

Dossier spécial COVID-19

Emplois, salaires, protection sociale : L'ANTIDOTE AU PLAN MACRON



Chères et chers camarades,

Après plusieurs réunions du Bureau Fédéral, il nous a semblé important dans cette période de produire un dossier spécial vous permettant de trouver l'information ou l'analyse à la fois revendicative et juridique nécessaire à la poursuite de notre activité syndicale.

Ainsi, ce dossier comprend un tract sur nos repères revendicatifs et le 100 % Sécu, qui nous Apparaît plus que jamais d'actualité.

Le collectif juridique de la Fédération a également produit une analyse des décrets et ordonnances sur la loi d'urgence sanitaire en lien encore une fois avec nos revendications.

Nous avons complété cette analyse avec une note spécifique de revendications transitoires et adaptées à la crise de Covid-19.

Enfin, il nous a semblé aussi intéressant de vous proposer un projet d'avenant Covid-19 type de branche ou d'entreprise permettant de sécuriser tout ou partie des éléments justement remis en question ou fragiliser dans cette loi d'urgence sanitaire...

En espérant que l'ensemble de ce dossier spécial vous aide à traverser cette période délicate, nous ne lâcherons rien, ni aujourd'hui, ni demain..

Le retour des jours heureux, c'est le 100% sécu !

Des décennies de régression sociale

Dans cette période de crise sanitaire, les résultats de 30 ans de politiques de destruction des services publics et de la protection sociale explosent au grand jour. Et c'est la population qui en paye aujourd'hui un coût humain exorbitant.

Depuis des décennies, nous avons eu de cesse de dénoncer les restrictions budgétaires comprises dans les Projets de Loi de Finances ou dans les Projets de Loi de Financement de la Sécurité sociale.

Nous avons combattu les conventions d'objectifs et de gestion avec leur lot de suppression de postes, la fusion ANPE/ASSEDIC, les regroupements des mutuelles ou des groupes de protection sociale et le manque de financement de la branche de l'aide à domicile...

Nous avons défendu nos conventions collectives, nos salaires, notre retraite, nos emplois mais également les droits des bénéficiaires, allocataires et usagers des organismes sociaux ou du service public pour qui nous travaillons.

Il nous a semblé impensable de poursuivre les exonérations de cotisations sociales ou leur transformation par la CSG en impôt, la mise en place du CICE ou la suppression de l'impôt sur les grandes fortunes.

La liste serait longue des mauvais coups portés au service public, à la protection sociale et aux droits de salariés ou demandeurs d'emploi, mais c'est pourtant bien l'ensemble de ces décisions qui nous a conduit, aujourd'hui, dans la situation catastrophique dans laquelle nous sommes.

Loi d'urgence : Bosse et Crève !

Bien au contraire, en plein confinement de la population, ce gouvernement vote une loi d'urgence sanitaire qui met à mal le Code du Travail et le droit des salariés.

Il se refuse à appliquer le confinement total en fermant les activités non essentielles entraînant des millions de salariés potentiellement au contact du virus, le plus souvent sans les protections nécessaires face à une telle épidémie.

Nous avons, dans la plupart de nos professions, une mission de service public ou d'intérêt général. De ce fait, nous nous devons de l'assurer mais il est hors de question pour autant d'être de la chair à Covid-19 !

Les salariés des UGECAM, des cliniques ou centres mutualistes, les aides à domicile doivent impérativement être équipés ainsi que toutes celles et ceux qui dans la période sont sur leur poste de travail pour permettre le paiement des allocations, des prestations, des indemnités journalières... toujours plus importants, offerts à un patronat, toujours plus avide de profit.

La fermeture des entreprises relevant de secteurs d'activités non essentielles devient une urgence sanitaire pour d'une part ralentir la propagation du virus et d'autre part, équiper en matériels de protections, les salariés qui en ont besoin.

Le retour des jours heureux c'est le 100% sécu !

