

Trame Accord pandémie et reprise progressive d'activité – Branche Missions Locales –

Propositions CGT



Discussion préalable importante et essentielle : Garde d'enfants et Activité partielle

A la suite de la LFR du 23 avril et de son article 20, il semble très important et urgent que la Branche se positionne sur la manière dont les salariés seront lotis.

Le réseau est composé à 75% de femmes dont beaucoup sont en « garde d'enfants » durant la pandémie.

Certaines directions envoient ce type de réponse : « Si le salarié n'est pas en mesure de télé travailler, ce qui semble être votre cas, il lui incombera de mobiliser d'autres mesures comme des congés sans solde ou des congés légaux fusse par anticipation. »

Les salarié.e.s ne sont pas responsables de cette Pandémie. Les missions locales sont subventionnées.

Nous proposons donc qu'il y ait **maintien de salaire à 100% pour les salariés en garde d'enfants**. Ce maintien de salaire vaudra pour les salariés mentionnés à tous les alinéas de l'article 20 de la LFR dont les décrets sont en attente de publication à ce jour.

Article 20 LFR du 23 avril 2020

I. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

II. - Les salariés mentionnés au I du présent article perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

III. - Le présent article s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du même I, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés mentionnés au dernier alinéa dudit I, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.



Introduction

A la suite de différents échanges, formels ou informels, et courriers adressés à l'UNML (directement ou en copie, en direction de l'Élysée, Matignon ou du Ministère du Travail), la CGT défend l'idée et la nécessité d'un accord de branche visant à définir les contours de l'activité des salariés des missions locales dans le contexte de Pandémie.

Désormais, une période de déconfinement progressive ayant été annoncée, il conviendrait d'y adjoindre de manière plus large et plus précise les modalités de reprise d'activité dans les missions locales.

Cet accord ne viendra en aucun cas se substituer aux obligations légales qui incombent aux employeurs en matière de santé et de sécurité au travail (DUERP et PCA notamment).

L'objet d'un tel accord consiste à encadrer de manière normative les conditions de travail de l'ensemble des salariés auquel il ne saurait être dérogé de manière moins favorable. Un tel accord aurait également vocation à affirmer une certaine cohérence voir cohésion de notre Branche.

S'agissant des conditions de reprise progressive de l'activité, il s'agira que chaque établissement, en lien avec les IRP, définisse ses modalités de reprise dans le cadre défini par la branche.

Enfin, l'ensemble des financeurs des missions locales, notamment la DGEFP s'agissant des dispositifs Pacea et Garantie Jeunes, sera sollicité pour permettre les assouplissements indispensables pour assurer le maintien et l'exercice de l'accompagnement des jeunes.

Les Principes et les valeurs

- Préserver la santé et la sécurité des salariés et du public
- Préserver les conditions de travail et les contrats de travail
- Préserver les ressources et les conditions de vie des jeunes les plus en difficulté
- Préserver le service public et l'accompagnement
- Aménager et assouplir les dispositifs jeunes
- Inventer de nouveaux modes de réponses aux besoins des jeunes en période de Pandémie

Le temps et la durée

Une fois l'urgence et la précipitation de la mise en œuvre du confinement passées, même si la date du 11 mai a été annoncée comme étant celle d'un déconfinement progressif, la CGT préfère raisonner sur le long terme, en partant du principe que le retour à la normale (c'est-à-dire le retour à la situation antérieure à la pandémie (accès aux salles de spectacles et enceintes sportives, et rassemblements autorisés sans conditions sanitaires).

Autant dire que l'échéance de Septembre 2021 est notre horizon de réflexion. Horizon établi au jour de la rédaction de ce document, donc susceptible de modification.

La Santé et sécurité des salariés et du public

Rien n'a plus de valeur que la santé et la sécurité des salariés et du public. Dès lors tout devra être mis en œuvre pour préserver leur santé.



