

CSE MLP – Jeudi 7 Mai 2020 – Pandémie DÉCLARATION PRÉALABLE La pandémie n'autorise pas tout !

Une situation inédite

Depuis, la Pandémie et les annonces de mesures de confinement et, plus particulièrement, depuis le 17 mars 2020, les salarié.e.s de la ML Paris sont confinés.

Du jour au lendemain, les salariés se sont répartis entre 4 catégories : 1) Ceux en garde d'enfants ou considérés comme vulnérables ou personnes contact, 2) Ceux en congés ou RTT, 3) Ceux en congés maladie 4) Ceux en télétravail.

Cette situation bien entendu nous ne pouvions l'anticiper et la préparer.

Le Télétravail ça s'organise, ça ne s'impose pas

Ainsi du jour au lendemain, pour la plupart d'entre nous, nous sommes retrouvés en télétravail subi et subit à temps plein. Sans le temps de l'analyse des postes, du matériel, des connexions ou forfaits, dont disposait chacun d'entre nous, et encore moins de nos conditions de vie pour assurer ce télétravail. Du jour au lendemain cela nous a été imposé.

Selon la CGT, le télétravail ne peut pas être imposé. Il peut être organisé et mis en place par l'employeur, notamment en cas de menace de pandémie (art. L 1222-11 du CDT) et considéré comme un aménagement de poste, mais cela ne veut pas dire qu'il faille l'imposer du jour au lendemain.

Nous avons donc le temps

Nous aurions dû prendre le temps de la première semaine pour réaliser cet aménagement poste par poste, salarié par salarié suivant les règles en vigueur.

Y avait-il urgence à nous précipiter et à abreuer les salariés de procédures multiples, successives parfois contradictoires dès les premiers jours ?

La CGT a transmis ses propositions en matière de télétravail : 2h matin et 2h après-midi avec une journée de repos entre chaque journée de télétravail. Le matériel doit être fourni et l'indemnité prévue par l'Urssaf versée.

Le télétravail et ses risques complètement mis de côté ?

De fait, le télétravail a été imposé à la ML Paris. Certains salariés le souhaitaient, d'autres n'avaient rien demandé. Mais il fallait selon le Diktat de notre Direction Générale que « tout le monde travaille et participe à l'effort ».

Au bout que quelques semaines de télétravail subi et à temps plein, il a fallu se rendre à l'évidence. Si certains en tiraient un certain avantage (et tant mieux), d'autres le vivaient beaucoup plus mal.

La CGT avait alerté dès le CSE du 31 mars sur l'ensemble des risques lié au télétravail.

Le DUERP* (Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) a-t-il intégré l'ensemble de ces risques ? La ML Paris a-t-elle tout mis en œuvre pour évaluer ces risques mais surtout les réduire voire les annihiler ?

**Art R4121-1 du CDT « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. »*

Faire pression, contrôler de manière exacerbée : Faut que cela cesse !

Nous voudrions ici insister sur la pression et les contrôles incessants de certains responsables de sites en la matière. Les élu.e.s du CSE sont en lien réguliers avec les collègues et pourraient établir un classement entre les comportements de nos « managers ».

Cette pression quotidienne sur les horaires de début ou de fin de télétravail, sur le fameux « reporting » d'activité, sur les tableaux comparatifs des résultats de l'ensemble des salariés du même site ou de la même équipe est intolérable. Cela relève d'un droit d'alerte.

L'encadrement se retrouve entre le marteau et l'enclume ?

Certes le télétravail confiné retire aux « RS » ou à l'encadrement « dit de proximité », deux missions essentielles que sont l'animation d'équipe et l'organisation de l'activité sur site. Désormais, il ne leur resterait plus que le contrôle ? Qu'ils laissent les salarié.e.s tranquilles. Nous n'avons pas envie ni besoin d'emporter chez nous nos responsables et partager avec nos proches confinés ces pressions insupportables. C'est ce que dénonce la CGT.

La « CGT cadres » dans son enquête récente dénonce entre autres cette situation actuelle vécue difficilement par l'encadrement (<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/rapport-enquete-trepid>).

Cependant nous ne comprenons pas que certains responsables s'octroient de manière abusive le droit d'exercer une pression supplémentaire sur les salariés qui n'ont pas besoin de cela dans la période que nous connaissons.