Devant ce mépris de nos vies, il nous apparaît clairement que les mêmes personnes qui nous ont conduit volontairement où nous sommes, ne peuvent être celles qui vont nous sortir de cette situation.

Nous voulons le retour des jours heureux et une politique plaçant l'humain et l'environnement au centre de ses préoccupations. Il nous faut rétablir, dans les faits et dans les esprits, les principes d'une Sécurité sociale financée par le salaire socialisé qui mettra fin aux exonérations, voire aux suppressions de cotisations sociales. Ces exonérations, non seulement, n'apportent strictement rien sur le plan de la création d'emplois, mais ne sont que la partie la plus visible de l'iceberg, des cadeaux toujours plus importants, offerts à un patronat, toujours plus avide de profit.

La France a largement les moyens de mener une politique plus ambitieuse de protection sociale, financée à 100 % par la Sécurité sociale. Il s'agit là d'un véritable choix de société qui passe aussi par une autre politique en matière d'emploi et de salaires, qui s'oppose de fait à la financiarisation de l'économie.

Le 100% Sécu, c'est pour :

Le droit à la Santé : une prise en charge totale pour toutes et tous, sans reste à charge sur les médicaments comme sur les soins et les dispositifs de santé, en courte ou en longue maladie, maternité, invalidité, accidents du travail, en ambulatoire ou en hospitalisation.

Le droit à la famille : les prestations familiales doivent être universelles, non imposables, sans condition de ressources et dès le premier enfant. En outre, des droits nouveaux doivent être mis en place pour suivre la transformation de la parentalité, tout en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, l'allocation logement doit être une prestation permettant de réduire les dépenses de logement des personnes modestes quel que soit leur âge et leur type de logement.

Le droit à l'emploi : une indemnisation de tous les demandeurs d'emploi sans exception, y compris les primo demandeurs d'emploi et les salariés précaires, fixée à 80 % du dernier salaire brut (minimum smic) et ce, jusqu'au retour à l'emploi grâce à des missions fondamentales de conseil, d'accompagnement et d'insertion professionnelle s'adressant aux demandeurs d'emploi et aux salariés.

Le droit à la retraite : une pension basée sur la répartition. L'âge de 60 ans doit redevenir l'âge légal de départ et le repère collectif au droit à la retraite. Les départs anticipés en retraite doivent être confortés et reconnus pour les salariés en carrière longue, les assurés handicapés, et ceux exposés à des conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques. Le montant des pensions, a minima, doit se calculer sur les 10 meilleures années et/ou 75 % du dernier salaire brut. Enfin celles-ci doivent être indexées sur l'évolution des salaires.

Le droit à compensation de la perte d'autonomie : une prise en charge totale pour toutes et pour tous quel que soit le type de prestation choisie (domicile, EHPAD...).

«Il ne faut pas compter sur ceux qui ont créé le problème pour le résoudre» (Albert EINSTEIN), alors le jour venu où nous pourrons sortir librement, nous aurons des comptes à exiger !

Note Juridique FNPOS CGT ordonnance et Décret Covid - 19

Cette note juridique se veut volontairement offensive et nécessitera certainement à l'appui, un rapport de force pour permettre la prise en compte de nos revendications et peut également, compte tenu du contexte, nous conduire vers du contentieux au niveau local comme national

Nous en sommes conscients et notre volonté est de ne pas laisser nos employeurs utiliser la crise sanitaire actuelle pour remettre en cause le droit des salariés.



Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 : complément de salaire aux IJSS

Celle-ci adapte temporairement, soit jusqu'au 31 août 2020, les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire aux indemnités journalières prévue par le code du travail. Durant cette période, il n'est plus nécessaire :

- De justifier d'une ancienneté minimum
- D'avoir justifié dans les 48 heures de l'arrêt
- D'être soigné en France ou en Europe
- L'exclusion des travailleurs à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents ou temporaires est supprimée.