Santé et sécurité des salariés

- Respect et rappel des obligations légales qui incombent aux employeurs
- Mise en œuvre obligatoire des DUERP et PCA
- Intégrer le risque de pandémie
- Intégrer les risques liés au télétravail
 - Voir liste Carsat (en annexe)
 - Insister notamment sur les contrôles exacerbés
 - Limiter le télétravail à 2h Matin et 2h après midi avec une pause d'une journée entre chaque journée en télétravail
 - Pas de télétravail à temps plein
 - Intégrer les risques liés au confinement au-delà du seul télétravail
 - Consultation obligatoire des IRP de manière régulière

. Établir un contrôle et un suivi de l'ensemble du réseau : via enquête

. Établir un bilan sur l'ensemble du réseau (via enquête) sur le mois d'avril, du nombre moyen de salariés en télétravail, garde d'enfant, maladie, congés ou RTT.

Nous devons être capable de fournir ces chiffres

. Droit d'alerte (rappel légal)

. Droit de retrait (rappel légal)

. Rôle et continuité des missions des IRP (rappel légal)

. Avant toute reprise : Désinfection des locaux, des bureaux et équipements

. A la reprise * : Gestes barrière et équipements obligatoires (Gel, Masques, visières, Parois plexiglas, lingettes de désinfection matériel bureautique etc...)

* Traitée plus bas

Santé et Sécurité du public

. Règles et Équipements similaires à ceux des salariés

. Intégrer l'accueil et l'accompagnement du public dans le DUERP et PCA

. Conditions de reprise de l'activité *

* Traitée plus bas



Les conditions de travail et les contrats de travail

Règle du maintien de salaire à 100%

Quelle que soit la situation du salarié : Garde d'enfant, télétravail, Absence rémunérée, Maladie

- . Un système de veille et de contrôle sera instauré (Cellule de veille)
- . Les salariés pourront saisir les organisations syndicales de dysfonctionnement en la matière.
- . Les organisations syndicales saisiront à leur tour l'UNML pour résoudre les dysfonctionnements repérés.

Règle du maintien des avantages

- . Absences pour garde d'enfant, maladie : Considérées comme temps de travail effectif

Report des congés payés et RTT

- . Le report du reliquat des congés payés 2018/2019 sera accordé sur une période égale à la période de confinement

Télétravail

- . Vérification salarié par salarié de la possibilité du télétravail (notamment équipement matériel et connexion, conditions de réalisation à domicile)
- . Obligation de mise à disposition de matériel par la mission locale et prise en charge selon règles Urssaf
- . Rappel : limitation des horaires journaliers et jours de repos dans la semaine dans le cadre du télétravail (2h Matin et 2h après midi avec une pause d'une journée entre chaque journée en télétravail)

Lien entre salariés et rôle des IRP

- . Droit d'expression des salariés organisé à raison d'1 heure par semaine
- . Réunion ou rencontre des salariés avec les IRP facilitées via visio ou audio

Garde d'enfants, Arrêts maladie et article 20 de la LFR du 23 avril 2020

- . Les salariés relevant de l'article 20 de la LFR du 23 avril 2020 verront leur salaire maintenu intégralement à 100%
- . Ces salariés sont considérés comme en temps de travail effectif

La reprise d'activité

- . Le télétravail reste la norme souhaitée et souhaitable, pas de reprise forcée
- . Pour les salariés qui ne sont ni en garde d'enfant ni en arrêt maladie, l'absence rémunérée sera appliquée
- . Pas de réouverture de site sans désinfection préalable des locaux, bureaux et matériel
- . Garantie de la mise à disposition du matériel nécessaire (Gel, Gants, Visières, Parois plexiglas, etc...)
- . Pas de réouverture sans réunion du CSE pour élaborer et valider le Plan de reprise
- . Établir des normes par site, par poste de travail, par bureau, par espace...
(Dans le cadre du DUERP et du PCA)
 - . Nombre minimal / maximal de jeunes présents
 - . Nombre minimal / maximal de salariés pour l'ouverture du site
- . Tous les salariés de chaque mission locale ne pourront pas reprendre en même temps
- . L'activité sera réduite (par exemple 3 journées par semaine avec une ouverture limitée à 5 heures par jour)
- . Prendre en compte les risques liés aux transports en commun
- . Mise en place du forfait mobilité à 400 euros/an (sans attendre décret)
- . Organiser des temps d'échanges entre collègues sur sites (expression salariés)

