temporaire dans un emploi ou un lieu de travail la dispensant de l'obligation vaccinale. A défaut, son employeur la suspend dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public, afin de protéger la santé des personnes.

Cette suspension prend la forme d'un document écrit remis en main propre à l'issue de l'entretien. Elle 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. Il est recommandé dans toute la mesure du possible de maintenir un dialogue régulier avec la personne qui ne serait pas en conformité avec son obligation vaccinale et de proposer un accompagnement par le service social en faveur des personnels.

La suspension se poursuit tant que la personne ne présente pas les justificatifs ou certificats requis. Dès que la personne est en mesure de justifier de la vaccination qui lui incombe, elle est rétablie dans ses fonctions, perçoit de nouveau l'intégralité de sa rémunération. Son activité lui ouvre de nouveau des droits à congés annuels, au titre de l'ancienneté et pour la constitution de ses droits à pension. Ce rétablissement ne saurait cependant avoir d'effet rétroactif.

-oOo-

Je vous recommande d'informer les instances représentatives du personnel des conditions d'application de l'obligation vaccinale.

David HERLICOVIEZ, chef du service C de la DGRH, se tient à la disposition de vos équipes pour toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre des présentes instructions.

**Pour la ministre et par délégation,
le directeur général
des ressources humaines**

Vincent SOETEMONT