Garder ses enfants sans travailler et avec maintien de salaire, est-ce possible à la ML Paris ?

Nous aurions pu penser qu'à la ML Paris les parents obligés et contraints de garder leurs enfants chez eux, allaient être « tranquilles ». Nous pensions qu'ils avaient déjà beaucoup à faire entre les devoirs à la maison et l'organisation de la vie de gamins contraints à rester en quatre murs.

Et bien non !

Là encore, c'est comme s'il fallait que les salariés en « garde d'enfants » participent à « l'effort de guerre anti Covid ». Rester chez soi à garder ses enfants, c'est pas moral pour la Direction Générale : Faut que tout le monde bosse !.

Belle solidarité. La parentalité on s'en moque.

Alors, la MLP adresse des messages durant le confinement pour dire qu'elle fera une faveur aux salariés en maintenant leur salaire alors que la Loi prévoit que c'est l'assurance maladie qui va prendre en charge leur salaire.

Pire, alors que le syndicat patronal UNML recommande un maintien de salaire à 100%, la ML Paris se fait tirer l'oreille préférant « gagner de l'argent sur la maladie ».

En effet, le budget 2020 est acté donc les salaires peuvent être maintenus à 100%

Après le 1^{er} Mai, fête des travailleur.se.s, on met les parents au télétravail forcé !

Voilà la gentille menace que fait planer la ML Paris, comme d'autres d'ailleurs sur les parents en garde d'enfants (Majoritairement des femmes, dont certaines isolées).

La solidarité à la ML Paris : Faut que tout le monde bosse !

Si tu ne télétravailles pas avec ton gamin sur les genoux, t'auras pas de maintien de salaire !

Voilà comment on met la pression sur nos collègues en garde d'enfant.

Dans quelle société vit-on ?

Et les salariés vulnérables ?

Nous ne connaissons bien entendu pas la situation de chacun, et s'agissant des salariés dits vulnérables dans le contexte de la pandémie, là encore, il ne faudrait pas que la ML Paris leur fasse subir une double peine en ne maintenant pas leur salaire à 100%.

Faudra-t-il qu'ils télétravaillent aussi ?

Reprise d'activité sur site : Qui décide à la ML Paris ?

Nous le vivons quotidiennement la manière dont le gouvernement gère cette pandémie suscite des discussions et des polémiques qui font les choux gras des chaînes d'information en continu.

Alors dans ces informations aussi multiples que contradictoires, il y a de quoi s'y perdre.

Macron décide que nous reprenons le chemin du déconfinement le 11 Mai, tandis que le 1^{er} Ministre, la Maire de Paris, notamment, recommande de poursuivre le télétravail là où il a été mis en place.

Nous vivons donc à l'heure des décideurs, qui décident chacun dans leur coin.

Alors notre Direction générale, par mail du jeudi 30 avril, décide que la reprise se fera dès le 11 mai.

Que le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale organisées à Huis Clos la veille de cette annonce n'ait pas traité ce point, que le Bureau de la Mission Locale n'ait pas Statué, que les élu.e.s du CSE n'ait pas été informés, et encore moins consultés, n'a pas dérangé la Direction Générale pour « balancer » la veille du Week-end du 1^{er} Mai une annonce qui allait générer de l'inquiétude et du stress. Merci qui ?

Les guides et préconisation de l'UNML ?

Manifestement les directions de Missions Locales qui se réunissent en visio plusieurs fois par semaine nous dit-on sont promptes à décider en dehors des préconisations du syndicat patronal UNML. Pourtant ce n'est faute d'avoir, pour l'UNML, publier et diffuser des guides, des Kits et des préconisations...Mais les Directions n'en ont que faire...Elles décident qu'il faut reprendre dès le 11 Mai à n'importe quelles conditions de transports notamment. Les missions locales n'ont jamais cessé leurs activités, elles les ont réduites certes, mais qui n'a pas réduit son activité ? Rien n'oblige à ouvrir dans l'urgence et sans garanti pour la santé des salariés et celle des jeunes.

Pas de Taf sans garantie pour la santé des salariés et celle des jeunes !

Tel est le slogan de la CGT Missions locales qui connaît bien le manque d'organisation du réseau des missions locales, chaque mission locale n'hésitant pas à défendre son seul pré carré plutôt que de démontrer l'unité (inexistante) de l'ensemble des structures la constituant.

