



Emetteur : Direction générale

Destinataires : Administrateurs, managers, salariés, représentants du personnel de l'ifac

Objet : Situations relatives à la gestion des effectifs – COVID-19

13 mars 2020

Cher(e) collègues,

La situation sanitaire liée à la propagation du coronavirus COVID-19 sur les territoires évolue rapidement et nous sommes amenés à devoir prendre des décisions sur l'employabilité temporaire de nos collaborateurs et la continuité d'exploitation de l'association.

Le Président de la République a décidé dans son allocution télévisée du 12 mars au soir de fermer les crèches, les écoles, les collèges et les lycées, notamment. Cette décision a un impact direct sur l'essentiel de notre activité. Aussi, nous avons pris les mesures suivantes :

- La cellule de crise activée en interne depuis le 7 mars dernier est au travail pour prendre les mesures de protection de la santé de nos usagers et de nos salariés, mais aussi de préservation de l'emploi et de la continuité de notre association.
- Nous consultons l'ensemble de nos donneurs d'ordre pour prendre les dispositions qui s'imposent site par site et activité par activité. D'ores et déjà :
 - o L'ensemble des établissements d'accueil de la petite enfance seront fermés à l'accueil du public dès lundi et jusqu'à nouvel ordre
 - o Les sites d'accueil péri et extrascolaires implantés dans les écoles seront fermés, jusqu'à nouvel ordre.
 - o Nous proposerons aux collectivités qui le souhaitent et sous réserve des instructions des autorités de l'Etat, comme de l'évolution de la pandémie, la mise en place d'un service minimum d'accueil susceptible d'accueillir les enfants des personnels soignants ou dans l'obligation de se rendre sur leur lieu de travail.
 - o Les sites d'accueil tout public (centres sociaux, maisons de jeunes, espaces jeunes...) tout comme nos activités de formation ne semblent pas directement concernés ; nous suivrons cependant les instructions nationales et locales, sans mesures excessives. A ce jour, nous suggérons autant que possible d'y poursuivre une activité minimale d'accueil, sauf instructions contraires, liées à des mesures de sécurité et de santé publique. Nous attendons aussi une mesure de prudence des usagers eux-mêmes qui devraient limiter le volume des fréquentations.

Mesures d'organisation du travail

- Sur chaque territoire, le délégué local prendra attache avec chaque donneur d'ordre puis avec chaque responsable de site pour prendre les mesures qui s'imposent au regard de cette situation exceptionnelle. Nous gelons immédiatement toute embauche, dépenses d'investissement et de fonctionnement autre que celles qui s'imposent aux activités maintenues et aux besoins immédiats.
- Nous demandons, par mesure de précaution et faute d'informations sur la durée probable de cette crise, de ne pas engager de dépenses pour les semaines ou les mois à venir (achats réservation de sorties ou de séjours ou de cars).
- Nous appliquons partout un principe d'économie prudente et de précaution car nous aurons besoin de toute notre trésorerie pour parvenir à surmonter la période.

www.ifac.asso.fr

Pour les activités qui ne peuvent pas se poursuivre et jusqu'à nouvel ordre :

- **Fermeture administrative temporaire du lieu de travail** : c'est le cas désormais pour la majeure partie d'entre nous (crèches, accueils périscolaires et extrascolaires dans les écoles, certaines formations, activités autour et dans l'école...)
 - o nous utiliserons partout où cela est nécessaire les mesures de mise en chômage partiel, avec le respect de la consultation du personnel.
- **Situation des collaborateurs qui devront garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire** : Cette situation qui relève d'une « restriction d'accès au lieu de travail d'un salarié concerné » correspond à un arrêt de travail.
 - o Nous déclarerons l'arrêt obligatoire du collaborateur auprès de l'assurance maladie.
 - o Nous demanderons à nos salariés de nous adresser une attestation-type (voir votre service RH) dans laquelle il/elle s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.
 - o Le salarié informe également l'employeur dès la réouverture de l'établissement.
- **Situation des salariés** dont la mise **en isolement** pendant 14 jours est prescrite par le médecin de l'Agence Régionale de Santé en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Cette situation correspond à un arrêt de travail pour le collaborateur qui serait un cas contact ou un cas confirmé.
 - o Les droits à indemnisation sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail, sans application du délai de carence.
- **Pour les personnes qui ne sont impactées ni par la fermeture de leur lieu de travail ni par un arrêt de travail, chaque responsable de service fera, sous 5 jours, un point de situation de la charge de travail.** Si le poste de travail et la charge de travail le permettent, les salariés peuvent exercer leur activité sur leur lieu de travail habituel en respectant les mesures d'hygiène préconisées plus haut. Le télétravail est une solution à étudier ; l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail.

Pour les activités qui se poursuivent et jusqu'à nouvel ordre :

Nous prendrons les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de nos salariés. » (article L. 4121-1 du code du travail). Sachant que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée. Il y a lieu dès lors de mettre en place les mesures suivantes :

- applications individuelles et collectives des mesures « barrières », notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver votre santé et celle de votre entourage. Cf. *les dispositions disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>,*
 - mise à disposition dans les locaux de savons ou de solutions hydroalcooliques. Nettoyage régulier des surfaces avec un produit approprié. Respect des zones de « courtoisie » entre les personnes
 - 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 par une stratégie de lavage-désinfection humide
 - gestion des déchets par la filière d'élimination classique.
- ⇒ Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur – elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas à considérer qu'il s'agisse d'un motif raisonnable pour exercer un droit de retrait.

Dans ces conditions, l'activité des salariés se poursuit normalement. Les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Si ces recommandations sont bien suivies, le risque pour les autres salariés est limité puisque, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer.

⇒ Par extension, l'exercice du droit de retrait au nom du principe de précaution ne peut être retenue.

Mesures économiques

Le Président de la République a garanti la protection des employeurs qui seront impactés fortement par la cessation totale ou partielle de leurs activités. Nous n'en connaissons pas encore les conditions d'application. Mais, dans la limite de la capacité de trésorerie de l'ifac et des mesures gouvernementales exceptionnelles à venir, nous veillerons à minimiser autant que possible les impacts salariaux de nos collaborateurs.

Dans un premier temps, nous garantissons pour le mois de mars le versement des salaires ou des compensations nécessaires pour ne pas impacter la situation économique de chacun.

Nous regarderons l'évolution de la situation pour le mois d'avril.

Un point de situation sera fait en début de semaine puis chaque jour pour suivre l'évolution de la crise.

Cette période est inédite. Nous aurons besoin d'être solidaires et collectifs ; tout comme nous aurons besoin de préserver chacun du mieux possible. Cela commence par une application stricte et à soi-même comme à son entourage direct des mesures de protection.

Les équipes RH et moi-même restons à votre disposition pour vous accompagner dans les situations que vous pourriez rencontrer au sein de vos structures.

Bien sincèrement,

Martial Dutailly
Directeur général

