

**ARRÊTÉ PORTANT FERMETURE TEMPORAIRE DE BÂTIMENTS ET DE LOCAUX DU CAMPUS DE PESSAC
DE L'UNIVERSITÉ BORDEAUX MONTAIGNE**

LE PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ BORDEAUX MONTAIGNE

*Vu l'article L.712-2 du code de l'éducation,
Vu le code général de la fonction publique,
Vu la circulaire du 31 mai 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,
Vu les statuts et règlement intérieur en vigueur de l'Université Bordeaux Montaigne,
Vu l'avis du CSAE du 14 janvier 2025,
Vu l'avis du CSAE du 18 février 2025,*

ARRÊTÉ

Article 1 :

Les bâtiments et locaux du campus de Pessac de l'Université Bordeaux Montaigne sont fermés exceptionnellement sur la durée de la semaine du 3 mars 2025.

Article 2 :

Ne sont pas concernés par la fermeture prévue à l'article 1 du présent arrêté : - le bâtiment hébergeant les locaux du SIGDU (service inter-établissements de gestion du domaine universitaire de Talence, Pessac, Gradignan) ; - le bâtiment hébergeant les locaux de la BUDL (Bibliothèque Universitaire Droit et Lettres) dont l'Université de Bordeaux est propriétaire.

Article 3 :

Sur la durée de la semaine du 3 mars 2025, l'établissement assure la continuité de ses activités administratives, selon les modalités définies à l'article 4 du présent arrêté.

Article 4 :

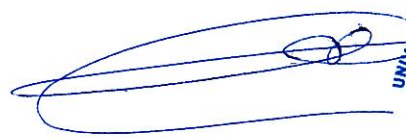
Les modalités d'organisation du travail des personnels affectés dans les locaux fermés sont détaillées dans la note interne de la direction générale des services annexée au présent arrêté.

Article 5 :

Madame la directrice générale des services est chargée de l'exécution du présent arrêté. Ce dernier sera transmis à Madame la rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, rectrice d'académie de Bordeaux, chancelière des universités d'Aquitaine.

Fait à Pessac, le 19 février 2025.

Le Président
de l'Université Bordeaux Montaigne,



Alexandre PÉRAUD.

UNIVERSITÉ BORDEAUX MONTAIGNE
PRÉSIDENCE

19 FEV. 2025

Publié le :

Transmis à Mme la rectrice chancelière des universités le:

19 FEV. 2025

Bordeaux, le 19 février 2025

Note interne

Organisation des congés des personnels BIATSS année 2024/2025

Calendrier annuel et semaine exceptionnelle du 3 mars 2025

Références : calendriers votés en CFVU 08/03/2024, en CSAE 16/04/2024, avis du CSAE 14/01 et 18/02/2025, note DRH du 22/01/2025

Rappel des calendriers votés pour l'année 2024-2025

Calendrier pédagogique voté à la CFVU du 7 mars 2024 / Périodes d'interruption des cours :

- du 28 octobre au 1^{er} novembre 2024
- du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025
- du 3 au 7 mars 2025
- du 28 avril au 2 mai 2025

Calendrier des fermetures administratives voté au CSAE du 16 avril 2024

- du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025 (dérogations selon nécessités de service pour AC, DAF et DRH en télétravail), soit 8 jours de congés annuels
- du 28 juillet au 15 août 2025 + 5 jours ouvrés entre le 1^{er} mai et le 31 août, soit 19 jours de congés annuels
- du 29 au 30 mai (Ascension), soit un jour de congé annuel

Contexte particulier de la pause pédagogique de février 2025

Parmi les actions entreprises sur l'année 2025 pour maîtriser le déficit de l'établissement et en particulier nos dépenses énergétiques, la décision a été prise par la présidence d'une semaine de fermeture de la plupart des bâtiments pendant la semaine d'interruption des cours des étudiants, avec maintien de l'activité administrative pour les personnels BIATSS.

