

CSE MLP – Mardi 31 Mars 2020 – Covid-19

Remarques et Contributions CGT

1) Point d'étape sur Plan de continuité de l'activité (PCA)

Éléments chiffrés :

- Nombre de salariés en télétravail, en garde d'enfants, en maladie, Congés et RTT
- Tableau hebdomadaire pour comparatif (semaine 1 de confinement, semaine 2, etc...)

2) Réduction des risques et DUERP en lien avec PCA et télétravail

- Le complément DUERP proposé devrait être complété par l'ensemble des risques inhérents à la mise en œuvre d'un PCA, et particulièrement intégrer tous les risques liés au télétravail (voir document en Annexe).
- Une évaluation des risques à chaud et après le confinement doit être mise en place
 - Un questionnaire en ligne sera établi en concertation avec les élus qui sera établi sur la base des risques liés au télétravail repérés pour la MLP (voir annexes)
- La MLP devra mettre en œuvre toutes les préconisations relatives à la réduction des risques, et ce, de manière la plus immédiate possible.
- Support et Guide méthodologiques : Nous proposons d'adopter les préconisations de ce guide « Télétravail à domicile - Guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées à destination des entreprises et des salariés » - CARSAT Normandie

3) Proposition CGT d'un Accord d'entreprise « Covid-19 »

- Proposition CGT à négocier durant confinement
- Voir en Annexes la liste des points à négocier dans cet accord

4) Note sur organisation 1^{ère} inscription des jeunes

- Échanges sur la teneur de la note relative à l'organisation du 1^{er} accueil à distance

5) NAO 2019 : Quel calendrier ?

6) Note N°2 CGT sur Garantie jeunes

- Accompagnement et compétences sociales

7) Réclamations individuelles

- Quand aura lieu l'AG de la MLP, puisque le versement de la prime est liée à sa tenue ?
- Qu'en est-il du remboursement des titres de transports durant confinement ?
- D'autres questions liées aux conditions de travail durant la crise sanitaire sont intégrées dans le projet d'accord de Branche (Traité en Annexe)

Annexes

DUERP et Télétravail

« Le recours massif au télétravail constitue une modification importante de l'organisation du travail donnant lieu à consultation ; il en est de même de l'adoption d'un plan de continuité d'activité (PCA). »

Objectifs :

Il s'agit de rappeler aux télétravailleurs certains éléments afin de garantir leur sécurité et de protéger leur santé physique et mentale :

Les 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 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

Tableau des avantages et inconvénients du télétravail à adapter à la MLP
 Notamment en distinguant le **télétravail permanent** (confinement sanitaire) au **télétravail partiel** et en prenant en compte notre activité habituelle de contact direct et physique avec le public.

POUR LES SALARIÉS

	Avantages	Inconvénients
Pour les salariés	<p>Meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée : qualité de vie améliorée grâce à une augmentation du temps passé en famille, augmentation du temps réservé à la vie personnelle... impliquant une préparation de toutes les parties intéressées (salarié et famille)</p> <p>Possibilités de trouver un emploi en dehors de sa région sans que la distance soit un obstacle.</p> <p>Possibilité de travailler malgré une mobilité réduite en raison d'une maladie ou d'un handicap.</p> <p>Réduction des déplacements et des temps de transports.</p> <p>Flexibilité des horaires, le télétravailleur a plus de latitude décisionnelle pour gérer son temps de travail en fonction des conditions dans lesquelles il se trouve.</p> <p>Accroissement possible de la motivation (prise de décisions, initiatives, autonomie, etc.).</p> <p>Augmentation de l'autonomie au travail (prises de décisions, initiatives, choix dans la façon de procéder, organisation de l'environnement de travail).</p> <p>Diminution du stress et de la fatigue liés au transport.</p>	<p>Conflits possibles entre vie professionnelle et vie privée. Si les parties intéressées (salarié et famille) n'y sont pas préparées, l'équilibre travail-famille peut être fragile et générer des conflits. Il peut être difficile de faire comprendre aux membres de la famille que l'on travaille à la maison comme on le ferait au bureau.</p> <p>Isolement social accru des salariés.</p> <p>Changements de nature dans les relations sociales de travail (collègues, encadrement) dus à l'éloignement.</p> <p>Diminution de l'information et de la communication formelle et informelle (les communications peuvent être plus impersonnelles et moins riches).</p> <p>Risque de perdre des occasions d'avancement (carrière).</p> <p>Difficultés de mise en œuvre de l'apprentissage.</p> <p>Flexibilité des horaires et horaires décalés : peut devenir un inconvénient si l'individu ne s'impose pas de limites de temps.</p> <p>Exigences et contraintes plus grandes sur le plan de l'«automotivation», de la gestion du temps et dans la charge de travail.</p> <p>Augmentation du stress si le salarié est confronté seul à des problèmes ou questionnements sans recours possible.</p> <p>Risque d'absence d'évaluation du poste et de l'organisation du travail.</p>

