

Modalités de traitement administratif des situations individuelles et collectives dans le cadre de la reprise d'activité

Ce cadrage vise à établir un *scenario* relatif aux modalités de traitement par la DGDRH des situations individuelles et collectives à l'issue de la période de confinement sanitaire de 2020, en fonction des informations connues à ce jour et sous réserve de précisions ou nouvelles directives gouvernementales qui nous parviendraient ultérieurement, de nature à modifier ou affiner ce *scenario*.

1. Situation connue à compter du 11 mai 2020

UNE REPRISE EN PRESENTIEL PROGRESSIVE : Si les conditions sont réunies, à compter du 11 mai, la reprise de l'activité est prévue pour se dérouler en 3 phases.

La réintégration des locaux sera précédée de la mise en place des conditions d'accueil des personnels : nettoyage des locaux, accueil et maintenance des bâtiments, communication des points de mise à disposition des matériels sanitaires...

- Phase 1 : **préparation de la reprise** : Les personnels identifiés de certains services seront invités à réintégrer les locaux habituels de travail afin, pour la plupart, de préparer les deux autres phases de reprise.
 - Partie 1 (dès le 11/05)** : Il s'agira principalement des personnels techniques (logistique, entretien...) qui auront pour charge de préparer les locaux en conformité avec les mesures d'adaptation sanitaire de l'établissement.
 - Partie 2 (dès le 18/05)** : les personnels en charge de missions nécessaires à la continuité administrative identifiés et dont les missions doivent impérativement reprendre en présentiel ainsi que l'encadrement de ces services qui vérifiera que les conditions d'accueil sont remplies.

Le plan général de reprise d'activité propose de s'appuyer pour cela sur le plan de continuité des activités qui avait été établi en amont du confinement.

Face à la nécessité d'étaler le retour des personnels, nous recommandons que chaque direction concernée, au plus proche des préoccupations de terrain, établisse une liste des personnels attendus pour cette phase.

Les laboratoires et plateformes de recherche sont identifiés dans le plan général de reprise comme devant reprendre en présentiel dès le 11 mai. Ce retour pourrait être conditionné ainsi :

- Reprise des activités (ingénieurs et techniciens de recherche, enseignants-chercheurs) dès lors qu'elles ne peuvent être effectuées à distance.
 - Pour les laboratoires hébergés dans des locaux hors Université de Lille : suivi du plan de reprise de l'activité de l'organisme hébergeant le laboratoire (y compris pour les personnels ULille).
- Phase 2 : **première vague de réintégration** : Les personnels doivent être identifiés par les directions pour la phase intermédiaire d'élargissement de l'activité. Il s'agit d'une phase de consolidation.
 - Phase 3 : **seconde vague de réintégration (1^{er} juillet 2020)** : Phase de généralisation de la reprise d'activité des personnels. Tous les personnels devront avoir repris leur activité en présentiel ou en télétravail.

2. Positions potentielles des personnels¹ lors des phases prévues de réintégration en présentiel

Nous identifions à la lumière des éléments qui précèdent plusieurs cas que nous classifions dans la liste suivante qui pourraient ou non assurer leur mission lors de la phase de réintégration les concernant.

Situation	Conséquences	Traitement
<p>1. Les personnels pouvant reprendre le travail en présentiel dès la date de réintégration prévue</p>	Reprise du travail en présentiel selon les modalités proposées par l'établissement	Normal. Identification effectuée par le chef de service ou le directeur de compo ou central. Maintien de KELIO en badgeage automatique
<p>1Bis. Les personnels en télétravail dans l'attente d'une reprise en présentiel en fonction de la date de réintégration en présentiel prévue ultérieurement</p>	Poursuite du télétravail selon les modalités proposées par l'établissement	Normal. Identification effectuée par le chef de service ou le directeur de compo ou central. Maintien de KELIO en badgeage automatique
<p>2. Les parents d'enfant(s) de moins de 16 ans ou présentant un handicap dont l'établissement n'assure pas l'accueil de l'enfant et dont aucun mode de garde alternatif ne peut être assuré</p>	Ces personnels ne seront pas en mesure de se rendre dans les locaux de travail mais seront en mesure de produire un justificatif (conformément aux dispositions existantes pour les autorisations d'absence au motif enfant malade)	Travail à distance quand l'équipement, la mission et la situation personnelle sont compatibles Ou ASA (Autorisation Spéciale d'Absence)
<p>3. Les parents d'enfant(s) de moins de 16 ans ou présentant un handicap qui, malgré la possibilité d'accueil de l'enfant, ne souhaitent pas faire réintégrer leur(s) enfant(s)</p>	Le choix de ces personnels n'est pas compatible avec un retour dans les locaux de travail.	Travail à distance quand l'équipement, la mission et la situation personnelle sont compatibles Ou à couvrir par la pose de congés, RTT, Récup etc...
<p>4. Les personnels présentant une vulnérabilité ou comorbidité potentielle face au coronavirus² (selon les critères et conditions prévues par le conseil scientifique) : par exemple affection chronique de type déficience immunitaire, diabète, affection respiratoire, hypertension artérielle, femmes enceintes...</p>	<p>Ces personnels ne seront, pour l'heure, pas en mesure de se rendre en présentiel sur le lieu de travail.</p> <p>Néanmoins, si les missions peuvent faire l'objet, même partiellement, de travail à distance et si l'équipement le permet, ils seront en mesure d'assurer leur mission.</p> <p>Ils seront également en mesure de fournir un justificatif de leur état de santé sous la forme d'un certificat médical générique (ne précisant pas le motif médical) produit par leur médecin traitant ou spécialiste, d'une durée maximale d'un mois renouvelable</p>	<p>Travail à distance quand l'équipement et la mission sont compatibles</p> <p>Ou ASA si pas d'équipement ou si les missions sont incompatibles avec le travail à distance</p>
<p>5. Les personnels cohabitant avec une personne atteinte du covid-19 et devant à ce titre être placés en confinement</p> <p>Ou parent d'enfant de moins de 16 ans présentant une vulnérabilité ou comorbidité face au COVID-19 ne pouvant de ce fait être accueilli</p>	<p>Ces personnels ne seront pas en mesure de se rendre dans les locaux de travail.</p> <p>Néanmoins, si les missions peuvent faire l'objet, même partiellement, de travail à distance et si l'équipement le permet, ils seront en mesure d'assurer leur mission.</p> <p>Ils seront en mesure de produire un justificatif médical daté.</p>	<p>Travail à distance quand l'équipement et la mission sont compatibles</p> <p>Ou ASA si pas d'équipement ou si les missions sont incompatibles avec le travail à distance (<i>cf dispositions déjà existantes pour cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse</i>)</p>
<p>6. Autre situation</p>	<p>Ces personnels ne seront pas en mesure de se rendre dans les locaux de travail.</p> <p>Néanmoins, si les missions peuvent faire l'objet, même partiellement, de travail à distance et si l'équipement le permet, ils seront en mesure d'assurer leur mission.</p> <p>Ils devront produire le justificatif adapté permettant de justifier de la situation</p>	<p>Travail à distance quand l'équipement et la mission sont compatibles</p> <p>Ou ASA si pas d'équipement ou si les missions sont incompatibles avec le travail à distance</p>

