

NOTE

A destination des responsables des structures

Objet : gestion du temps de travail et des congés des agents durant la période de confinement liée au COVID-19.

Références

- Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels dans la Fonction Publique d'État
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la Fonction Publique d'État
- Arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret du 25 août 2000 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale (BOEN spécial n°4 du 7 février 2002)
- Circulaire DGAFP n° MFPP1202031C du 18 janvier 2012
- Charte AMU sur la durée du travail et congés des personnels BIATSS du 17 juillet 2012

Pour rappel, **en application de l'article 4 de l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19, l'accueil des usagers des activités de formation a été suspendu dans tous les établissements d'enseignement supérieur**, publics comme privés. Cela concerne les activités de formation initiale comme continue, ainsi que les bibliothèques universitaires et les restaurants, cafétérias, cafés etc.

Les fonctions administratives quant à elles doivent être basculées en télétravail¹, sous réserve des activités essentielles qui relèvent des plans de continuité de l'activité (PCA), et qui ne peuvent pas se faire en télétravail.

En cas d'impossibilité de télé-travailler, les agents qui ne sont pas chargés de contribuer au maintien des activités indispensables sont placés en autorisation spéciale d'absence.

Les laboratoires de recherche sont concernés par la règle définie ci-dessus : ils doivent fonctionner en télétravail pour permettre au plus grand nombre de rester à domicile et éviter ainsi la propagation du virus.

Néanmoins et par dérogation à ce principe, les activités pour lesquelles un travail en présentiel doit pouvoir être maintenu sont les suivantes :

- Les activités essentielles qui relèvent des plans de continuité de l'activité (PCA), par exemple les animaleries ;

Et, lorsqu'elles ne sont pas expressément prévues dans les PCA :

- L'activité des laboratoires engagés dans la recherche sur l'épidémie COVID19 ou des épidémies comparables, en particulier ceux du consortium REACTing et les lauréats des appels à projets sur ce sujet ;
- L'activité interne de certains laboratoires de recherche, lorsque l'interruption des manipulations conduirait à la perte d'études scientifiques essentielles, sensibles ou particulièrement complexes ou lourdes à réorganiser.

Dès lors, les agents de l'établissement sont obligatoirement placés dans l'une des 4 situations ci-dessous :

- **Le télétravail** : devient la règle de principe pour tous les postes qui le permettent et dans la mesure des possibilités, notamment techniques,

¹ La notion de télétravail ici évoquée est spécifique et ne renvoie pas aux dispositifs : il s'agit d'un travail à distance en situation de crise sanitaire, faisant parfois usage des outils et équipements personnels des agents qui acceptent de les utiliser dans un cadre professionnel. Il faudrait utiliser le terme de « travail à distance », mais nous emploierons ici le mot « télétravail » pour la compréhension.

- **L'autorisation spéciale d'absence (ASA)**

- o En cas d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant. La mesure ne concerne qu'un des parents si tous deux pourraient bénéficier d'une ASA.
- o En cas d'impossibilité d'organiser le télétravail (activité non télétravaillable ou absence de matériel informatique adéquat)

- **Le congé maladie** : Avis d'arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou médecin hospitalier ou clinicien : attribution d'un congé de maladie sans application du jour de carence

- **Le congé annuel** : si l'agent demande à être placé en congé annuel, l'administration doit lui accorder ce droit, sauf nécessité de service (notamment participation au PCA)

Si la période de confinement n'impacte pas la réglementation sur le temps de travail et les congés en vigueur au niveau national (Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels dans la FPE, Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la FPE) et au niveau local (charte AMU durée du travail et congés des personnels BIATSS), **des questions se sont posées. La présente note a pour objet d'apporter des réponses aux responsables de structures et à leurs agents.** Elle pourra faire l'objet de mises à jour ultérieurement.

1. Est-ce que les structures doivent suivre la situation de leurs agents ?

Oui. Il est essentiel que chaque structure recense à un rythme hebdomadaire de manière précise la situation de chaque agent. Un fichier est adressé à l'ensemble des responsables de structure. Une fois renseigné, il doit être renvoyé à la gouvernance (dgs@univ-amu.fr). A chaque actualisation, un renvoi est demandé afin qu'à tout moment l'établissement dispose d'une vision fine de la situation de ses agents.

2. Qui détermine la situation des agents ?

Il revient au management de proximité de chaque structure de positionner ses agents en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence (ASA). Sur demande de l'agent, celui-ci peut être également en congés annuels

En revanche un agent est placé en arrêt maladie à la suite de la production d'un arrêté réalisé par la Direction des ressources humaines.

