

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES  
DIRECTION DÉPARTEMENTALE  
DES FINANCES PUBLIQUES DU PAS-DE-CALAIS

POLE ETAT, STRATEGIE ET RESSOURCES  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE DIRECTION  
5 rue du Docteur Brassart  
B.P. 30015  
62034 ARRAS Cedex

Affaire suivie par

[ddfip62.ppr.personnel@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:ddfip62.ppr.personnel@dgfip.finances.gouv.fr)

Arras, le 20 mai 2020

Le Directeur départemental des  
Finances publiques

à

Mesdames et Messieurs les responsables de service

**NSD 62-2020-**

**DESTINATAIRES**

A	I	A	I	A	I	A	I	A	I
X		X		X		X		X	
	DDFIP		Div. RH-Formation		Div. Assiette		TM		PRS
X		X		X		X		X	
	Pôle ESR		Div. BIL		Div. Recouvrement		TS		PCE
X		X		X		X		X	
	Pôle MFSP		Div Strat et Com		Div. Contrôle fiscal		SIP		PCR
X		X		X		X		X	
	MDRA		Div. Etat		Div. Contentieux		SIE		BDV / BCR
		X		X		X		X	
			Div. Domaine		Div. SPL et ME		SPF-SPFE		PELP / PTGC

A : pour attribution I : pour information

x	Tous services
---	---------------

**OBJET : Modalités d'application de l'Ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 (modifiée par Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 – art.10) relative à la prise de jours de réduction de temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la**

**RESUME :** L'Ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 (modifiée par Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 – art.10) relative à la prise de jours de réduction de temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire organise la pose obligatoire de congés (jours d'ARTT et congés annuels) de manière rétroactive à compter du 16 mars 2020 pour les agents publics placés en autorisation spéciale d'absence et ouvre cette faculté pour les agents en télétravail pendant cette période. La présente note a pour objet de préciser les modalités d'application aux agents de la DDFIP du Pas-de-Calais, conformément à la note de service du 29 avril 2020 du Bureau RH1A.

## 1. Le champ d'application du dispositif

### 1.1 : La période concernée

La période concernée est comprise entre le 16 mars et le 31 mai 2020.

## **1.2 : Les agents concernés**

- les fonctionnaires y compris les stagiaires et les agents contractuels de droit public en autorisation spéciale d'absence totalement ou partiellement (CA 030- Autorisation absence contrainte particulière dans Sirius)
- les agents ayant télétravaillé de façon occasionnelle.

## **1.3 : Les agents non concernés**

- les agents ayant été présents (agents en présentiel) à leur poste de travail pendant toute la période susvisée
- les agents ayant télétravaillé de manière quotidienne et effective durant toute la période visée (cf précisions infra)

## **2. La mise en œuvre du dispositif**

Seule la situation de travail de l'agent, telle qu'elle est retracée dans SIRHIUS pendant la période de crise sanitaire conditionne les modalités d'imposition des congés. Le cycle de travail d'un agent n'a pas d'effet sur le nombre de jours de CA ou RTT à poser au titre de l'ordonnance (à l'inverse du temps partiel, CM ; CLD et MTT).

La mise en œuvre de l'ordonnance vise les trois cas de figure suivants :

### **2.1 : Les agents en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant toute la période comprise entre le 16 mars 2020 et le 31 mai 2020**

L'article 1er de l'ordonnance précitée impose un congé aux fonctionnaires, aux agents contractuels de droit public qui sont en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le 31 mai 2020 qui prend les formes suivantes :

- 5 jours de réduction du temps de travail (RTT) entre le 16 mars et le 16 avril 2020
- 5 autres jours de RTT ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le 31 mai 2020.

Dans un souci de simplification et à titre de règle pratique, pour la période entre le 17 avril et le 31 mai 2020, il est suggéré aux chefs de service de positionner les congés devant être pris sur la semaine 22, soit entre le 25 et le 29 mai 2020.

Cette disposition, dont les règles de proratisation sont précisées ci-après, ne souffre pas d'exception quant à son application et quant à la situation individuelle des personnes qui sont couvertes par une autorisation spéciale d'absence de quelque nature qu'elle soit (ASA pour contraintes particulières, ASA pour garde d'enfant ou autres ASA, sauf pour activité syndicale). Ainsi, les agents en ASA pour garde d'enfants ou pour les personnes fragiles ne font l'objet d'aucun traitement particulier ou dérogatoire (code absence CA030- Autorisation absence contrainte particulière dans Sirius- pour toutes ces situations).