POUR LES ENTREPRISES

	Avantages	Inconvénients
Pour l'entreprise	<p>Réduction du risque routier due à la diminution des déplacements.</p> <p>Réorganisation de l'espace (rénovations, centralisation, décentralisation, délocalisation).</p> <p>Economies réalisées sur le coût de l'immobilier, sur les frais de déplacement.</p> <p>Bilan environnemental bénéfique.</p> <p>Pouvoir d'attraction accru de l'entreprise (image) favorisant le recrutement et la fidélisation des employés.</p> <p>Accroissement de la flexibilité des activités et des services de l'entreprise.</p>	<p>Augmentation des risques si l'évaluation n'a pas été menée.</p> <p>Contrôle des conditions de travail difficile, nécessité de trouver de nouvelles formes de gestion et de management.</p> <p>Supervision plus difficile pour les managers.</p> <p>Complexification des méthodes de soutien, de sélection, etc.</p> <p>Diminution possible de l'engagement, baisse de l'esprit d'équipe.</p> <p>Communication interne plus difficile.</p>

Annexe 2 - Contours d'un accord d'entreprise spécifique Covid-19

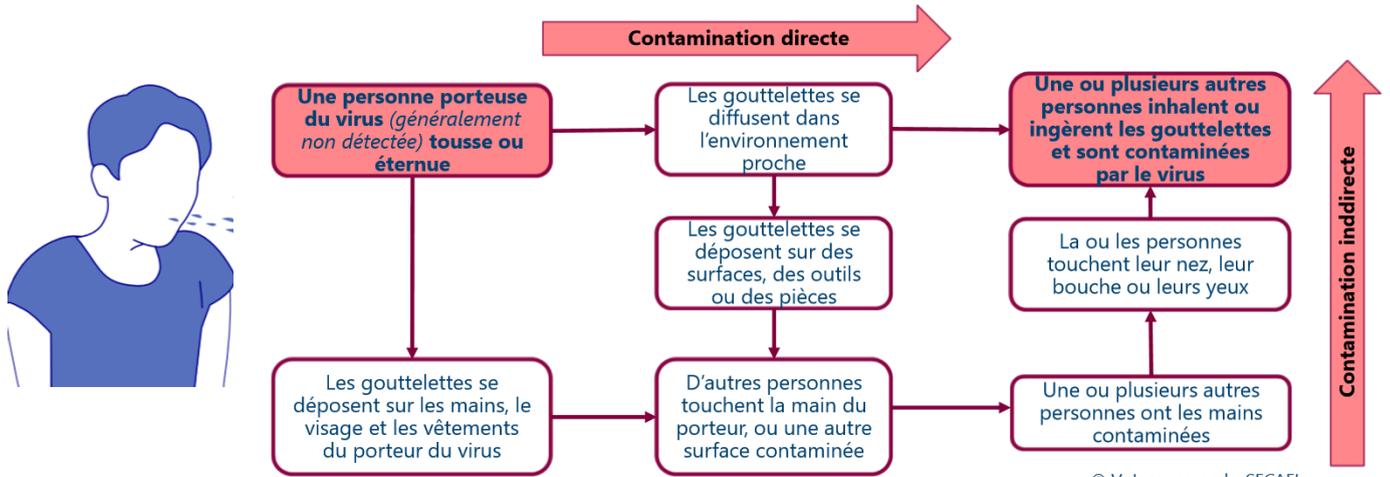
Objet de l'accord / Préambule :

