



DRH // JFT/GR / VQ/ VY n°2020\_171

## L'ASTUCE GTT !

# MODALITES EXCEPTIONNELLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL PENDANT LA PERIODE DE PLAN BLANC COVID-19

L'objectif de cette **ASTUCE GTT** est de :

- *Garantir le bon fonctionnement de l'établissement dans le cadre d'un plan de continuité de l'établissement*
- *Limiter les déplacements dans le cadre des consignes nationales de confinement, aux seuls professionnels dont l'exercice nécessite la présence*

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre de la situation du Plan Blanc COVID-19 et de la demande de mettre en place une adaptation exceptionnelle de l'organisation du travail aux mesures de confinement et de restrictions de circulation.

Le CHU met en place une organisation :

- assurant la présence d'un nombre suffisant d'agents sur les sites pour pleinement garantir le fonctionnement de l'établissement et la prise en charge des patients ;
- limitant la présence sur le site, des seuls agents indispensables à la continuité de fonctionnement.

## AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE

Ce dispositif s'applique à l'ensemble du personnel hospitalier, titulaire, stagiaire et contractuel.

Les autorisations spéciales d'absence ne constituent pas un droit, elles font l'objet d'une validation par l'établissement qui s'assure de la régularité des absences et de leur compatibilité avec les nécessités de service.



Dans le contexte du Covid-19, les ASA ne sont pas limitées en nombre. L'ASA prend fin lorsque la situation de l'agent ne correspond plus aux motifs pour lesquels elle a été accordée ou lorsque l'établissement constate qu'elle n'est plus compatible avec les nécessités de service.

Les autorisations spéciales d'absences (code GESTOR : NCH) mise en place depuis le début du plan blanc ont deux objectifs :

- ASA de garde d'enfant de moins de 12 ans.

Compte tenu du fait que l'Education Nationale a mis en place un dispositif d'accueil des enfants du personnel hospitalier de la maternelle au collège, que la crèche hospitalière est ouverte et a augmenté sa capacité, que le CHU a mis en place un dispositif exceptionnel de garde d'enfant par des baby-sitters, ces ASA ne sont accordées que de manière exceptionnelle sur des situations ponctuelles.

Le placement en ASA peut intervenir, en dernier recours, après évaluation au cas par cas de la situation des agents concernés (par exemple, lorsque le proche diagnostiqué Covid + est un enfant dont la garde ne peut être assurée autrement et sans possibilité de télétravail).

- ASA de confinement

L'objet de ce dernier est d'assurer le confinement à domicile des agents :

1. dont la présence n'est pas requise dans le contexte de la gestion de crise COVID-19 au regard de l'activité constatée dans le service d'affectation ;
2. dont la présence n'est pas requise pour la continuité de fonctionnement dans un autre service ;
3. qui ne peuvent pas assurer d'activité en télétravail.
4. dans l'attente du résultat de son test de dépistage

L'attribution de ce type d'ASA permet à des agents de pouvoir respecter les consignes gouvernementales de restriction des déplacements en restant confinés à leur domicile. Cette position statutaire n'entraîne pas de perte de prime de service, ni de prime de présentisme pour les agents titulaires. En revanche, ces ASA ont un impact sur les éléments variables de paye liés à l'activité effective. Elle ne génère pas de droits à RTT. Dans cette position, l'agent reste à disposition de son employeur.

Cette ASA ne concerne pas les professionnels à risque, dont l'éviction est justifiée par un motif médical après avis de la médecine du travail qui sera qualifié par la DRH après réception des justificatifs.

L'Autorisation Spéciale d'Absence de Confinement est sollicitée par le responsable de service pour un agent dès lors que l'activité du service ne justifie pas le maintien en poste d'un ou plusieurs agents initialement prévus au planning et qu'aucune autre affectation sur un poste correspondant aux compétences de l'intéressé ou à un besoin de l'établissement n'est requis.

### Comment est attribuée une ASA de confinement ?

L'activité est évaluée quotidiennement par le cadre du service.

Si celle-ci ne justifie pas le maintien des effectifs prévus initialement au planning, le cadre du service identifie le ou les agents pouvant être bénéficiaires de l'ASA, au plus tard la veille pour les agents en poste du matin ; le matin pour les agents du soir, l'après-midi pour les agents de nuit.