1 Ne sont pas concernés les agents en CMO, CLM, CLD, Congé maternité ou paternité

2 Le conseil scientifique s'est prononcé dans ce sens le 20 avril (<https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/covid-19-conseil-scientifique-covid-19>): "Le Conseil scientifique préconise qu'une évaluation individuelle du risque soit réalisée par le médecin traitant avant le 11 mai pour les personnes en ALD, recevant un traitement au long cours, âgée de plus de 65 ans ou estimant être à risque. Cette évaluation devra tenir compte de la pathologie et des traitements reçus, de la situation professionnelle et de la situation géographique (circulation active ou non du virus). Le Conseil scientifique considère que dans l'état actuel des connaissances, le télétravail doit être favorisé pour cette catégorie de personnes mais qu'il est possible en fonction de l'évaluation individuelle du risque d'envisager soit un arrêt de travail soit un travail en présentiel, le médecin du travail devant alors s'assurer que les mesures barrières seront strictement respectées sur le lieu de travail. "

3. Procédure générale d'instruction et de traitement

Le principe de départ étant, à chaque phase, une reprise théorique en présentiel. Ceci n'exclut pas une reprise ou un maintien de l'activité en télétravail quand cela est possible.

1.1 Préparation de la réintégration

En s'appuyant si nécessaire sur les listes de personnels fournies par la DGDRH à chaque direction de service et de composante à l'occasion du premier recensement des ASA :

1. Au plus tard 8 jours (ou dès que possible pour la phase 1) avant la date prévue de réintégration, la direction de service ou de composante, envoie un mail aux personnels de la phase concernée indiquant la date de reprise prévue avec un lien vers un formulaire en ligne (annexe 2) pour que ces personnels puissent faire état de leur impossibilité à réintégrer les locaux de travail du fait de leur situation personnelle. Elle informe également la DGDRH des personnels invités à reprendre ainsi que des dates de reprise prévues en renvoyant par exemple la liste précitée complétée de cette information à drh-coronavirus@univ-lille.fr.
2. La DGDRH se charge d'instruire les signalements individuels des personnels (selon logigramme en annexe 1) et fait un état des lieux périodique aux directions de service ou de composante concernées.
3. La direction de service ou de composante transmet la DGDRH la liste des personnels n'ayant pas réintégré à la date indiquée et qui n'auraient pas tenu informé le responsable de la modalité de reprise de l'activité (télétravail, présentiel...)

NB : En attendant la fixation de sa date de réintégration, chaque personnel est maintenu dans la position administrative de la dernière semaine de la phase de confinement (ASA, Travail à distance...).

Les demandes des personnels, qui, en raison de leur situation personnelle ne pourront réintégrer les locaux à la date prévue par la phase de réintégration à laquelle ils seront assignés, seront traitées conformément à la procédure présentée dans le logigramme en annexe 1 de la présente note.

IMPORTANT : Les personnels contraints à rester chez eux devront nécessairement être prioritaires dans l'attribution de matériel de travail à distance. La direction de service ou de composante, en lien avec la DGDRH, devra proposer un classement des personnels à la DGDSI pour que la répartition du matériel s'effectue selon la priorisation établie par la structure d'affectation.

4. Outils et communication envisagés

- Annexe 1 : Logigramme de procédure
- Annexe 2 : Formulaire en ligne de signalement d'une impossibilité de reprise
- Annexe 3 : Liste des justificatifs requis pour chaque situation
- Modèle de mail de notification de la reprise d'activité
- Charte du travail à domicile