Rappel du contexte, de la communication UNML, de la volonté des signataires de 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. Rappeler que les Missions locales ne rentrent pas dans le cadre de l'ordonnance relative à la durée du travail, aux congés et au repos et qu'elles ne sont pas impactées dans la mesure où leur financement est assuré dans un cadre budgétaire stabilisé pour l'année 2020.

Sujets traités :

- Maintien du fonctionnement CSE et CSSCT
- Moyens d'information, de communications et de déplacement des élu.e.s CSE
- Modalités de réunion et de délibérations du CSE et CSSCT
- Fermeture des sites et arrêt de l'accueil physique
- Prévoir la désinfection des locaux avant la reprise du travail après confinement
- Garde d'enfants : Son caractère prioritaire et privilégié dans le cadre du PCA et son incompatibilité avec le télétravail
- Avec maintien du salaire à 100% (ainsi que tous les droits issus du contrat de travail – voir plus bas)
- Télétravail : organisation, information CSE, le suivi, non discriminatoire, fourniture de matériel ou prise en charge forfaitaire suivant règles Urssaf (soit 10 euros/ mois pour nombre de jours travaillés en télétravail dans la semaine, soit 50 euros dans la situation de télétravail plein temps), même conditions de travail qu'avant le confinement notamment en termes d'avantages sociaux
- Cas des arrêts maladie en lien avec Covid-19 et des salariés fragiles : maintien de salaire à 100% du brut et maintien des avantages acquis
- Activité partielle : Non autorisée par DGEFP
- Cas des services civiques : Indemnisation et avantages maintenus
- Droits individuels et collectifs maintenus durant période de confinement
- Report de la période de prise de congés payés 2018/2019 ou de RTT d'autant de semaines que la durée de confinement.
- Les congés posés durant la période de confinement pourront être reportés
- (Les congés ou RTT confinés ne sont pas des congés)
- Temps et durée de travail ne pourront pas être modifiés sans avis du CSE.
- Droit d'alerte : rappel du maintien de la possibilité d'exercice du droit d'alerte
- Suivi et Enquête risques psychosociaux : Suivi régulier hebdomadaire de la situation, enquête globale sur l'évaluation des risques en fin de confinement.
- Durée et application de l'accord : dès le jour suivant sa signature, pour une durée correspondant à la durée de confinement ajoutée d'un jour ouvré.
- Négociation d'un accord « urgence sanitaire » : pour permettre d'anticiper tous risques sanitaires à venir

SAnnexe 3 – Schéma- Transmission Covid-19



© V. Jacquemond - SECAFI

Source OMS au 17/03/2020 : « La COVID-19 est transmise par des personnes porteuses du virus. La maladie peut se transmettre d'une personne à l'autre par le biais de gouttelettes respiratoires expulsées par le nez ou par la bouche lorsqu'une personne tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se retrouver sur des objets ou des surfaces autour de la personne en question. On peut alors contracter la COVID-19 si on touche ces objets ou ces surfaces et si on se touche ensuite les yeux, le nez ou la bouche. Il est également possible de contracter la COVID-19 en inhalant des gouttelettes d'une personne malade qui vient de tousser ou d'éternuer. [...] On ne sait pas avec certitude combien de temps le virus responsable du Covid-19 survit sur les surfaces. Les études (et les informations préliminaires sur la Covid-19) tendent à montrer que les coronavirus peuvent résister sur les surfaces quelques heures [surfaces sèches] à plusieurs jours. Ceci peut dépendre de différents paramètres, par exemple le type de surface, la température ou l'humidité ambiante.»

