

## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DE CRISE « COVID-19 »

### Préambule :

L'épidémie liée au Coronavirus oblige tout un chacun à prendre des mesures de distanciation sociale et de barrières afin de se protéger et de protéger en particulier les plus fragiles. Dans cette démarche, dans un souci de protection des personnes accueillies et des salariés, l'Association du Clos du Nid et les organisations syndicales signataires ont convenu de s'associer dans la recherche d'une nouvelle organisation du travail Protectrice pour tous.

### Contexte :

Dans le cadre du confinement dans chaque établissement ou service, Il est nécessaire de restreindre les vecteurs extérieurs, considérant que le risque majeur pour les résidents est une contamination amenée de l'extérieur par les salariés. Il a été convenu de modifier les prises en charge des usagers : ***«Faire intervenir le moins d'intervenants possible au quotidien, tout en garantissant un accompagnement de qualité, confortable et convivial, est devenu une priorité».***

Structurellement il est à noter la baisse d'activité importante des secteurs : Pôle Enfance, EATU, ESAT qui dégagent un nombre certain de salariés sans activité. Ceci constitue une « réserve » en situation d'Autorisation d'Absence Rémunérée, mobilisable pour intervenir dans tout établissement ou service.

Financièrement, il faut retenir que les organismes financeurs (Assurance Maladie, Conseils Départementaux) maintiennent un financement total comme avec une activité pleine.

## CHAPITRE 1 : CADRE JURIDIQUE

### 1- Cadre Juridique :

En application de l'état d'urgence sanitaire, par dérogation au code du travail, à la CCN 66, à la CCN des transports, aux accords d'entreprise, les partenaires signataires conviennent des règles suivantes :

### 2- Champ d'application :

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'association du Clos du Nid.

### 3- Durée :

Cet accord de durée limitée s'éteindra par la fin de la situation de crise ou par la dénonciation de l'ensemble des signataires.

## CHAPITRE 2 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 1- Durée Hebdomadaire :

La durée hebdomadaire de travail de 35 h prend un caractère aléatoire relatif à la charge de travail « dégradé » et à l'effectif disponible. Toutefois elle sera comprise entre 24 et 48 heures. La moyenne pouvant changer, suivant la période, mais elle devra avant tout tendre vers une équité entre les différents services et personnes.

### 2- Répartition du temps de travail :

\* **Durée quotidienne** : jusqu'à 12 heures pour n'importe quel jour de la semaine et pour tout service. Toutefois il ne sera pas fait plus de 2 temps pleins à la suite.

\* **Repos hebdomadaire** : chaque salarié conserve le nombre de RH convenu dans l'accord 35 heures soit : 2,5 RH par semaine ou 5 par quatorzaine et 2 RH + les RTT pour les salariés cadres non soumis à horaires.

\* **Repos Compensateur** : dans le cadre d'une organisation en 12h des « repos compensateurs » (RC) de non travail (0h) viendront intégrer les plannings.

\* **Autorisation d'Absence Rémunérée** : Le cas échéant et dans un souci d'équité associative, lorsque le service est assuré, les salariés « en trop » sont mis en Autorisation d'Absence Rémunérée (Il n'y aura pas de AAR lorsque le salarié est en congés). Pour les établissements utilisant le logiciel *OCTIME* ils seront positionnés en AAR (autorisation d'absence rémunérée).

L'objectif étant de rechercher un partage du risque afin de préserver une équité entre salariés.

\* **Cycle de travail** : les salariés passant d'une organisation à la semaine, à une organisation par cycles (travail le WE, horaires décalés) percevront une prime différentielle entre grille internat et grille externat, ainsi que l'avenant 235 le cas échéant.

\* **Congés Trimestriels** : Conformément à l'accord CT, s'ils sont pris fractionnés (max en 2 fois) leur somme horaire ne doit pas dépasser 52h pour 6 CT et 28h pour 3 CT pour les salariés à temps plein et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

- Attention dans le cas de travail en 12h ils pourront aussi être posés sur des RC (0h) pour rentrer dans le quota (52h ou 28h)

\* **Congés Annuels** : Par dérogation pour l'année à venir il n'y a pas de période principale de pose des CA.

\* **Jours Fériés** : Si le salarié travaille il récupère les heures travaillées et perçoit la prime (avenant 235 soit 2pts/h). Si le salarié est en RH il récupère 7 heures (prorata pour un temps partiel). Pour toute autre situation (AAR, RC) le jour est chômé et payé.

\* **Heures Sup à récupérer** : En aucun cas il ne sera imposé à un salarié la pose d'heures. Toutefois s'il le souhaite il pourra en faire la demande.

**\*Rappel de Salariés lors de leurs congés :**

En congés « garde d'enfants » un salarié peut être rappelé sachant qu'il existe un dispositif de garde d'enfants organisé par l'Etat.

Toutefois si les horaires de garde et de travail ne coïncident pas, un compromis sera recherché.

En CT pour raison de service un salarié pourra être rappelé avec un délai de prévenance de 48h

En CA pour raison de service un salarié pourra être rappelé avec un délai de prévenance d'une semaine.

**\* Ordre de priorité de la mobilisation en cas de tensions :** en cas de tensions les établissements feront remonter leurs besoins à la DRH pour activer la réserve de personnels. Si la réserve se trouve être insuffisante les salariés en « arrêt garde d'enfants » seront appelés. Pour finir en dernier lieu, sont rappelés les salariés en CT puis en CA

Dans les cas de rappel en CT ou en CA les jours non pris seront affectés au Compte épargne temps et majorés à 25% ou récupérables en heures ?

**\* Heures supplémentaires :** Durant le temps de cet accord, les salariés qui auront dépassé la moyenne des 35h effectives (lissées) récupéreront leurs heures supplémentaires majorées à 25%

**\* Rémunérations :** Les personnels réservistes assurant leur mission dans d'autres établissements auront un maintien de salaires (primes incluses + fériés) en fonction de leur planning initial.

Les salariés ayant un planning « dégradé » suite à cette situation auront eux aussi un maintien du salaire – perte de primes de fériés et de dimanche

### CHAPITRE 3 : MODALITÉS DE SUIVI, DURÉE, REPOS.

\* **Suivi de l'accord** : les signataires dans le cadre de la réunion hebdomadaire du COPIL RH s'engagent à évaluer, adapter, ledit accord si besoin. Comme prévu par la règlementation.

\* **Date d'effet, durée** : Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et prendra fin avec la sortie de crise, et/ou après la décision concertée des signataires.

Dépôt : Le présent accord sera déposé en -- exemplaires auprès de la DDIRECTE.

Fait à Marvejols Le 20 avril 2020

Pour le Copil Rh

Pour l'Association Pour

La CFDT

Pour FO

Pour la CGT