Les modalités d'organisation des missions des personnels BIATSS ont été fixées après avis du CSAE du 14 janvier 2025 et du 18 février 2025 pour les personnels (hors SCD, SIGDU et personnels du site Renaudel) qui n'auront pas posé de congés :

- télétravail sur 5 jours / travail à distance exceptionnel,
- pour les personnels n'ayant aucune mission « télétravaillable », ASA exceptionnelle sur initiative établissement

Les dérogations :

- Dérogation d'ouverture pour le site Renaudel, le SIGDU,
- La BUDL reste ouverte (bâtiment Université de Bordeaux).
- Des espaces de travail physiques sont offerts aux personnels du site Pessac (coordination DRH).



Dialogue social, les perspectives de travail et de vote en instances y compris pour les situations exceptionnelles (type blocage d'un site)

Concernant le télétravail : actualisation des modalités globales UBM (Note de cadrage relative au télétravail) et mise en œuvre d'un dispositif ponctuel de travail à distance exceptionnel à l'initiative de la présidence, en cas de fermeture ou d'impossibilité d'accès aux locaux

****** Questions fréquentes – semaine du 3 mars 2025 ******

Sur le nombre légal de jours de télétravail :

La réglementation nationale prévoit que le nombre de jours de travail dans le service ou les locaux habituels ne peut pas être inférieur à 2 et le nombre maximum de jours de télétravail ne peut pas excéder 3 jours par semaine pour un agent à temps plein.

Ces seuils peuvent être calculés sur une base mensuelle.

Sur la protection des agents pendant l'activité de télétravail :

Les agents bénéficient des mêmes droits et obligations qu'un agent qui travaille dans les locaux de l'administration, notamment en matière de protection sociale.

En ce qui concerne par exemple les accidents de travail : un accident qui survient pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions que vous exercez en télétravail est considéré comme un accident de travail.

Un accident peut être considéré comme un accident de trajet dans les situations suivantes :

- Trajet entre le domicile et le lieu de télétravail (si votre lieu de télétravail est différent de votre domicile), y compris lors de détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;
- Trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire dans le service un jour de télétravail ;
- Trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

Sur la convention :

L'employeur a l'obligation de donner une autorisation aux agents qui bénéficient de jours de télétravail, mais la convention n'est pas un document juridiquement obligatoire. Une décision d'autorisation de travailler en dehors des locaux de travail habituels de l'agent signée par le président permet donc à régulariser la situation des agents qui n'ont pas de convention.

Sur les droits à congés :

→ Est-ce que les ASA suppriment du droit à congés quand on les rentre sur HAMAC ?

Les ASA sont sans effet sur la constitution du droit à congés annuels et n'entrent pas en compte dans leur calcul, elles ne diminuent donc pas le nombre des jours de congés annuels ; par contre, elles ne génèrent pas de jours de RTT (sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical prises en application de l'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).



Or ces jours de RTT sont comptabilisés dans les droits à congés des agents sur HAMAC. Ainsi, si en cours d'année un agent rentre des jours d'ASA sur HAMAC, la somme totale de ses droits à congés est recalculée par le logiciel pour tenir compte de cette diminution de RTT.

Sur la protection des agents en ASA :

→ Un agent placé en ASA peut-il se déplacer librement ? En cas d'accident durant la période de l'ASA, l'agent est-il couvert ?

Dans la mesure où il s'agit d'une ASA liée à l'impossibilité pour l'agent d'effectuer ses missions à distance pendant une période de fermeture exceptionnelle de son lieu d'exercice, il peut se déplacer librement pendant le temps passé en ASA. Il reste en position d'activité et continue donc de percevoir une rémunération et d'être couvert par la protection sociale de son employeur.

La notion d'accident de service s'applique à tout accident survenu dans le temps de travail de l'agent et au sein de son service d'affectation. En cas d'accident survenu pendant le temps de l'autorisation d'absence, pour qu'il puisse être qualifié d'accident de travail il faut qu'il ait eu lieu dans l'exercice d'une activité normale se rattachant à l'exercice des fonctions de l'agent.

Si l'agent se déplace pour un motif personnel, il ne sera donc pas couvert par l'employeur en cas d'accident. En revanche, il n'est pas à la disposition de son employeur pendant l'ASA, donc ce dernier ne peut pas exercer de contrainte sur ses déplacements.

Références réglementaires du télétravail dans la fonction publique :

- Code de la fonction publique : article L430-1
- Code du travail : articles L1222-9 à L1222-11
- Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (PDF - 650.8 KB)
- Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024