Organisation de l'activité :

Oblige à une réflexion sur l'accompagnement (voir plus bas)

- Étude préalable des besoins des jeunes
 - . A quoi pourrait vous servir la mission locale ?
 - . Quel rôle peut jouer la Mission Locale quand l'accès à l'offre d'emploi ou de formation est restreint ?
- Pour quels jeunes en priorité ?
- Modalités d'inscription 1er accueil (à distance ou sur site ?)
- Modalité d'accueil des jeunes les plus en difficulté
- Anticiper la « montée en charge » et l'arrivée du public
- Modalité de prise de RDV pour contrôler les flux

Réflexion pour un accompagnement visant des objectifs nouveaux pour répondre aux besoins des jeunes en période de pandémie et de déconfinement progressif :

En attendant le retour à la normale en matière d'accès à l'emploi, d'accès aux dispositifs de formation que peuvent proposer les missions locales aux jeunes ?

- L'objectif est aussi de reconstituer/reconstruire du lien social (conseillers/jeunes et Jeunes entre eux)
- Il faut proposer des espaces de rencontre pour les jeunes au sein de la mission locale (ateliers post-confinement ?)
- Réaliser une étude des besoins à l'échelon national via un sondage téléphonique réalisé auprès des jeunes (Ex. Chaque conseiller contacte 10 jeunes mail ou téléphone)
- Quelles modalités pour assurer des ateliers en collectifs (que ce soit dans le cadre contraint de la GJ ou des activités habituelles de la mission locale) ?
- Quels contenus proposer aux jeunes dans des ateliers en dehors des ateliers habituels ?
- Quel accompagnement par la mission locale pour les jeunes qui suivraient des formations à distance ?
- (Nous voulons dire ici l'aberration de formation 100% à distance proposées aux jeunes ou demandeurs d'emploi pour des durées de 6 heures par jour soit 30 heures par semaines)
- Quelle dotation exceptionnelle pour les jeunes en GJ ou en Pacea en matière de tablette et de forfait internet suffisant ?
- Il faudrait lancer un plan de dotation national pour tous les jeunes en GJ ou Pacea (fondation Orange par exemple, ou Groupes du CAC 40 - ex. Total etc...)
- Repérer les jeunes les plus en difficultés et ceux qui auraient subi les conséquences les plus difficiles durant la pandémie
- Mettre en place des partenariats spécifiques avec services sociaux pour traiter de manière prioritaire et plus souples les situations les plus difficiles
- Travailler en partenariat renforcé avec les organismes de formation pour venir en appui aux jeunes qui ne reprendraient pas immédiatement leur formation (ou de manière parcellaire)
- Repérer les décrocheurs de la Mission Locale
- Les IRP comme acteurs indispensables et consultés sur l'organisation de l'activité son contrôle et son suivi
- Enquêtes auprès des salariés construites avec les IRP, les résultats sont transmis à l'ensemble des salariés

Assouplissement des dispositifs jeunes

La reprise d'activité ne doit pas seulement requérir les efforts des salariés des missions locales.

Les financeurs doivent y contribuer également.

Qu'attendent-ils des missions locales pour les jeunes en cette période ?