Pour ce qui est des services de soins, le cadre du service informe son encadrement supérieur de la possibilité d'accorder des ASA à certains membres de son équipe. Le cadre supérieur en lien avec la Direction des soins



de site ou la Coordination des soins pourra étudier la possibilité de redéployer ces agents sur d'éventuels autres besoins dans les services.

Ces demandes d'ASA sont transmises par le cadre à la DRH sur la boîte mail [asa@chu-clermontferrand.fr](mailto:asa@chu-clermontferrand.fr)

Le cadre pourra alors noter sur le logiciel GESTOR un code AB rouge « ASA à qualifier ».

L'ASA sera enregistrée et qualifiée par la DRH.

#### Cas spécifique des Week-End et Jours Fériés :

L'encadrement de permanence valide les ASA au regard de l'activité.

Il n'est pas donné de consignes spécifiques sur le choix des agents pouvant bénéficier d'ASA ; les cadres des unités restant responsables de l'élaboration des plannings de leur service.

Peuvent être pris en compte à titre d'exemple : l'état de fatigue physique ou psychologique d'un agent, le nombre d'absences de ce type déjà autorisées, la durée de la série au sein du cycle de travail...

#### Comment est rappelé un agent ayant bénéficié d'une ASA de confinement ?

En cas d'augmentation de l'activité ou d'absentéisme, un agent placé en ASA peut être rappelé sur son poste de travail ou sur un autre poste de travail de l'établissement.

Le rappel peut avoir lieu avant le début de l'ASA ou en cours d'ASA. Pour bénéficier de l'ASA (qui correspond à du temps de travail), l'agent s'engage à rester joignable et à communiquer des coordonnées à jour (Plan Blanc).

La Direction des Ressources Humaines doit en être informée afin de pouvoir corriger dans le logiciel GESTOR.

#### Consignes particulières :

Si un agent placé en ASA est rappelé, il est affecté sur son service ou dans un autre service ou une autre fonction si la continuité de fonctionnement de l'établissement l'exige.

Le fait d'être rappelé entraîne une annulation d'ASA, ouvrant droit de nouveau à génération de RTT.

Les congés (CA, RTT) et repos (RH, RA, RN) déjà positionnés seront respectés, sauf nécessités de service. Ils ne peuvent pas être remplacés par des ASA.

#### Recommandation de protection pour le personnel présentant un risque d'infection sévère à COVID-19

Des mesures particulières ont été communiquées par la DGOS afin de renforcer la protection de ces personnels, tout en précisant leur exclusion du dispositif mis en place par l'Assurance Maladie.

Ce dispositif dérogatoire permet aux assurés en affection de longue durée au titre des pathologies, de demander à être mis en arrêt de travail via le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) sans solliciter le médecin traitant et l'employeur.

Or en cette période de crise sanitaire, la présence des soignants en service est primordiale, raison pour laquelle le Haut Conseil en Santé Publique a rendu un avis précisant que l'éviction de soignants atteints d'une des pathologies listées, n'était pas automatique et que leur situation devait être évaluée au cas par cas en fonction de la gravité des pathologies et de leur évolutivité.



Il faut donc sensibiliser les professionnels concernés en les invitant à contacter le service de Santé au Travail, habilité à délivrer un avis de confinement lorsque leur de santé l'exige ou à prescrire toute autre mesure de protection renforcée jugée utile, tel un changement de service.

Les agents qui par décision du Service de Santé au travail seront mis en confinement et positionnés en ASA d'éviction (NCV). Le cadre devra saisir un AB rouge « ASA à qualifier ». La DRH lorsqu'elle recevra de la Santé au Travail l'avis de confinement qualifiera l'absence.

*Annexe 1 : Mémento Codes Absences*

## LE TELETRAVAIL

Toutes les demandes de télétravail ont fait l'objet d'une validation nécessairement très large dans le contexte.

Les agents en télétravail restent dans la position d'activité initialement prévue au planning.

L'encadrement de proximité, pour tous les agents sous sa responsabilité :

- détermine le nombre de jours hebdomadaires sur le site habituel de travail : il en fixe le calendrier et le cas échéant le transmet à l'encadrement supérieur qui le valide;
- s'assure de disposer du numéro de téléphone de l'agent en télétravail, en raison du plan blanc : il le transmet à l'encadrement supérieur ;
- s'assure régulièrement par appel téléphonique à l'agent en télétravail que celui-ci n'a pas de problème (connaissance des tâches à réaliser, connexions, etc...) ;
- s'assure de la bonne coordination du travail entre les agents placés sous sa responsabilité en vérifiant les tâches réalisées
- détermine un minimum de tâches confiées à l'agent (analyse de documents, production de propositions et réflexions dans son domaine de compétence, rédaction de protocoles, production de synthèses écrites, auto-formations sur tutoriel, montée en compétence dans son domaine notamment par consultations de liens et documents sur internet, e-learning, etc...).