**Il est précisé que les jours de congés pris spontanément par l'agent sur la période s'imputent sur cette obligation.**

Pour les jours imposés à compter de la date de parution de la présente note, ces jours seront choisis par le chef de service, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc (c'est-à-dire en excluant le jour de la notification, les jours fériés et week-ends).

Eu égard aux circonstances et compte tenu du déploiement généralisé d'un courriel léger via Webmail, la notification se fait par courriel. Chaque chef de service, après avoir examiné la situation personnelle de chacun de ses agents, lui notifie les jours d'ARTT/CA à utiliser sur chacune des deux périodes définies, déduction faite des jours d'ARTT déjà consommés par l'agent sur cette période.

A réception de cette notification :

- soit l'absence est déposée par l'agent sur la période préalablement définie par son chef de service (cf. pas-à-pas « agent » poser des congés)
- soit le SRHD procédera aux régularisations si celles-ci ne sont pas possibles dans l'espace agents Sirhius (cf annexe 2- Tableau de suivi)

**Cas particulier** : les agents qui ne disposeraient pas ou plus de 5 jours d'ARTT au titre de la première période (du 16 mars au 16 avril) verront leurs congés défalqués de la manière suivante :

- il leur est retiré le nombre de jours d'ARTT dont ils disposent réellement pour la période allant du 16 mars au 16 avril 2020
- il leur est imposé un jour de congé supplémentaire en plus des 5 jours de congés au titre de la seconde période (soit 6 jours pour cette seule période)

Tableau d'exemples à l'appui du cas particulier décrit *supra*

Nombre de jours RTT dont dispose l'agent en ASA au 16 mars	Nombre de jours retirés au titre de la 1 <sup>ère</sup> période (16 mars / 16 avril)	Nombre de jours retirés au titre de la 2 <sup>ème</sup> période (du 17 avril jusqu'à la fin de l'état d'urgence)	Nombre de jours retirés au total
0	0	6	6
1	1	6	7
2	2	6	8
3	3	6	9
4	4	6	10
4,5	4,5	5,5	10
5	5	5	10

Ainsi, pour les agents en ASA sur toute la période allant du 17 mars au 31 mai 2020, le nombre de jours imposés peut varier de 6 jours de congés annuels minimum à 10 jours maximum d'ARTT ou congés annuels.

Pour les agents à temps partiel (temps partiel thérapeutique, CLM fractionné, CLD fractionné), le nombre de jours d'ARTT et de jours de congés annuels imposés est proratisé.

Ainsi, pour un agent à 80%, il lui sera ôté 8 jours au total (4 jours d'ARTT au titre de la 1<sup>ère</sup> période et 4 jours d'ARTT ou de congés annuels au titre de la 2<sup>nd</sup>e période).

## 2.2 : Les agents en position de télétravail

Le chef de service a la faculté afin de tenir compte de nécessités de service, d'imposer de poser jusqu'à 5 jours d'ARTT (ou, à défaut, de congés annuels) pour la seule période allant du 17 avril 2020 au 31 mai 2020.

Comme tout agent en présentiel, Il est rappelé que les télétravailleurs disposent de la faculté, sous réserve des nécessités de service, de déposer des congés.

Deux types de situation seront considérés s'agissant de ces agents :

### **2.2.1 : Les agents ayant bénéficié d'un équipement de télétravail lié à la crise sanitaire**

Dès lors que l'attribution d'une solution de télétravail résulte d'un arbitrage de la direction suite à demande expresse de cet agent, validée par son chef de service, l'agent concerné sera réputé, sauf exceptions, comme étant effectivement en télétravail à compter du jour de mise à disposition de cette solution jusqu'au 31 mai ou jusqu'à la date de son retour dans le service, si elle est antérieure.

Deux situations pourront remettre en cause ce principe général :

- si malgré l'attribution de cet équipement, l'agent s'est retrouvé, ponctuellement, sans travaux à réaliser à distance, il est alors placé en ASA pour chaque journée ou demi-journée concernée (par construction, cette situation doit être exceptionnelle)
- si l'agent, pour quel que motif que ce soit a rendu son équipement, il doit se retrouver placé, à compter du jour où il a remis son équipement, soit en présentiel, les jours où il était présent sur son lieu de travail, soit en ASA conformément à la situation visée au paragraphe 2.1.

Cas particulier des agents qui ont travaillé depuis leur domicile à partir d'équipements personnels : les règles décrites ci-dessus leur seront appliquées : l'effectivité des tâches réalisées relève de l'appréciation du chef de service au regard d'un faisceau d'indices (cf infra).