Interpeller le Ministère du Travail et 1er ministre sur l'assouplissement des mesures/ dispositif

- Augmenter la dotation et le plafond de l'allocation Pacea
- Possibilité d'intégrer la GJ de manière assouplie durant la pandémie
- Possibilité de verser l'allocation GJ pour les jeunes qui l'intégreraient sans la nécessité de répondre aux critères en matière d'ateliers collectifs ou de PMSMP
- Harmoniser les modalités d'attribution aux allocations Pacea au niveau de l'ensemble des missions locales (Chaque direction établit ses propres règles qui diffèrent d'une ML l'autre !)
- Travailler avec l'ADF pour harmoniser le FAJ et ses modalités d'attribution pour en simplifier l'accès
- Organiser une péréquation en matière de FAJ (Des départements sont plus riches que d'autres et le FAJ est doté de manière non harmonieuse)

Financement du réseau

- Gel de la CPO
- Garanti du versement des subventions aux missions locales de la part des financeurs
- Organiser une conférence des financeurs
- La CGT revendique toujours la **création d'une Agence Nationale pour l'Accompagnement et l'Insertion des Jeunes**

Annexes

Mesures de santé et sécurité au travail covid19

- de faire procéder à un test viral avant toute reprise
- la mise à disposition d'au moins deux masques par jour pour chaque salarié
- la mise à disposition de gel hydro-alcoolique dans chaque bureau
- la mise à disposition de gants à usage unique
- le rappel des gestes barrières à observer et des règles de distance à respecter
- la désinfection préalable de tous les bâtiments et des véhicules de service
- de vérifier l'innocuité des climatisations
- de déclarer en accident de travail tout salarié atteint du Covid 19
- d'assurer dans tous les sanitaires un approvisionnement suffisant en savon liquide et en essuie-mains papier de qualité
- de mettre en place des systèmes d'ouverture des portes « pied ou coude » pour les salles et les toilettes.
- de fournir des poubelles supplémentaires afin que les salariés puissent y jeter exclusivement masques, mouchoirs, gants et de réfléchir aux endroits stratégiques pour les positionner
- d'identifier les outils mutualisés tels que les imprimantes, les copieurs et mettre à disposition à proximité de quoi les désinfecter à chaque utilisation et changement d'utilisateur
- de mettre en place un ratio maximum de salariés par bureau permettant de respecter une distance de 2 mètres entre chaque collègue
- de tenir toutes les réunions par visio ou audio
- présence de personnel d'encadrement avec la mission, entre autres, de veiller à la mise en œuvre effective des mesures définies
- d'assurer le maintien et la présence là où il existe du service de santé au travail.
- de communiquer aux sauveteurs secouristes du travail présents sur site les consignes et protocoles de soins d'urgence et leur mise à jour régulière.
- de neutraliser les ascenseurs,
- de mettre en place un numéro d'appel unique permettant à chaque collègue de faire remonter les difficultés rencontrées.
- En ce qui concerne les salariés en lien avec le public, nous demandons l'installation de plexiglas, ainsi qu'un marquage au sol de distanciation.
- Lingettes désinfectantes dans chaque bureau pour nettoyage bureau, matériel informatique...

Liste risques liés au télétravail

- L'isolement social et professionnel
- Le burn-out lié à la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle
- Le stress lié aux objectifs
- Le stress lié à la nature de la tâche
- Le mal-être généré par un contrôle abusif
- La violence externe (exemple des clients difficiles)
- La souffrance liée à la démotivation, elle-même liée à la monotonie de l'environnement de travail
- Le matériel inadapté (lenteurs des systèmes, pannes...)
- L'environnement socio-économique
- Le rejet des collègues qui jugent le salarié en télétravail « privilégié »
- Le management du salarié en télétravail
- Le passage au télétravail
- La désocialisation causée par la distance Les problèmes pathologiques masqués par l'isolement géographique (conduites addictives)
- Le risque de travail isolé
- Le travail sur écran
- Les paramètres physiques
- Le risque électrique



Trame Accord Covid 19 CGT du 3 Avril 2020

Préambule

Considérant que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence d'un nouveau coronavirus (covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale,

Considérant le caractère pathogène et contagieux du virus covid-19,

Les partenaires sociaux ont souhaité, définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Ils entendent définir les règles applicables aux fins de préserver la santé des salariés tout autant que celles des jeunes, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail, tout en assurant un maintien du service public.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'ensemble des mesures prises par le gouvernement et devront s'y conformer.