L'encadrement de proximité accompagne l'agent pour orienter au mieux sa mission en télétravail.

Le télétravail ne rend pas obligatoire l'accès au système d'information du CHU. Il peut donner lieu à tout type de mission, telle que la rédaction de procédure, de protocole, de mode opératoire, de livret d'accueil, d'accompagnement, de tutorat, etc. L'objectif étant ici, de valoriser le temps rendu disponible, dans le contexte actuel, pour le professionnel qui, à défaut, d'être positionné en télétravail, le serait en ASA de confinement.

L'agent est joignable, disponible et mobilisable pendant ses heures habituelles de travail.

Le cadre doit saisir dans Gestor le code TT.

Attention au choix entre le 7h30 et le 7h48 réservé aux agents au forfait cadre.

En l'absence de saisie, l'agent en télétravail ne pourra pas bénéficier du forfait de 7€ mensuel.



## CONGES ACCORDES ANTERIEUREMENT AU PLAN BLANC

Il est rappelé le principe général de maintien des congés, RTT et récupération d'heures d'ores et déjà prévus au planning sous réserve des nécessités de service. Cela vaut aussi pour les congés prévus pendant les vacances scolaires d'avril 2020, dites de Printemps.

L'encadrement des services a vocation à ajuster les plannings des professionnels pour assurer la continuité de l'activité. Il n'existe pas de droit acquis aux congés. Le cadre peut refuser une demande de départ en congé de l'agent, dès lors que cela est justifié par la continuité du service, une forte activité ou des circonstances exceptionnelles.

Ainsi, dans le cadre du Covid-19, le cadre peut revenir sur des congés déjà acceptés ou refuser de nouvelles demandes de congés. Dans l'un et l'autre cas, il convient de privilégier une information rapide et transparente de l'agent.

Seules des nécessités de service impérieuses appréciées par les cadres peuvent justifier une modification des plannings prévus de congés, RTT et récupération d'heures.

En tout état de cause, dans le cadre du plan blanc, l'ensemble des agents hospitaliers reste mobilisable en cas de besoin, les agents en ASA ou en télétravail en priorité par rapport aux agents en congés.

## JOUR DE CARENCE / ARRET de TRAVAIL

Concernant les agents en congés pour raison de santé, l'article 8 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020 prévoit la suppression des délais de carence dans l'ensemble des régimes de Sécurité sociale (y compris dans le régime fonction publique) à compter de la publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

## TEMPS DE TRAVAIL

### Rappel :

Un agent ne quitte pas son poste sans être assuré de sa relève.

### Les agents à temps partiel peuvent-ils être placés à temps plein à la demande de l'employeur ?

Agents à temps partiel de droit : ces professionnels peuvent faire une demande de réintégration à temps plein, mais cela est soumis à leur accord.

Autres cas de temps partiel : la situation de ces professionnels peut faire l'objet d'un réexamen pour une réintégration à temps plein sans délai à l'initiative de l'employeur en cas de motif grave, mais cette réintégration est conditionnée à l'accord de l'agent.



Par conséquent, tout passage à temps plein devra faire l'objet d'une demande de changement de temps de travail qui sera validée selon les modalités habituelles.

Attention, après le plan blanc chaque agent concerné devra faire une nouvelle demande de passage à temps partiel afin de rétablir leur situation initiale.

### Peux-t-on imposer des congés aux agents ?

Le Congé Annuel ne peut pas être imposé.

En revanche, les agents peuvent demander des congés annuels ou RTT durant la période de confinement.

Toute modification du tableau de service doit faire l'objet d'une information de l'agent.

### Qu'en est-il des heures supplémentaires ?

Dans le cadre du plan blanc, le gouvernement a pris différents décrets et décisions concernant les heures supplémentaires\*.

Une décision du 5 mars 2020 a autorisé les établissements publics de santé, à titre exceptionnel, à recourir aux heures supplémentaires au-delà des plafonds fixés à l'article 15 du décret 2002-9, pour la période du 1er février au 30 juin 2020 et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients.