Nous savons que la santé des salariés et celles des jeunes passera après la volonté aveugle d'ouvrir au nom d'une réponse à l'urgence des jeunes qui ne leur sert que de prétexte à ouvrir les portes des missions locales. Que les directions assurent donc l'accueil physique alors !

Le rôle des élu.e.s du CSE

L'information et la consultation des élu.e.s du CSE est obligatoire.

Chaque modification du DUERP doit lui être soumise.

Pour ce qui concerne le « PCA » (Plan de continuité de l'Activité), on pourra aussi évoquer un Plan de Reprise d'Activité (PRA), mais l'activité ne s'est jamais arrêtée n'en déplaise à la Direction générale, il devra également être soumis au CSE.

Bien entendu l'aspect RH pour cette reprise d'activité sur site devra faire l'objet d'une information et d'une consultation du CSE.

Il s'agira là de vérifier que la ML Paris a bien mis en œuvre toutes les obligations qui lui incombent en matière de santé et de sécurité des salariés et des jeunes, mais également des partenaires extérieurs qui seraient conduits à venir à la ML paris.

Il y aura un délai entre l'information et la consultation du CSE.

L'information du CSE ayant lieu le 7 Mai, un délai devra être donné pour que celui-ci puisse se prononcer sur l'ensemble des documents qui lui seront soumis.

Ce qui d'emblée interroge sur le délai puisqu'entre le jeudi 7 mai et le Lundi 11 Mai, il n'y a pas un jour franc.

C'est une curieuse manière de considérer les représentants élus du personnel qui sont insidieusement incités à travailler le week-end pour donner leur avis ?

Passer en force ? Un risque pour le Président de la ML Paris

Alors certes, la ML Paris peut nous obliger à venir travailler,

Alors certes, elle peut suivre le président Macron et vouloir absolument ouvrir le 11 mai.

La CGT s'y opposera.

Si la ML Paris s'obstine à suivre Le Président de la République au détriment de notre santé et celle des jeunes en méprisant les règles d'hygiène et de sécurité, alors elle encourra un risque pénal que son Président devra assumer.

Est-il chose plus essentielle que notre santé ?

Paris, le 7 Mai 2020

LES PRINCIPES CGT POUR UNE REPRISE PROGRESSIVE DE L'ACTIVITÉ

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

DUERP / PCA / PRA

DUERP

Sur le télétravail

- Nous souhaitons disposer de l'ensemble du DUERP.
- Le document remis n'évalue pas tous les risques liés au télétravail
- Les questionnaires évoqués n'ont pas été élaborés par le CSE
- Un questionnaire n'est pas une réelle évaluation du risque
- Points non traités :
 - Le contrôle et la pression par certains responsables durant le télétravail ne sont pas du tout traités
 - La durée du travail (2h matin / 2h après-midi et une pause d'une journée entre chaque journée télétravaillée)
 - Les pauses
 - La durée des audios ou visios
 - La question du télétravail forcé quand on est en garde d'enfant

Chaque risque doit être évalué et faire l'objet de préconisations concrètes dans le DUERP

Comment la MLP évalue chaque risque ? Comment elle y remédie ?

- 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

DUERP / PCA / PRA

Sur les mesures de reprise d'activité sur chaque site

- ▶ Désinfection préalable de tous les bâtiments (préciser date, présenter facture et bon de livraison)
- ▶ Déclaration en accident de travail de tout salarié atteint du Covid-19
- ▶ Assurer dans tous les sanitaires un approvisionnement suffisant en savon liquide et en essuie-mains papier de qualité (présentation facture et bon de livraison)
- ▶ Mettre en place des systèmes d'ouverture des portes « pied ou coude » pour les salles et les toilettes.
- ▶ Fournir des poubelles supplémentaires afin que les salariés puissent y jeter exclusivement masques, mouchoirs, gants et réfléchir aux endroits stratégiques pour les positionner.
- ▶ Identifier les outils mutualisés tels que les imprimantes, les copieurs etc, et mettre à disposition, à proximité, de quoi les désinfecter à chaque utilisation et changement d'utilisateur
- ▶ Mettre en place un ratio maximum de salariés par bureau permettant de respecter une distance de 2 mètres entre chaque collègue.
- ▶ Tenir toutes les réunions par visio.
- ▶ Présence de personnel d'encadrement avec la mission, entre autres, de veiller à la mise en œuvre effective des mesures définies.
- ▶ Maintenir la présence, là où il existe, du service de santé au travail.
- ▶ Communiquer aux sauveteurs secouristes du travail présents sur site les consignes et protocoles de soins d'urgence et leur mise à jour régulière.
- ▶ Neutraliser les ascenseurs,
- ▶ Mettre en place un numéro d'appel unique permettant à chaque collègue de faire remonter les difficultés rencontrées.
- ▶ Mise à jour avec ces mesures du Document Unique des Evaluations et Risques Professionnels (DUERP)
- ▶ Modification des contrats d'entretien pour augmenter les heures de nettoyage afin de désinfecter quotidiennement les locaux et les outils partagés en libre-service
- ▶ Mise en place de visites régulières de la CSSCT ou élus CSE
- ▶ Communiquer la liste des membres de la CSSCT et leurs coordonnées pour être joint par les salariés qui le souhaiteraient