Les parties signataires conviennent que l'intérêt économique des établissements de la Branche ne sont pas impactés dans la mesure où leur financement est assuré dans un cadre budgétaire stabilisé pour l'année 2020.

Par ailleurs, le service au public étant maintenu, la continuité du lien avec les jeunes est assuré sans avoir recours à l'article 6 de l'Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.



Article 1 – Dispositions Spécifiques

Ce présent avenant doit s'appliquer dans tous les établissements ou structures de la branche quels que soient leurs effectifs. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement, à plus de 90%, composée d'établissements ou structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- les thèmes de négociation du présent avenant, ne peuvent donner lieu à des stipulations plus défavorables.

Article 2 – Information et fonctionnement des instances représentatives du personnel

Dans les situations de crise, le CSE joue un rôle particulièrement important. Il continue à être consulté et à se réunir tout en respectant les consignes de confinement.

L'ensemble des dispositions de cet avenant fera l'objet de la convocation d'un CSE extraordinaire qui aura à son ordre du jour les modalités de leur mise en œuvre. La visioconférence sera privilégiée, à défaut l'information et la consultation se réalisera en audioconférence,

Le CSE sera ensuite régulièrement informé de l'évolution de la situation au sein de l'établissement, de manière hebdomadaire, ou bien à chaque sollicitation d'un des élu.e du CSE. Dans ce cadre les règles de fonctionnement du CSE sont inchangées (Quorum, vote et établissement de PV notamment).

Lors du vote, chaque membre ayant voix délibérative indique la teneur de son vote après avoir décliné son identité

A défaut de présence d'IRP, l'ensemble des salariés sera informé par mail de la mise en œuvre de l'avenant et de l'évolution de la situation.

Les informations ou consultations par mail impliqueront une demande d'accusé de réception.

Le DUERP devra impérativement être mis à jour. Il intégrera tous les risques en matière de télétravail et de continuité de l'activité. Il prendra appui sur les guides existants proposés par les CARSAT et l'INRS.

A chaque nouvelle disposition législative relative à l'urgence sanitaire liée au Covid-19, concernant directement les salariés des missions locales, une information devra être faite au plus tard le jour ouvrable qui suit la publication de cette disposition aux IRP ou à l'ensemble des salariés, à défaut d'IRP dans la structure.

Article 3 – Fermeture des sites et arrêt de l'accueil Physique

Les Missions Locales doivent fermer leurs lieux d'accueil, et appliquer les préconisations de limitation des déplacements pour l'ensemble des personnels.

Les antennes et sièges (même s'ils n'accueillent pas du public) doivent être fermés pour éviter la transmission du virus.

L'accueil physique des jeunes est donc fermé.

Les Missions Locales sont invitées à informer les jeunes par SMS et afficher sur les locaux de la Mission Locale et de ses antennes le(les) numéro(s) de téléphone à contacter.

La mission locale prend toutes les dispositions pour assurer le maintien du service public en organisant le télétravail.

L'accueil physique ne pourra reprendre que le 2eme jour ouvré suivant la publication du décret mettant fin à la période dite de confinement dès lors que :

Toutes les mesures de désinfection auront été mises en œuvre :

- Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces)
- Entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage
- Désinfection humide de sorte que :
 - Les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - Les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - Un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - Les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
 - Les déchets produits suivent la filière d'élimination classique.

Article 4 – Garde d'enfants

Les salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant doivent remettre à leur employeur la déclaration qui fait office d'avis d'arrêt de travail. Cette déclaration devra être transmise à la CPAM dans les plus brefs délais par l'employeur.

La Garde d'enfant est privilégiée dans le cadre de la prise en compte de la parentalité.