Le décret n° 2020-297 du 24 mars 2020 a procédé au relèvement du plafond des heures supplémentaires jusqu'au 30 juin 2020 : celui-ci est porté à 240 heures par an pour l'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière (et à 20 heures pour les cycles de travail mensuels). D'autre part, l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière peuvent désormais être autorisés par décision du directeur général de l'ARS ou du préfet du département, à titre exceptionnel, notamment au regard des impératifs de continuité du service public ou de la situation sanitaire, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des usagers.

En tout état de cause, il ne saurait être dérogé à l'article 6 du décret n°2002-9 qui prévoit que la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours et que les agents doivent bénéficier d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Ces décrets et décisions ne remettent pas en cause les modalités de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Le travail effectué au-delà de la durée réglementaire du travail peut donner lieu à rétribution horaire.

Les heures supplémentaires sont celles qui interviennent, à la demande de l'encadrement, en dépassement des bornes horaires du cycle.

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée en tout ou partie, sous la forme de repos compensateur. A défaut d'une compensation sous forme d'un repos compensateur lié à l'impossibilité de l'accorder au regard des nécessités de service, l'heure supplémentaire peut être indemnisée.



Un formulaire dédié aux heures supplémentaires réalisées dans le cadre du plan blanc a été mis en place et diffusé à l'ensemble des Directions du CHU afin de pouvoir réaliser un suivi des heures récupérées ou indemnisées dans ce cadre précis.

*\*(Décret n° 2020-298 du 24 mars 2020 modifiant le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, Décret n° 2020-297 du 24 mars 2020 relatif aux heures supplémentaires et à leur dépassement dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière Décision du 5 mars 2020 portant application de l'article 15, alinéa 3, du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière)*

### Est-il possible de confier à un agent d'autres tâches que celles correspondant à son poste de travail habituel?

Dans le contexte du Covid-19, il est possible de recourir au dispositif prévu à l'article 99 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 : « En cas d'empêchement du fonctionnaire chargé d'un travail déterminé, et en cas d'urgence, aucun autre fonctionnaire ayant reçu l'ordre d'exécuter ce travail ne peut s'y soustraire pour le motif que celui-ci n'entre pas dans sa spécialité ou n'est pas en rapport avec ses attributions ou son grade. Toutefois, l'application de cette disposition ne peut faire échec aux règles d'exercice des professions réglementées par des dispositions législatives. »

### Adaptation des trames pendant la période de crise sanitaire

La période de crise sanitaire oblige le CHU à des mesures d'organisation rendues nécessaires pour le maintien de la continuité du fonctionnement de l'établissement.

Dans ce cadre, plusieurs unités particulièrement impliquées dans le dispositif se voient réorganisées avec la mise en place de trames de travail en vacation de 12 heures.

La Direction du CHU s'est engagée sur le caractère provisoire de ces mesures qui s'inscrivent uniquement dans le contexte actuel. Tout passage pérenne sur de telles organisations doit répondre aux obligations de consultation des professionnels et des instances les représentants.

Pour ce qui est de la mise en œuvre des trames en 12 heures provisoires, une *astuce GTT* est jointe à cette note afin de vous aider dans la saisie des éléments dans le logiciel GESTOR.

Des trames (12H fixe de jour, 12H fixe de nuit et 12H alternant jour/nuit) ont été créées afin de faciliter la mise en place dans tous les services qui en auraient besoin.

La DRH reste, bien entendu, mobilisée pour vous aider dans cet exercice. Elle assurera un suivi et l'assistance.

## DEMANDE DE DEPART

Toutes les demandes de départ (sauf retraite) du CHU ont été suspendues ou les accords retirés depuis le 16 mars 2020.

Elles feront l'objet d'un ré examen au sortir de la crise sanitaire afin de fixer une nouvelle date de départ en adéquation avec les nécessités de service.



Les agents concernés sont invités à contacter la DRH à l'issue du plan blanc pour échanger sur leur situation individuelle.

