

« Dispositifs RH de nature exceptionnelle mis en œuvre dans le cadre du re-confinement »

20 novembre 2020

A la suite des réunions des 6 novembre, 9 novembre et du 12 novembre 2020, tenues en présence des Directeurs généraux des Caisses Nationales et des Organisations Syndicales, ce document précise les réponses communes des Caisses Nationales et de l'Ucanss aux demandes des Organisations Syndicales.

1. Le cadre général d'inscription de ces mesures exceptionnelles

Le Président de la République a annoncé mercredi 28 octobre un re-confinement, qui prend effet le vendredi 30 octobre et s'étend au moins jusqu'au 1er décembre.

Cette mesure présente des caractéristiques semblables à celles du mois de mars dernier, notamment en ce qu'elle vise à répondre à un risque sanitaire élevé issu de la très forte circulation épidémique et du risque accru de saturation des hôpitaux.

Cependant, les crèches, écoles, collèges et lycées sont ouverts et accueillent les enfants, ce qui a pour conséquence que les salariés n'ont pas à assurer la garde de leurs enfants tout en exerçant leur activité professionnelle.

En outre, les services publics demeurent ouverts, ceci concernant également les missions d'accueil du public.

Les mesures d'accompagnement prises dans le cadre du re-confinement, sont en continuité avec les règles de gestion mises en place au printemps, et permettent de concilier les impératifs de protection des salariés et de continuité d'activité.

2. Le socle commun des dispositions RH de nature exceptionnelle

A. La généralisation du télétravail est la règle pour les activités qui le permettent

Le temps de travail effectué en télétravail peut être porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance, sous réserve de garantir la bonne continuité du service public, et notamment de l'activité d'accueil, telle que les pouvoirs publics l'attendent.

Pour les salariés dont l'activité est partiellement télétravaillable, des solutions mixtes de travail sur site et de télétravail sont mises en place. L'objectif est que le plus grand nombre de salariés puisse bénéficier du télétravail.

Les personnels dont l'activité n'est pas télétravaillable ont vocation à travailler sur site.

Le travail sur site est réalisé en respect du protocole sanitaire mis à jour le 29 octobre 2020 :

- Des attestations d'autorisation de déplacement professionnel sont à produire par les employeurs pour l'ensemble des salariés concernés par le travail sur site ;
- L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail ;
- Les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

Ce travail s'appuie désormais sur l'expérience des organismes qui ont éprouvé depuis plusieurs mois les mesures de protection, qui sont bien en place et connues de tous les salariés.

B. Une indemnisation du télétravail dans le cadre dérogatoire mis en œuvre depuis le 16 mars 2020

L'indemnisation du télétravail dans le contexte de re-confinement se fait sur la base de la décision du Comex du 14 octobre 2020 de prolonger jusqu'au 1er avril 2021, la possibilité laissée aux employeurs de verser une indemnité exceptionnelle au titre du télétravail dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.

Pour rappel cette indemnité bénéficie à l'ensemble des salariés en situation de télétravail, sur demande de l'employeur.

Elle se substitue pour la période concernée à l'indemnité versée en application de l'article 5 du protocole du 28 novembre 2017, pour les personnels déjà en situation de télétravail, assurant ainsi une équité de traitement des salariés lorsqu'ils télétravaillent.

Son montant s'élève à 2,60 euros par jour effectivement télétravaillé.

C. Un décompte du temps de travail au réel

Les équipements informatiques ayant été massivement déployés dans les organismes et permettant aux salariés de travailler à distance dans des conditions informatiques normalisées, le temps de travail est décompté au réel, soit par l'intermédiaire du badgeage, soit via une déclaration des heures effectuées.

Les branches sont néanmoins conscientes que des salariés peuvent être confrontés à des situations particulières, qui seront appréhendées avec bienveillance.

D. Un principe général de versement des primes de fonction en application des dispositions conventionnelles

Pour les salariés en situation d'accueil, le fonctionnement le plus normal est recherché, en lien avec l'ouverture des services publics. Le principe général qui en découle est un versement des primes de fonction en application des dispositions de la convention collective.

E. La dispense d'activité est un régime d'exception

Par exception, la dispense d'activité est un régime mobilisable uniquement pour :

- Les salariés vulnérables dont l'activité n'est pas télétravaillable sur présentation d'un certificat délivré par le médecin, selon les modalités prévues par le décret 2020-1365 du 10 novembre 2020 ;
- Les salariés contraints de garder un enfant, sur production d'un justificatif visant le non accueil par un établissement scolaire ou une structure d'accueil

La dispense d'activité ne couvre pas la situation d'un salarié qui ne souhaite pas faire garder son enfant ou le laisser en établissement scolaire. Cela sera considéré comme une convenance personnelle. Il lui faudra poser un motif d'absence, ou à défaut, il sera considéré en sans solde.

F. La prime de crèche

Contrairement au premier confinement, les modes de garde des jeunes enfants fonctionnent dans les conditions habituelles et le régime de chômage partiel n'est pas reconduit. Par conséquent, la prime de crèche est versée selon les dispositions conventionnelles.

G. Tickets restaurants, indemnités repas et indemnités kilométriques

S'agissant des titres restaurant le principe est un maintien du droit pour les salariés sur site et en télétravail. Ce bénéfice peut également concerner les salariés dont le restaurant d'entreprise est fermé durant la période.

A titre exceptionnel, les organismes locaux peuvent accorder aux salariés se rendant sur site à la seule demande de l'employeur et quand les circonstances le justifient, une compensation concernant les frais de repas et les indemnités kilométriques.

H. Accompagnement des salariés

Afin de répondre, en cette période exceptionnelle, aux sollicitations des collaborateurs, les dispositifs internes propres à chaque organisme restent mobilisables.

Par ailleurs, les organismes sont invités à promouvoir auprès des salariés la plateforme d'écoute Pros-Consulte.

I. Dialogue social au niveau local

D'une manière générale, les réunions avec les représentants du personnel se tiennent régulièrement sous la forme d'audios ou de visioconférences.

En outre, la communication syndicale est maintenue par les médias sociaux accessibles aux salariés.

Ainsi, le dialogue social au niveau local se poursuit.

Les modalités de circulation des représentants du personnel doivent être adaptées à la situation exceptionnelle. Ceci implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsqu'il est considéré que les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants.

Un tel déplacement sur site, ne pouvant être différé ou étant indispensable à l'exercice des missions, est regardé comme un déplacement professionnel. A ce titre, il est nécessaire de bénéficier d'une autorisation de déplacement dérogatoire au même titre que les salariés qui doivent se rendre sur le lieu de travail.