Et reporte les dates limites de versement de l'intéressement et de la participation au 31 décembre 2020.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 : Congés payés, durée du travail et de jours de repos

Article 1 : les congés payés

«Un accord de branche ou d'entreprise peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et d'un respect de délai de prévenance minimum de 1 jour franc peut décider de la prise de jours de congés payés. Ces congés sont obligatoirement des jours déjà acquis mais ils peuvent être imposés alors qu'ils relèvent normalement d'une période de prise non ouverte. L'employeur peut également fractionner les congés sans l'accord du salarié et sans veiller à accorder des congés simultanés aux conjoints et partenaires de PACS. Cette dérogation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.»

Nous invitons les syndicats CGT à faire barrage à ces accords.

Article 2 : JRTT

«Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1° Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Cette dérogation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.»

Il convient de noter que cette possibilité n'est offerte qu'aux employeurs soumis aux aléas économiques liés à la crise sanitaire. Une portion importante des organismes relevant du champ de notre fédération ne remplit pas cette condition, il est important de ne pas accepter la moindre atteinte aux règles en la matière.

Pour les autres les employeurs, notons que seules les difficultés économiques inhérentes au Covid-19 rendent possible l'utilisation de cette dérogation. Cette précision est importante et doit être mise en avant pour contrer les employeurs qui utiliseraient la dérogation pour d'autres raisons que le Covid. Les tribunaux auront sans doute à trancher dans les prochains mois du respect de cette notion.

Article 3 : Repos des forfaits jours

«Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1° Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
 - 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.
- Cette dérogation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.»

Les éléments de réflexion sont identiques à l'article précédent, néanmoins il convient de rappeler que la FNPOS CGT a toujours été opposée au forfait jour puisque celle-ci permet dans les faits aux employeurs de se dédouaner du paiement d'heures supplémentaires tout en imposant une charge de travail importante.

Article 4 : Jours CET

«Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Cette dérogation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.»

Les éléments de réflexion sont identiques à l'article 3

Article 5 : nombre de repos total

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 ne peut être supérieur à dix.

Article 6 : Temps de travail

« Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminées par décret, l'ordonnance permet aux employeurs de :

1° La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à douze heures ;

2° La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;

3° La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;

4° La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à soixante heures ;

5° La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-huit heures ;

6° La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

L'employeur a l'obligation d'informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que l'inspection du travail, dès qu'il a recouru à ces dérogations.

Ces dérogations sont ouvertes jusqu'au 31 décembre 2020.»

On notera que nous ne connaissons toujours pas la définition des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale »,

Un décret devrait définir cette notion, le gouvernement, se donne donc totalement la main sur cette précision, la solution du décret lui laissant tout loisir de modifier plusieurs fois la définition jusqu'au 31 décembre !

Article 7 : Travail le dimanche

« Les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminées par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises sous-traitantes ou fournisseurs des entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale.

Cette dérogation est ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.»

Les éléments de réflexion sont identiques à l'article précédent.

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Article 1

1/ L'alinéa prévoit de porter de nouvelles mentions directement sur le bulletin de salaire en lieu et place d'un document complémentaire (ex : heures indemnisées au titre du chômage partiel, sommes versées...).

2/ L'alinéa introduit une possibilité de consultation du CSE à posteriori de la demande préalable de chômage partiel envoyée au préfet du département. Un délai de 2 mois supplémentaires à compter de la demande préfectorale est prévu pour transmettre l'avis du CSE.

Il faut noter que ces nouveaux délais couvrent les délais de consultation du CSE, même en cas de recours à un expert. Un hasard certainement !

3/ Lors d'un évènement exceptionnel (Covid par exemple) les délais d'envoi de la demande (cf point précédent) courent à compter de la suspension d'activité et se réduisent à 1 mois.

4/ Le contingent de chômage partiel indemnisable est ouvert à « la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise » en lieu et place de « la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise ».

Les mots ont de l'importance, il est indéniable que le gouvernement offre la possibilité aux employeurs d'utiliser le chômage partiel sur des projets de restructurations. Tant qu'à faire, il serait dommage de ne pas profiter de la situation !

