

Gestion de la situation administrative des personnels

Fermeture des locaux - COVID 19

La note DGAFP du 23 mars 2020 sur l'épidémie Coronavirus - COVID 19 présente la conduite à tenir par les employeurs publics au regard des agents susceptibles d'être concernés par l'épidémie.

Cette présente fiche rappelle, dans le contexte actuel de fermeture des locaux de l'université, et conformément aux directives ministérielles, que le travail à distance est à privilégier, afin d'assurer la continuité des activités et d'anticiper la réouverture de l'établissement.

Aussi, les directeurs seront invités prochainement à lister, pour chacun de leur personnel BIATSS et enseignants, la situation dans laquelle se trouvent leurs agents :

- situation de travail à distance

- ou lorsque que cela est impossible, mise en place d'une autorisation spéciale d'absence (ASA)

- Pour défaut de garde
- Pour autre motif, à préciser (activité non réalisable à distance, absence de matériel, ...)

	Activité	Rémunération	Observation
Personnel d'un service public ou établissement public fermé (durée correspondant au plus à la durée de fermeture)	1 / En priorité, favoriser le travail à distance _____ 2/ Si cela n'est pas ou plus possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA)	La rémunération est maintenue comme si l'agent était en activité	_____ Le motif de l'impossibilité du travail à distance devra être indiqué
Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et des établissements scolaires (durée correspondant au plus à la durée de fermeture de l'établissement)	1 / En priorité, favoriser le travail à distance _____ 2/ Si cela n'est pas ou plus possible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA)	La rémunération est maintenue comme si l'agent était en activité	_____ Une attestation sur l'honneur ou une attestation de l'employeur du conjoint qui travaille en présentiel est nécessaire pour l'autorisation spéciale d'absence (ASA) Cette autorisation est accordée uniquement à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve de justifier de l'absence de solution de garde.

Règles de gestion des personnels travaillant à distance

- la quotité de temps de travail est inchangée : un agent à 80% reste à 80% même en travaillant à distance,
- la rémunération est en adéquation avec la quotité de temps de travail,
- la demande de jour de congés payés pour un personnel BIATSS n'est pas remise en cause : elle se fait selon la procédure habituelle (ARCADA) et est soumise à la validation du N+1,
- si un congé ordinaire maladie (COM) est, le cas échéant, délivré à un agent, il devra être transmis à la Direction des Ressources Humaines, pour prise en compte

Effets du placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence (note DGAFP)

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est un pouvoir du chef de service pour assurer le bon fonctionnement du service. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public.

L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions. L'ASA constitue donc une dérogation à l'article 20 de la loi n° 83-634 selon lequel : « *Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ».

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels.

L'ASA peut être accordée ponctuellement, pour défaut de garde d'enfant, lorsque le conjoint est amené à travailler à la demande de son employeur.

En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail (RTT). Dès lors, ces absences sont susceptibles d'avoir un impact sur le nombre de jours de RTT que l'agent peut acquérir.

Les congés payés durant la période de fermeture des locaux et de confinement

La note DGAFP Covid 19 - Congés fixe un cadrage général en matière de congés :

- pour les personnels qui sont en activité (travail à distance, ASA, congés maladie...), la période de confinement génère des jours de congés,
- la période en ASA est susceptible d'avoir un impact sur le nombre de jours de RTT acquis,
- la possibilité de repousser à une date ultérieure, la date limite de consommation des congés et RTT 2019,
- les congés payés posés et validés sur une période réputée en confinement seront considérés comme consommés, sauf demande d'annulation de l'agent et accord du responsable du responsable,
- les ASA n'ont pas vocation à remplacer les congés payés posés et validés,
- pour des motifs liés à l'intérêt du service, un responsable peut modifier des congés payés ou imposer des dates,

Ces principes sont communiqués dans l'attente des textes ministériels.