



CR REUNION DU 13/08 SUR L'OBLIGATION VACCINALE DES AGENTS HOSPITALIERS

M.A.R.S (message rapide d'alerte sanitaire) du mercredi 11/08 sur l'obligation vaccinale. Une circulaire complètera le texte.

A ce jour, l'obligation de présenter un pass sanitaire pour entrer au CHU est maintenu jusqu'au 15/11.

Par contre, ***l'obligation vaccinale pour le personnel hospitalier devient pérenne. C'est-à-dire que cette obligation sera maintenue après le 15/11/2021.***

Petit rappel du calendrier

Jusqu'au 14/09, les agents peuvent rentrer au CHU en présentant uniquement leur badge aux points de contrôles sur les entrées du CHU.

Du 15/09 au 15/10 le schéma vaccinal devra être débuté, il y aura l'obligation d'avoir eu une 1^{ère} injection et de présenter un test Covid négatif de moins de 72h (l'heure de prise de poste est la référence pour les 72h)

A compter du 16/10 tous les agents doivent avoir présenter un justificatif de schéma vaccinal complet.

Qui va contrôler :

La direction va créer une *adresse mail* sur laquelle ***chaque agent devra transmettre son attestation de vaccination (avec le QR code)*** en pièce jointe.

Cette adresse mail sera diffusée par la direction à partir de la semaine du 16/08/2021.

Conséquences en cas de non présentation de l'attestation vaccinale :

A compter du 15/09 si l'agent ne peut pas justifier d'une 1^{ère} injection et à compter du 15/10 si l'agent ne peut pas justifier d'un schéma vaccinal complet : ***l'agent sera suspendu et n'aura pas le droit d'exercer tant qu'il n'a pas régulariser sa situation.***

Pendant la suspension, l'agent n'est plus rémunéré, il perd ses droits à créer des congés et à l'avancement de carrière.

Pour les agents en stage et en étude promotionnelle, cela génère en plus l'allongement de leur période de stage ou de formation.

Pour les agents en CDD, la suspension ne prolonge pas le contrat de travail. Si la fin du contrat de travail intervient pendant la durée de suspension, l'employeur n'est pas obligé de renouveler le CDD.

La direction prendra contact avec les agents avant d'en arriver à une suspension, pour discuter de chaque situation personnelle.

Il y aura différents moyens de régulariser la situation avec l'accord de l'employeur :

- Mobilisation des congés annuels
- Congés sans solde
- Demande de disponibilité pour convenance personnelle

Dans l'absence d'un accord trouvé avec l'employeur ou de la présentation d'une attestation vaccinale, la suspension sera notifiée par courrier recommandé.

Les contre-indication à la vaccination reconnues à ce jour (précisées par le décret du 07/08/21) :

- Allergie à un des composants le PEG 2000 qui doit être vérifiée par un allergologue
- Le PIMS
- Antécédent de réaction suite à la 1^{ère} injection, recensé en pharmacovigilance.

Contre-indications temporaires :

- Être sous traitement anti corps monoclonaux
- Souffrir d'une myocardite ou péricardite antérieure à la vaccination et toujours évolutive

Si l'agent a un certificat médical de contre-indication à la vaccination, il doit la transmettre à la médecine du travail, qui en informera la DRH, l'agent doit en parallèle l'envoyer à la CPAM, qui transmet au contrôle médical qui missionne un contrôle auprès du médecin qui a établi le certificat de contre-indication. Une fois ces vérifications faites, la CPAM délivrera un pass sanitaire à la personne.

Point sur le dépistage au CHU :

Des tests PCR et Trod sont possibles au CHU, en semaine, dans la salle dédiée vers la stérilisation.

Les week end, les agents symptomatiques ou cas contact, pourront se faire tester dans leur service.