5/ L'alinéa introduit l'indemnisation au chômage partiel pour les personnes en forfait heures ou jours.

6/ La durée de l'autorisation d'activité partielle est portée à 12 mois au lieu de 6.

7/ et **8 /** L'indemnisation du chômage partiel passe d'une allocation forfaitaire horaire différée selon la taille de l'entreprise à un système basé sur 70% de la rémunération individuelle de chaque salarié. Un plancher (le smic) et un plafond (4.5 fois le smic) d'indemnisation est introduit.

9/ Cet alinéa prévoit la fourniture par l'administration aux salariés indemnisés d'un document se substituant aux anciennes obligations de l'employeur. Les mentions portées sont identiques.

10/ Concernant les forfaits heures ou jours, pour le décompte de la prise en charge est introduit une nouvelle possibilité de décompte correspondant « aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement ».

Cette précision est surtout nécessaire dans le cas où le chômage partiel ne couvre pas la totalité du mois.

11/ L'alinéa vient augmenter les catégories de données personnelles enregistrées par l'administration en charge de l'indemnisation (ex : classification conventionnelle, rémunération brute, nombre d'heures indemnisées...)

Cette faculté est aisément compréhensible car c'est désormais l'administration qui fournit l'attestation (cf 9/) sur la base d'une indemnisation individuelle (cf 7/ et 8/).

12/ L'article du code du travail qui fixait les montants d'allocations forfaitaires est abrogé.

Article 2

I. - Les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées depuis le 1er mars 2020.

II. - Les employeurs peuvent, par dérogation, pendant douze mois continuer de fournir le document détaillant les éléments d'indemnisations.

III. - Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation ou de refus, par le préfet, du chômage partiel est ramené à 2 jours (au lieu de 15). Ce délai est valable pour l'acceptation implicite en cas de défaut de réponse.

Revendications CGT FNPOS

Crise du COVID-19

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.

Face au caractère dangereux du virus covid-19 et face à la réaction du gouvernement qui en profite pour déréglementer encore plus le droit du travail, il est nécessaire de revendiquer et négocier sur nos conditions d'emplois et de travail durant cette période épidémique.

Dans ce contexte inédit, le bureau fédéral, réuni régulièrement dans la période réflexions ont permis de conclure à la nécessité de mettre à la disposition de l'ensemble des syndicats les éléments revendicatifs suivants.

Il s'agit de les outiller dans leur activité syndicale au cours de cette période. Ces éléments n'ont pas vocation à se substituer à nos repères revendicatifs fédéraux mais à répondre aux questions soulevées par la gestion de crise actuelle dans nos différents secteurs.

Il s'agit de définir les règles applicables aux fins de préserver la santé des salariés et des usagers, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail, tout en assurant le maintien du service public.

Pour les secteurs dont le financement est assuré à l'année par les lois de finances et loi de financement de la Sécurité sociale, les mesures liées à l'activité partielle ne sauraient être mobilisées.

Information et fonctionnement des instances représentatives du personnel

Le CSE est doté de prérogatives en matière d'organisation du travail, d'hygiène et de sécurité au travail.

Il a donc un rôle particulièrement important à jouer dans la période que nous entendons faire respecter.

Son information et sa consultation préalable et régulière sur les dispositions spécifiques mises en œuvre doivent être organisées tout en respectant les consignes de confinement.

La CGT n'acceptera pas que les directions se dispensent de leurs obligations.

Le CSE doit être régulièrement informé de l'évolution de la situation des salariés et de l'organisation du travail au sein de l'établissement, de manière hebdomadaire, ou bien à chaque sollicitation d'un des élu.e.s du CSE.

Dans ce cadre les règles de fonctionnement du CSE sont inchangées (Quorum, vote et établissement de PV notamment).

Le DUERP doit impérativement être mis à jour essentiellement sur les questions d'hygiène et de santé. Il doit également intégrer tous les risques en matière de télétravail et de continuité de l'activité.