TRANSPORT

- ▶ Passage du forfait mobilité à 400 euros/an pour permettre aux salariés d'éviter le recours aux transports en commun jusqu'au déconfinement total.
- ▶ Intégrer dans le temps de transport dans le temps de travail journalier habituel.
- ▶ Réduction de la journée de travail à 4 heures avec 1 heure de pause déjeuner
- ▶ Possibilité de travailler dans un autre site plus près du domicile et éviter l'utilisation des transports en commun.

SANTE ET SÉCURITÉ DU PUBLIC

- ▶ Installation de plexiglas ainsi qu'un marquage au sol de distanciation pour les salariés en lien avec le public. (Factures, bons de livraison)
- ▶ Réorganisation des accueils et de l'accueil libre-service par la mise en place de séparateurs entre les salariés et les usagers
- ▶ Suppression de l'utilisation au tout venant des bornes et des matériels informatiques à disposition des usagers

RESTAURATION

- ▶ Mise à disposition des salles de réunion aménagées avec une amplitude large d'utilisation permettant ainsi de limiter le nombre de salariés présents simultanément dans ces espaces.
- ▶ Mise à disposition du gel hydro alcoolique, des solutions lavantes et des essuie mains
- ▶ L'emplacement des tables dans ces salles doit permettre une distanciation d'au moins deux mètres entre les utilisateurs.

COMPLÉMENT MINISTÈRE TRAVAIL / PLAN DE DÉCONFINEMENT NATIONAL

Qu'en est-il à la ML Paris ?

1) **Priorité au télétravail**

« Les mesures de protection collective comprennent en particulier les mesures organisationnelles, en premier lieu le télétravail, de nature à éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition, et qui doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre. »

2) **Calcul des jauges par espace pour tous les sites de la ML Paris**

Nous devons disposer de ces calculs pour l'ensemble des sites en intégrant non seulement les salariés mais également les jeunes.

Il faut établir les surfaces résiduelles et jauges maximales par site.

3) **Gestion des flux de personnes**

« Dans les Établissements recevant du public (ERP), les lieux de travail, les lieux publics de passages, les flux de personnes doivent faire l'objet d'une analyse rigoureuse dans le contexte de pandémie. Il faut à la fois gérer les périodes d'affluence mais aussi les anticiper pour les éviter ou les réduire ».

« La gestion des flux doit également intégrer celle des autres acteurs : clients, fournisseurs, prestataires, Dans les ERP, les lieux de travail, les lieux publics de passages, il faut à la fois gérer les périodes d'affluence mais aussi les anticiper pour les éviter ou les réduire. »

Rappel : Le télétravail doit être mis en place chaque fois que possible

Nous avons besoin avec précisions pour chaque site

Entrée du site :

Marquage au sol en amont pour distanciation physique

Séparation des flux :

Sens unique dans les ateliers, couloirs, escaliers (si plusieurs montées d'escaliers). Si la configuration du bâtiment le permet, les portes d'entrées et de sorties doivent être différenciées afin d'éviter le croisement des personnes.

Plans de nettoyage régulier des rampes d'escalier (2 fois / jour minimum), car il faut continuer de tenir la rampe dans les escaliers (en moyenne 10% des accidents du travail proviennent de chutes dans les escaliers, avec parfois des conséquences très graves...)

Réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses

Plan de circulation dans l'entreprise : piétons,

A l'intérieur du bâtiment, un sens unique de circulation doit être mis en place avec marquage lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière...