**Pour tous renseignements la HOTLINE DRH : 54110  
reste disponible de 8H00 à 18H00**

Annexe 1 :

**Mémento Codes Absences  
dans le cadre de l'épidémie de COVID-19**

NCH, NCV, TA, RK

Situation de l'agent	
	Code absence à utiliser
ASA confinement et si pas de télétravail possible	
ASA garde enfant -12 ans si aucune solution de garde possible (différent de l'ASA enfant malade)	
Agent en attente du résultat de son test	NCH
<i>Si test négatif</i>	NCH
<i>Si test positif</i>	NCH : le jour du test + le lendemain soit 2 ASA
Agent placé en arrêt maladie pour COVID-19 positif avéré (exemple d'un arrêt prescrit hors MIT, hors CHU, par médecin traitant)	<i>retour en poste à l'issue des 2 ASA</i>
Agent confiné, évincé de son milieu professionnel car présentant un état de santé "à risques" sur présentation d'un certificat médical ou avis du SST (et si pas de télétravail possible)	<i>arrêt de travail et requalification de l'absence : saisie de l'absence dans MRH avec code RK</i>
<i>Si aucune date de fin n'est indiquée ou si date de fin postérieure au 01/05</i>	RK
<i>si date de fin mentionnée antérieure au 30/04</i>	NCV
Agent placé en arrêt de travail "classique" <b>SANS</b> mention spécifique concernant une éventuelle vulnérabilité vis-à-vis du COVID-19, n'évoquant ni une suspicion ni un COVID-19 positif	<i>saisie jusqu'au 30/04 inclus</i>
<i>si date de fin mentionnée antérieure au 30/04</i>	<i>saisie de la date de fin réelle</i>
Agent placé en NCV ou NCH et qui transmet un arrêt de travail "classique" couvrant les mêmes dates <b>SANS</b> mention spécifique concernant une éventuelle vulnérabilité vis-à-vis du COVID-19, n'évoquant ni une suspicion ni un COVID-19 positif	Si début arrêt antérieur au 24/03/2020 : TA <b>avec</b> jour de carence
	Si début arrêt égal ou postérieur au 24/03/2020 : TA <b>sans</b> jour de carence
Agent déjà placé en NCH et qui transmet sur les mêmes dates un certificat médical précisant qu'il est un sujet "à risques" et qu'il doit faire l'objet d'un confinement	Si début arrêt antérieur au 24/03/2020 : TA <b>avec</b> jour de carence



Agent présentant un certificat médical indiquant une suspicion de COVID-19 ou qui mentionne des symptômes COVID-19	Si début entre le 24/03/2020 et le 24/05/2020: TA <b>sans</b> jour de carence	
Agent déjà placé en NCH et qui transmet sur les mêmes dates un certificat médical précisant qu'il est un sujet "à risques" et qu'il doit faire l'objet d'un confinement	requalification du NCH en <b>NCV</b>	
Agent déjà arrêté pour maladie ordinaire, accident de service, ou pour tout autre motif... Qui transmet sur les mêmes dates un certificat médical précisant qu'il est un sujet "à risques" et qu'il doit faire l'objet d'un confinement	NCV	
<b>Informations concernant le paramétrage des codes d'absence au regard du maintien de traitement et de la prime de service</b>	maintien du motif d'absence antérieur ne relève pas d'un code NCH ou NCV	
	NCH : maintien à domicile	
NCV : maintien à domicile pour raisons médical		
RK : maladie ordinaire imputable au service	pas d'impact paye, pas d'impact prime, pas de jour de carence, fractionnable en heures si besoin - pas de nombre maximum	
TA : maladie ordinaire	pas d'impact paye, pas d'impact prime, pas de jour de carence - pas de nombre maximum	
	pas d'impact prime de service, pas de jour de carence, n'impacte pas les droits à maladie ordinaire non imputable	
	suppression du jour de carence pour toutes les absences maladie ayant une date de début comprise entre le 24/03 et le 24/05/2020, soit pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire (Loi n°2020-290 du 23/03/2020)	
Situations relevant des codes NCH et NCV		
Situations relevant du code TA	<b>Saisie par les cadres</b>	<b>Intervention DRH dans Gestor et/ou MRH</b>
Situations relevant du code RK	Gestor : AB rouge - ASA à qualifier	vérifications formulaires d'ASA et certificats médicaux, requalification des AB rouges et alimentation des tableaux de suivi correspondants
Agents en télétravail	Gestor : AB rouge - ABS abs attente déf.	
Situations relevant du code RK	Gestor : AB rouge - ATS absence AT/MP en attente valid	
	TT Code 24 si journée de 7h30	/
	TT Code 25 si journée de 7h48	/

Annexe 2 : [ASTUCE GTT](#)