(Possibilité de prendre 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, 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.

Un plan de continuité des activités (PCA) doit être défini. Celui-ci devra déterminer les activités essentielles à la continuité des missions de service public au service de nos usagers. Ce PCA doit faire l'objet d'une réunion du CSE pour déterminer les activités essentielles à maintenir dans le cadre de la continuité nécessaire de nos missions essentielles auprès des usagers. Il doit d'organiser les modalités de mises en œuvre de celles-ci et anticiper les risques qui y sont afférents.

Par exemple les lieux d'accueils doivent fermer et les préconisations de limitation des déplacements des personnes doivent être appliquées partout dès lors que la continuité du service public et de la délivrance des prestations peuvent être assurées en télétravail.

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

Dans toutes les activités essentielles comme les activités de soins ou sociales, le plan de continuité des activités doit impérativement identifier les risques et les mesures sanitaires mises en place pour garantir la sécurité des personnels et des usagers.

Droit de retrait et droit de d'alerte

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

Tout droit de retrait mobilisé par un salarié doit faire l'objet d'une information des IRP concernées.

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 doivent alors être mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte.

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 doivent avoir 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 doivent leur être signées par l'employeur dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Enquête risques professionnels

Une enquête sur les risques professionnels sous forme méthodologique d'expertise pour risques graves devra être 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 travail et de télétravail, sur les états d'anxiété générés par l'urgence sanitaire. Le diagnostic sur le télétravail, notamment, s'appuiera sur l'ensemble des risques listés plus bas. Les préconisations serviront notamment à établir une trame pour les DUERP.

La Commission Paritaire Nationale en charge de la Protection sociale pourra être en charge de cette enquête.

Métiers et activités non télétravaillables

Quand les activités essentielles ne peuvent être télétravaillées, il est impératif que l'ensemble des mesures soient prises pour la protection des personnels comme des usagers. Il s'agit de garantir la mise à disposition des matériels nécessaires (masques, gels, spray...) à la protection du salarié comme des mesures d'hygiène spécifiques (protocole de nettoyage...) et sanitaires (décontamination, désinfection...).

La sécurité des travailleurs est impérative et l'employeur est tenu en la matière à une obligation de résultat.

Garde d'enfants

Garde d'enfant et télétravail sont incompatibles surtout dans le cadre de la continuité pédagogique. La Garde d'enfant doit être privilégiée dans le cadre de la prise en compte de la parentalité

Aucune obligation de télétravail, et encore moins de résultat, ne doit être opposés aux parents dans cette situation.

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 sans délais par l'employeur.

Ces arrêts d'une durée de 21 jours doivent faire l'objet d'une nouvelle demande avant leurs termes. Ces renouvellements sont garantis jusqu'à la fin de la période de confinement.

Ils sont fractionnables entre les deux parents. Dans ce cas, une nouvelle demande doit être faite pour chaque fraction.

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

Télétravail et Autorisation d'absence rémunérée

Le télétravail durant la période de confinement permet de garantir la continuité des activités essentielles et la mise en sécurité des personnels et des usagers. Ces circonstances exceptionnelles ne dispensent en aucun cas l'employeur de la prise en compte des risques associés à cette modalité de travail. De ce fait, s'il existe un accord en vigueur, les dispositions de celui-ci devront être appliquées. En l'absence d'accord, la consultation du CSE est obligatoire et à défaut d'IRP, l'ensemble des équipes devra être informé des mesures mises en place.

Les Directions doivent organiser le télétravail de telle manière que les activités essentielles au service des usagers soient maintenues.

Ces activités seront assurées à distance par principe.

Elles nécessitent donc la mise en place du télétravail.

Dans ce cadre, s'il existe un accord en vigueur, les dispositions de celui-ci devront être appliquées. En l'absence d'accord, la consultation du CSE est obligatoire et à défaut d'IRP, l'ensemble des équipes devra être informé.