Zones d'attentes

Marquage au sol : entrées, sorties...

Lieux de pause : distributeurs/machines à café/ pointeuse. Afficher les mesures barrières : se laver les mains avant et après utilisation, en plus de la désinfection par les prestataires

Locaux communs (salle de réunion) ou sociaux. une fois déterminé le nombre maximum de salariés présents dans le local, prévoir un indicateur à l'entrée qui permet de connaître ce nombre avant d'entrée et un dispositif équivalent permettant de connaître le nombre de sortie surtout si l'entrée est distante de la sortie,

Portes ouvertes si possible pour éviter les contacts des mains avec les surfaces (poignées, etc.)

Bureaux : Privilégier une personne par bureau ;

4) **Masques : les salariés doivent être formés et avoir des masques pour venir au travail**

L'efficacité du masque est conditionnée par la bonne utilisation de celui-ci. Le port du masque nécessite une information spécifique pour éviter les contaminations qui pourraient résulter d'une mauvaise utilisation (mise en place, conditions et durée de port, retrait). Il doit être rappelé dans l'espace de travail (formation, affiche, etc.).

S'agissant du masque grand public en particulier, le HCSP, dans son avis du 24 avril 2020, rappelle qu'il est efficace s'il est correctement porté et entretenu comme suit :

- Les masques doivent être entretenus selon les indications données par le fabricant concernant le lavage (nombre de lavages, température, etc.)
- Les masques doivent être ajustés et couvrir la bouche et le nez
- Les mains ne doivent pas toucher le masque quand il est porté
- Le sens dans lequel il est porté doit être impérativement respecté : la bouche et le nez ne doivent jamais être en contact avec la face externe du masque. Une HDM des mains est impérative après avoir retiré le masque

Le port du masque ne dispense pas du respect dans la mesure du possible de la distanciation sociale et dans tous les cas de l'hygiène des mains.

5) **Prise en charge des personnes symptomatiques**

Il revient, à l'entreprise, le cas échéant avec la médecine du travail, de rédiger préventivement une procédure ad hoc de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez eux et contacter leur médecin traitant. Elles élaborent des matrices des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable ») pour faciliter l'identification des personnes contacts en cas de survenu d'un cas avéré.

6) **Nettoyage et désinfection**

Nettoyage quotidien après réouverture :

Pour nettoyer les surfaces, il conviendra d'utiliser des produits contenant un tensioactif (solubilisant les lipides) présent dans les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants. Outre son activité de dégraissage des surfaces, le tensioactif va également dégrader les lipides de l'enveloppe du virus SRAS-CoV-2 et ainsi l'inactiver. Ces produits de nettoyage pourront donc être utilisés pour l'entretien quotidien des locaux après le retour des personnels.

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Une désinfection visant le SRAS-CoV-2 est réalisée avec un produit répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019), ou avec d'autres produits comme l'eau de Javel à la concentration virucide de 0,5% de chlore actif (par exemple 1 litre de Javel à 2,6% + 4 litres d'eau froide).

Ces opérations se feront en respectant les préconisations indiquées dans le document ED 6347 de l'INRS.

Procéder plusieurs fois par jour au nettoyage-désinfection des surfaces et des objets régulièrement touchés à l'aide de lingettes ou bandeaux nettoyant contenant un tensio-actif :

- en portant une attention particulière aux surfaces en plastique et en acier ;
- notamment des sanitaires, équipements de travail collectifs, rampes d'escaliers, poignées de portes, interrupteurs d'éclairage, boutons d'ascenseur, écrans tactiles, combinés de téléphone, appareils de paiement, comptoir d'accueil, mobilier, etc.
- pour la désinfection des objets portés

COMPLÉMENTS CGT

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

- Raisonner à l'échéance septembre 2021
- Mise à jour en y incluant PRA progressive sur site
- 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) Questions à traiter en préalable à toute reprise : Questionner notre public et nos pratiques

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 ?

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 ?
- Quelle dotation exceptionnelle pour les jeunes en GJ ou en Pacea en matière de tablette et de forfait internet suffisant ? Envisager une dotation massive pour 1000 jeunes
- 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

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

- Selon Proposition de trame CGT à négocier durant confinement

Sujets traités (non exhaustif – voir le projet de trame CGT) :

- 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

Paris le 7 mai 2020