Les salariés contraints de garder leurs enfants à domicile ne relèvent pas du télétravail.

Le maintien de salaire sera assuré à hauteur de 100% du salaire Brut.

Article 5 – Télétravail

La Direction doit organiser le télétravail de telle manière qu'un service public à distance minimal soit maintenu en direction des jeunes.

La consultation du CSE est obligatoire. A défaut d'IRP, l'ensemble des équipes sera informé suivant les modalités évoquées dans l'article 2.

Un roulement, par type de poste occupé, pourra être organisé pour assurer le maintien du service en direction des jeunes.

Le télétravail ne peut-être discriminatoire et réservé à certains métiers ou emploi repères.

Le télétravail fera l'objet d'un suivi hebdomadaire par le CSE et la CSSCT quand elle a été mise en place. Une vigilance sera particulièrement instaurée s'agissant d'une pression excessive en matière de résultats, de consignes à suivre, de restitution d'activité.

Le télétravail sera pris en compte dans le DUERP (voir article 2).

La Direction doit fournir le matériel nécessaire aux salarié.e.s pour l'exercice du télétravail, dans le cas contraire, l'employeur remboursera les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail sous forme d'une allocation forfaitaire de 10 euros par mois, par jour travaillé par semaine en télétravail (soit jusqu'à 50 euros par mois) conformément aux règles de l'Urssaf.

Si le salarié ne dispose pas du matériel ni de l'installation nécessaires, alors sa situation relève de l'article 7.

Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de :

- rémunération (elle ne doit pas être inférieure au minimum prévu pour une personne de même qualification occupant un poste de même nature) ;
- politique d'évaluation ;
- formation professionnelle ;
- avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances...).

Article 6 – Cas des arrêts maladie liés au Covid-19

En cas d'arrêt de travail intervenu en lien avec l'épidémie de Covid-19, le maintien de salaire ainsi que de tous les éléments du contrat de travail sera assuré totalement.

Dans le cadre de la crise sanitaire tous les salariés bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que ceux dont ils bénéficiaient avant la période de confinement.

Les arrêts maladies délivrés dans la période n'auront pas d'impact ultérieur sur les droits à prévoyance. Le maintien de salaire sera assuré à hauteur de 100% du salaire Brut.

Article 7 – Absence rémunérée

Le salarié qui n'est ni en télétravail, ni en arrêt maladie, ni en CP ni RTT bénéficie d'une autorisation d'absence de la part de l'employeur pour rester à son domicile. Il sera rémunéré normalement. Cette option sera notamment en vigueur pour les postes « non télétravaillables » (Ex Agent entretien).

Article 8 – Activité partielle (A revoir suite LFR du 23 avril 2020)

Les missions locales ne sont pas éligibles aux mesures d'activités partielles.

(Les salariés relevant des actions financées par la DGEFP ne peuvent être placés en activité partielle)

Il convient aux établissements autres que les missions locales, appliquant la Convention collective, de vérifier cette possibilité auprès de leurs Direccte.

Article 9 – Service civique

Les missions des volontaires doivent être suspendues. L'indemnisation est maintenue.

Article 10 – Droits individuels et collectifs durant la période de confinement

Durant la période de confinement l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation, bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ceux dont ils bénéficiaient avant la période de confinement.

La situation de crise sanitaire et ses conséquences sur l'organisation du travail n'aura aucune conséquence sur l'attribution des primes, 13^e ou 14^e mois.

Les titres restaurants, remboursements transports etc...seront donc maintenus.

Article 11 – Report de la période de dépôt et de prise de Congés payés et de RTT

La durée de confinement, le contexte de crise sanitaire, et les risques liés au télétravail notamment, nécessitent la possibilité pour le salarié de poser et de prendre ses congés ou jours RTT au-delà de la période habituelle de dépôt et donc de prise de ces jours de congés payés ou de RTT, afin de pouvoir bénéficier d'une liberté de déplacement pour se reposer.