Quand cela est possible une rotation des personnels sur les activités essentielles doit être organisée. Les salariés non mobilisés pour la réalisation de ces activités et ne relevant pas des modalités d'arrêt pour garde d'enfant ou pour personnes fragiles ainsi que ceux qui n'auront pas été outillé pour télétravailler doivent être mis en autorisation d'absence rémunérée à 100% du salaire brut.

L'attribution du télétravail ne peut-être discriminatoire.

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

Le télétravail doit être pris en compte dans le DUERP. (voir guide CARSAT)

L'ensemble des risques liés au télétravail devra y figurer et y être traité non seulement en regard des conditions de travail des salariés, mais de l'incidence sur le public en termes de réponse à ses besoins.

La liste des risques :

- 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

La Direction doit fournir le matériel (téléphonie et ordinateur) 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 minimum 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.

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) ;
- formation professionnelle ;
- avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances...).

Cas des arrêts maladie liés au Covid-19 et situation des personnes fragiles

En cas d'arrêt de travail intervenu en lien avec l'épidémie de Covid-19 ainsi que pour les personnes dites fragiles, 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 doivent bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que ceux dont ils bénéficiaient avant la période de confinement.

Les arrêts maladies délivrés dans la période ne doivent pas avoir d'impact ultérieur sur les droits à prévoyance.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

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.

Droits individuels et collectifs durant la période de confinement

Le caractère de danger ou risque économique n'est pas avéré dans la plupart de nos secteurs soumis à budgets définis annuellement. Il est également discutabile pour les secteurs où le financement est garanti par la continuité de l'encaissement des cotisations des sociétaires. Dans ces conditions, la CGT s'opposera à toute mesure visant s'emparer de la déréglementation organisé par la loi d'urgence sanitaire et ses ordonnances.

•Salaires et accessoires

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 ne doivent pas avoir de conséquence sur l'attribution des primes, 13^e ou 14^e mois.

Les titres restaurants, remboursements transports etc...doivent être maintenus.

•Service civique

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

•Report de la période de dépôt et de prise de Congés payés et de RTT

La durée de confinement et le contexte de crise sanitaire, ainsi que 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 prise de congés restants de l'année 2018/2019 doivent être exceptionnellement prorogés au moins de la durée du confinement.

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.

Dans le secteur de l'Aide et du maintien à domicile, la modulation négative ne pourra être mise en œuvre.

Prime dite « Macron »

La prime Macron est assouplie. Son versement repoussé au 31 août 2020, et son montant soumis à exonérations sociale et fiscale peut être porté de 1000 à 2 000 euros . Mais s'ajoute hélas, un nouveau critère d'attribution : les conditions de travail liées à l'épidémie. La prime devient la prime de la mort !

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

Cette Prime est un outil de division des salariés. De plus, cela ne doit nullement venir impacter notre bataille revendicative pour l'augmentation générale des salaires qui reste notre principal objectif.

Accord covid-19 - Propositions CGT



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 usagers, 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 usagers 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.s 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, 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 établissements 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 usagers est donc fermé.

Les usagers seront informés par sms/mail et par affichage à l'extérieur des locaux.

Les modalités éventuelles de contact seront indiquées.

Toutes les dispositions seront prises 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 contraint 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 usagers.

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.

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 devra 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.

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.

Article 7 – Activité partielle

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

Article 8 – Service civique

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

Article 9 – 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 10 – 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 11 – 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 12 – 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 13 – 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 14 – 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 15 – 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 16 – 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 diagnostic 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 20.

La CPNPS sera en charge de cette enquête.

Article 17 – Prime dite « Macron »

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

Article 18 – Suivi de l'Accord

Les parties signataires s'engagent à suivre de manière au moins hebdomadaire par audio ou visio conférence l'évolution des dispositions légales, notamment du Plan d'urgence sanitaire en vigueur. Le suivi se réalisera à distance.

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 19 : 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 20 : 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 large que celle spécifiquement lié à l'épidémie de covid 19.

Article 21 – Publicité et diffusion de l'accord

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

Article 22 : Date d'effet

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.