3. Qui peut être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) ?

Tous les personnels à l'exception des agents vacataires. L'autorisation spéciale d'absence bénéficie aux fonctionnaires et aux contractuels, aux enseignants/enseignants-chercheurs, aux doctorants contractuels, aux BIATSS, etc.

4. Est-ce que la situation de confinement génère des jours de congés ?

Oui. Dès lors que les agents restent en position d'activité, qu'ils soient en autorisation spéciale d'absence (ASA), télétravail, congés ou arrêt de maladie, ils ont droit aux dits congés. Dès lors, la durée du confinement génère des jours de congés.

5. Est-ce que les agents placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) perdront des jours de congés ?

Non. Aix-Marseille Université prône une organisation du travail agile et bienveillante. Il est en effet possible de basculer à tout moment de la situation de télétravail à autorisation spéciale d'absence en fonction des contraintes du service ou de chaque agent. En outre, l'établissement ne dispose pas de logiciel informatique de gestion du temps de travail et octroie en début d'année universitaire un solde global de jours de congés comprenant congés annuels et jours RTT. Il n'est donc pas possible d'identifier avec assez de précision et d'équité les situations de télétravail ou d'autorisation spéciale d'absence (ASA).

6. Un agent peut-il refuser d'être placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) alors même qu'il ne produit pas le travail attendu ou quand il n'y a réellement plus rien à faire ?

Non. Le placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) est du ressort de l'autorité hiérarchique.

Il est important de souligner l'effet protecteur de l'autorisation spéciale d'absence (ASA). En effet, aucun travail n'est attendu de sa part.

7. Un agent en télétravail peut-il voir son temps de travail aménagé en fonction de contraintes personnelles ?

Oui. Il est possible que des agents soient dans une situation nuancée (garde d'enfants ET télétravail). L'établissement attend alors de la part du management de proximité une organisation du travail permettant de prendre en compte chaque situation (concrètement : ne pas attendre 7h de travail/jour pour un agent qui a la charge de ses enfants de moins de 16 ans pendant cette période de confinement).

Même si une part seulement des activités peut être maintenue, et même si les contraintes de garde d'enfant peuvent être un obstacle à une activité complète, il est également important que les collègues puissent travailler pour une part de leur temps et a minima maintiennent le lien avec l'environnement professionnel.

8. Un agent peut-il changer de situation durant la période de confinement

Oui. Un agent peut basculer d'une situation à une autre. Il peut par exemple être en télétravail durant une semaine et en ASA durant une autre semaine (par exemple dans le cadre d'une garde d'enfant alternée). Aucun formalisme n'est attendu de la part de l'agent. Il doit signaler son changement de situation à sa hiérarchie par tout moyen (un simple mail suffit) laquelle mettra à jour sa situation.

9. Une structure peut-elle fermer et mettre en congés annuels ses agents ?

Oui. La période de confinement est sans effet sur les périodes de fermeture de l'établissement et de ses structures. Pendant cette période, si le choix est fait par une structure de fermer purement et simplement, les agents sont automatiquement placés en congés (sauf cas particulier comme la réalisation de permanences ou d'astreintes).

10. Sans que la structure soit fermée, est-ce que des jours de congés peuvent être imposés à des agents par un chef de service ?

Non.

L'Université ne pose pas de contrainte générale pour le dépôt de congés pendant la période de confinement, même si les personnels sont vivement invités à prendre des congés et du repos avant la fin du confinement et la reprise des activités. Aucune mesure générale de fermeture n'est prévue pendant cette période de confinement.

11. Les congés qui avaient été posés et validés, sur ce qui est à présent une période de confinement, sont-ils réputés pris ou faut-il les annuler ?

Une fois que les congés ont été posés et validés, ils ont vocation à être décomptés sauf accord de la hiérarchie pour les annuler sur demande de l'intéressé. Par exemple, les congés posés pour les congés de Pâques seront décomptés sauf demande contraire des agents et accord des responsables.

12. Que se passe-t-il si à l'issue de l'année universitaire [31 août] les agents n'ont pas soldé leurs jours de congés ?

Le droit à congés annuels est ouvert du 01/09/2019 au 31/08/2020. Les agents pourront être autorisés par leur hiérarchie à bénéficier du report des jours des congés non pris du 01/09/2020 au 31/12/2020.

Au regard de la situation particulière liée au confinement et sur avis favorable de la hiérarchie, la gouvernance de l'établissement accordera aux agents qui le demande un report supérieur des congés non pris au titre de l'année universitaire 2019/2020 jusqu'au 31/08/2021.