Les délais de dépôt et de prise de congés restants de l'année 2018/2019 seront exceptionnellement prorogés de la durée du confinement.

Article 12 – Organisation et Aménagement du temps de travail

L'organisation et l'aménagement du temps de travail restent soumis aux dispositions des accords en vigueur relatif à ces thématiques pendant toute la période de la crise sanitaire.

Article 13 – Délai de carence et critères d'ancienneté en cas de maladie

Durant toute la période de confinement et de fermeture de l'ensemble des sites, le délai de carence et le critère d'ancienneté pour déterminer le droit à maintien de salaire sont supprimés. Le maintien de salaire est garanti à 100% du salaire Brut.

Article 14 – Droit de retrait

Les conditions d'exercice du droit de retrait feront l'objet d'une information spécifique auprès des salariés notamment en amont de la reprise de l'activité sur les sites.

Article 15 – Exercice du droit et autorisation de déplacement des élus CSE et des représentants syndicaux

Les élu.e.s CSE ainsi que les représentants des organisations syndicales doivent pouvoir exercer leur mission et interroger les salariés au sujet de leurs conditions de travail. Ils auront accès aux moyens de communications de la structure (Mail, intranet, etc...) pour l'exercice de leur mission et communiquer toutes les informations qu'ils estiment nécessaires.

A leur demande des autorisations de déplacements devront leur être signées par l'employeur dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Article 16 – Droit d'alerte

L'exercice du droit d'alerte doit pouvoir s'exercer dans le cadre légal habituel y compris dans le cadre d'organisation du travail dans le cadre de la continuité d'activité (Télétravail notamment). Les moyens de communications nécessaires seront alors mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte

Article 17 – Enquête risques psychosociaux

Une enquête sur les risques psychosociaux sous forme d'expertise pour risques graves sera diligentée par la Branche (durant ou juste après la période de confinement) aux fins d'établir un bilan diagnostique sur les conditions de travail durant la période de confinement.

Cette enquête portera notamment sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par l'urgence sanitaire. Les préconisations serviront à établir une trame pour les DUERP ainsi qu'un futur accord de branche tel que décrit dans l'article 18.

La CPNPS sera en charge de cette enquête.

Article 18 – Prime dite « Macron »

La prime dite « Macron » ne pourra être versée sous contrainte de se rendre physiquement au travail ou de la mise en oeuvre d'une modification du temps ou de l'aménagement du temps de travail

Article 19 – Suivi de l'Accord

Les parties signataires s'engagent à suivre de manière régulière l'évolution des dispositions légales, notamment du Plan d'urgence sanitaire en vigueur. Le suivi se réalisera à distance.

Un échange téléphonique minimum d'une fois par semaine avec les organisations syndicales ou l'envoi d'un mail hebdomadaire pour faire un point).

Les parties signataires s'engagent à suivre la mise en place de l'accord dans tous les établissements et à signaler les éventuelles difficultés rencontrées dans son application auprès du secrétariat des commissions.

Article 20 : Durée de l'accord

Le présent accord cessera de produire effet dans un délai maximum de 2 mois suivant la fin effective de la période de confinement qui sera annoncée par le gouvernement.

Article 21 : Négociation d'un accord « Urgence sanitaire »

Dans les plus brefs délais sera ajouté à l'agenda social la négociation d'un accord relatif à l'urgence sanitaire qui permettrait ainsi de se traiter des situations plus larges que celle spécifiquement liée à l'épidémie de Covid-19.

Article 22 – Publicité et diffusion de l'accord

Dès sa signature l'accord sera diffusé par tous les moyens aux établissements.

Article 23 : Date d'effet

La date d'effet de cet accord sera le 1er janvier 2020.

Si toutes les organisations syndicales représentatives sont signataires, la date d'effet du présent avenant sera fixée au premier jour qui suit la date de signature.

Une signature par voix électronique sera instaurée.