### **2.2.2 : Les agents bénéficiant d'une solution travail à domicile dans le cadre d'une convention de télétravail ou agents dits nomades**

Dans ce cas, il convient de procéder à une reprise des jours ARTT/congés annuels correspondant à la quote-part du temps non télétravaillé au cours de la période précitée. La journée de télétravail définie dans la convention ne peut être présumée comme étant effectivement une journée de travail.

La détermination de cette quote-part est laissée à l'appréciation du chef de service dans le cadre d'un dialogue à tenir systématiquement avec chaque agent concerné dans son service, en concertation avec la division métiers, le cas échéant.

Pour apprécier la quote-part de télétravail réalisée par les agents placés sous sa responsabilité, le chef de service s'appuiera si nécessaire, sur un faisceau d'indices (interaction quotidienne, ou à tout le moins régulière, avec le responsable de service grâce à du matériel informatique professionnel ou personnel permettant l'accès à la messagerie professionnelle, production régulière de documents professionnels et de réponses, disponibilité de l'agent pendant les tranches horaires de la plage fixe du temps de travail pour des échanges téléphoniques, des audio-conférences, des correspondances électroniques).

La position de télétravailleur exige une production effective. En l'absence de charge de travail, le télétravailleur doit être mis en ASA. A cet égard, la simple lecture de courriels ne saurait, à elle seule, définir le statut de télétravailleur. L'agent en télétravail doit disposer d'un plan de travail et assurer une interaction régulière avec l'encadrement du service (échanges d'informations, productions diverses, etc.). Si ces critères ne sont pas respectés, l'agent n'a pas à être reconnu comme télétravailleur en activité.

### **2.3 : Les agents qui ont été alternativement présents ou en télétravail et en autorisation spéciale d'absence pendant la période susmentionnée**

Dans cette hypothèse, le nombre de jours d'ARTT et de jours de congés annuels imposés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis d'une part en ASA au cours de la période du 16 mars au 16 avril et d'autre part au cours de la période du 17 avril jusqu'au 31 mai 2020.

Ceci est également valable pour les agents quittant définitivement la DGFIP (retraite, détachement).

Par ailleurs, les agents qui ont alterné, pour des raisons de « réserve », « d'organisation en équipes tournantes » ou d'organisation en « rotation », entre « présence » sur leur lieu de travail et période en « non présence » sont, pour cette dernière période, soit en ASA s'ils ne sont pas à la disposition de leur employeur, soit en télétravail si telle est bien leur situation et que celle-ci correspond à la production d'un travail effectif

Tableau récapitulatif des situations évoquées en cas de panachage des périodes de présence ou télétravail et d'ASA pour chacune des deux périodes (16 mars au 16 avril et 17 avril au 31 mai)

% de temps en ASA sur la période	% de temps en travail en présentiel et/ou en télétravail sur la période	Nombre de jours de congés retirés (ARTT ou CA selon les périodes au total)
10	90	<b>1</b>
20	80	<b>2</b>
30	70	<b>3</b>
40	60	<b>4</b>
50	50	<b>5</b>
60	40	<b>6</b>
70	30	<b>7</b>
80	20	<b>8</b>
90	10	<b>9</b>

Pour les agents placés en ASA pour contraintes particulières ou garde d'enfant mais qui ont ponctuellement télétravaillé, il appartient au chef de service de requalifier les périodes travaillées en télétravail (journée ou demi-journée) en fonction de la fréquence de l'interaction et de la sollicitation professionnelles établie sur la période, de la volumétrie et de l'intensité d'envoi de documents et de productions professionnels et de la capacité d'échanges réguliers entre le supérieur hiérarchique et l'agent aux heures dites « de bureau ».

Dans ce cas, la période sera alternée de jours en code TELET et de jours en code CA030 (Autorisation absence contrainte particulière dans Sirius)

#### **Situations particulières :**

Enfin, la prise de connaissance de la documentation liée à la campagne IR, mise en ligne sur le site Ulysse 62, sera évaluée à 2 jours de télétravail pour les agents des SIP concernés.

Les stagiaires en formation qui ont suivi des cours en e-formation sont considérés comme des télétravailleurs.

#### **Exemples de calcul du nombre de jours imposés :**

- Un agent qui aura été pour moitié de son temps en ASA et pour moitié en télétravail au cours de la première période se verra retirer 2,5 jours d'ARTT et aucun jour au titre du télétravail. Pour la seconde période, l'agent se verra retirer 2,5 jours d'ARTT ou de congés annuels et aucun jour au titre du télétravail.

- Un agent qui aura été en ASA pendant 80% et en télétravail pendant 20 % de la première période se verra retirer 4 jours d'ARTT et aucun jour au titre du télétravail. Pour la seconde période, si le quantum reste identique l'agent se verra retirer 4 jours d'ARTT ou de congés annuels et aucun jour au titre du télétravail.

- A l'inverse, un agent qui aura été en télétravail pendant 80% et en ASA pendant 20 % de la première la période se verra retirer un jour d'ARTT (au titre de l'ASA) et aucun jour au titre de ses périodes en télétravail. Pour la seconde période, si le quantum reste identique l'agent se verra également retirer un jour d'ARTT ou de congés annuels et aucun jour au titre du télétravail.

### **3. Dispositions diverses :**

Les deux périodes doivent être traitées distinctement pour les règles de calcul.

Les jours de récupération d'horaires variables se distinguent des jours d'ARTT et ne peuvent pas remplacer les jours d'ARTT ou de congés annuels devant être déposés.

Les jours de congés déposés sur le CET peuvent permettre à l'agent de répondre à son obligation de poser des jours d'ARTT dès lors qu'il n'en disposerait plus. L'agent doit volontairement et à son initiative prendre les jours disponibles sur son CET. Ceux-ci peuvent être mobilisés pour les 2 périodes, mais sur initiative exclusive de l'agent.

Les jours de congés annuels imposés pour la période du 16 mars au 1er mai n'engendrent pas de jours de fractionnement.

En conséquence, les jours qui doivent être posés au titre de l'ordonnance devront l'être entre le 16 avril et le 31 mai.

Si, **pour raisons de service**, le responsable de service se trouvait dans l'incapacité d'autoriser l'agent à poser congé avant le 31 mai, il sera alors possible de le lui accorder **jusqu'au 30 juin prochain**.

Les jours d'ARTT et de congés pris volontairement par les agents pendant la période sont déduits des jours imposés par ce dispositif.

Les jours d'arrêt maladie sont exclus des jours ouvrés à prendre en compte au titre des ASA COVID et sont donc exclus des jours pris en compte pour la réduction des jours d'ARTT/congés prévus par la note du 29 avril.

**Il est rappelé que la journée du 22 mai (qui constitue un pont naturel) doit être couverte par l'autorisation d'absence exceptionnelle prévue à cet effet.**

### **4. La mise à jour de SIRHIUS**

L'exercice de prise imposée de congés suppose un prérequis : il ne pourra être utilement mené qu'après la stabilisation de la position administrative de l'agent (activité présenteielle, télétravail, autorisation spéciale d'absence, congé maladie, congé de longue maladie, etc.) dans le système d'information SIRHIUS.

La régularisation d'une position n'est plus possible dans l'espace agents SIRHIUS au-delà de 15 jours.

Les chefs d'unité sont invités à adresser **pour le 31 mai 2020**, au service ressources humaines, exclusivement sur la balf [ddfip62.ppr.personnel@dgif.finances.gouv.fr](mailto:ddfip62.ppr.personnel@dgif.finances.gouv.fr), à l'aide du fichier ci-joint (annexe 1 Mise à jour Sirhius) les absences qui n'ont pas pu être régularisées via l'espace agent ou toutes mises à jour nécessaires dans SIRHIUS pour lesquelles ils n'ont pas accès.

A cet égard :

- le message sera intitulé "Régularisation SIRHIUS - NOM DU SERVICE";
- il ne sera donné suite à aucune demande effectuée directement auprès du SRHD par un agent.
- les régularisations seront effectuées par les gestionnaires au fur et à mesure en fonction de leurs possibilités.

Compte tenu des effets induits sur les droits à congés des agents, j'attire tout particulièrement votre attention sur le rôle essentiel des chefs de service dans cet exercice exigeant et sur l'importance à remplir avec exactitude le fichier des positions administratives tant sur la nature des motifs d'absence que sur les périodes concernées. Il en est de même de l'appréciation de la réalité des travaux réalisés en télétravail.

A l'issue de l'application de ce dispositif dans votre service, je vous demande de communiquer sur la balf du SRHD [ddfip62.ppr.personnel@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:ddfip62.ppr.personnel@dgfip.finances.gouv.fr), l'annexe 2 complétée. Cette annexe sert également de support pour formaliser au SRHD les demandes de dépôt d'ARTT/congés en lieu et place des agents (si ces derniers n'ont pas la possibilité dans Sirhius).

Le SRHD reste à votre disposition pour tout complément qui vous serait utile.

**SIGNE**

Claude GIRAULT