



Covid 19 – ifac - La foire aux questions

Mise à jour du 24 avril 2020

1. Sommaire

1. Sommaire	2
2. Qu'est-ce que le covid 19 ?	4
3. Qu'est-ce que l'état d'urgence sanitaire ?	4
4. Qu'est-ce que ça change ?	4
5. Qu'est-ce que le confinement ?	4
6. Qu'est-ce qui a été décidé ?	4
7. Combien de temps va durer l'état d'urgence ?	4
8. Puis-je bénéficier d'une autorisation de déplacement ?	4
9. Quel est l'impact de la crise du covid19 pour l'ifac ?	5
10. Quel est l'impact sur la formation professionnelle ?	5
11. Quel est l'impact pour les stages bafa ?	5
12. Doit-on rembourser les stagiaires bafa, si le stage est annulé ?	5
13. Comment se gère le remboursement des stagiaires bafa ?	5
14. Les autres formations peuvent-elles être remboursées puisqu'elles ne se tiennent pas en présentiel ?	5
15. Les accueils de mineurs sont-ils ouverts ?	6
16. Qu'en est-il de l'ouverture des Eaje (crèches) et des écoles pour les personnels prioritaires ?	6
17. Comment sont accueillis les enfants dans ces structures ?	6
18. Comment sont accueillis les enfants dans les crèches ?	6 ₂
19. Organise-t-on des services d'accueil minimum ?	6
20. Comment sont rémunérés les salariés qui se portent volontaires pour des missions d'accueil du public ?	6
21. Quelles mesures de gestion l'ifac a-t-il prises pour faire face à la crise ?	6
22. Quel sera l'impact économique pour l'ifac ?	7
23. Comment l'ifac va-t-il gérer cette crise, financièrement ?	7
24. Que se passe-t-il pour les salariés dont les activités qui ne peuvent pas se poursuivre et jusqu'à nouvel ordre ?	8
25. Que se passe-t-il si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?	8

34. En chomage partiel, les collaborateurs vont-ils perdre du salaire ?	10
35. Dans quel delai la mise en activite partielle va-t-elle se faire ?	10
36. Existe-t-il un delai de carence ?	11
37. Quelle est la remuneration minimale des salaries places en activite partielle ?	11
38. Quel montant d'aide l'employeur peut-il esperer ?	11
39. Quel temps de travail est couvert par l'activite partielle ?	11
40. Comment cela se traduit-il sur le bulletin ?	12
41. Si les payes sont deja traitees, les heures chomees pourront-elles etre regularisees sur le mois suivant ?	13
42. Comment l'ifac va declarer les heures chomees ?	13
43. Le contrat de travail est-il maintenu ?	13
44. Les congés payés sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	13
45. Quand le collaborateur peut-il prendre ses congés payés ?	13
46. L'ifac peut-il imposer des congés ?	13
47. Quel est l'impact du chomage partiel sur le calcul des congés payés ?	13
48. L'ifac peut-il imposer des jrtt, jnt et jours de repos ?	13
49. Comment s'organise le travail pendant le chomage partiel ?	14
50. Quel est l'impact du chomage partiel sur les indemnités maladie et maternité ?	14
51. Comment sont informés les instances représentatives du personnel ?	14
52. Comment se renseigner sur les mesures par l'ifac ?	14
53. Quels sont les moyens déployés par l'ifac pour faciliter le travail à domicile ?	14
54. Comment s'organise le lien avec les usagers ?	14
55. Comment se gere la relation avec nos donneurs d'ordre ?	14
56. Comment la direction generale prepare-t-elle le retour à l'activité de nos sites d'accueil sur les territoires ?	15
57. Contacts utiles	15

2. Qu'est-ce que le Covid 19 ?

Le Covid-19 est une maladie virale, contagieuse, et émergente. Virale, car l'agent infectieux est un virus, le SARS-CoV-2. Contagieuse, car le virus se transmet d'humains à humains. Émergente, car on ne le connaissait pas jusque-là. La forme sévère de cette maladie est une pneumonie, car les organes infectés par le virus sont les alvéoles pulmonaires, là où les échanges ont lieu entre l'air inhalé et le sang. Le virus a fait son apparition en décembre dans un marché de la ville chinoise de Wuhan.

3. Qu'est-ce que l'État d'urgence sanitaire ?

Face à la propagation de l'épidémie, le Président de la République a décidé le 12 mars au soir de fermer les crèches, les écoles, les collèges et les lycées, notamment. Le 17 mars, l'ensemble du pays est soumis à un confinement partiel pendant 15 jours. Le 24 mars, l'état d'urgence sanitaire est adopté par l'Assemblée nationale. Cela donne à l'État un très grand pouvoir quand une catastrophe sanitaire menace la santé des Français, et le pays dans son ensemble. C'est la première fois que l'état d'urgence sanitaire est voté en France.

4. Qu'est-ce que ça change ?

Avec l'état d'urgence sanitaire, l'État obtient le droit de faire tout ce qui lui semble nécessaire pour renforcer la sécurité des Français et lutter contre la cause du problème. Ainsi, par exemple, il peut limiter et même supprimer des libertés, comme celles de se déplacer, de se réunir, d'ouvrir les commerces. Il peut aussi bloquer les prix de certains produits vitaux. Autre pouvoir : celui de réquisitionner. L'État peut ainsi exiger d'être prioritaire sur certaines marchandises, comme du matériel médical. Il peut ordonner que des chambres d'hôtels soient utilisées pour loger des soignants, que des taxis servent à transporter des malades...

5. Qu'est-ce que le confinement ?

Les mesures de confinement c'est-à-dire de distanciation sociale visent à ce qu'un malade (qu'il soit symptomatique ou non symptomatique) contamine le moins de personnes possible. Arrêter l'épidémie est l'affaire de tous. Cela ne se fera pas sans l'aide de l'ensemble de la population. Une épidémie s'arrête quand chaque nouveau malade n'en infecte pas plus d'un. Il faut donc limiter le nombre de contacts interhumains. Pour le moment chaque nouveau malade en infecte en moyenne 2 à 3. Dans ces conditions, l'épidémie ne fait que croître et le nombre de malades atteints double tous les 3 jours en France.

4

6. Qu'est-ce qui a été décidé ?

Avec l'état d'urgence sanitaire, le gouvernement a décidé de poursuivre le confinement et de restreindre les sorties pour prendre l'air à une heure par jour et à moins d'1 km de son domicile. Il a décrété que ceux qui désobéissent à cette règle seraient punis d'une amende de 135 euros. Il a interdit la plupart des marchés, ainsi que le rassemblement à l'intérieur des lieux de prière. Il a limité le prix du gel hydroalcoolique, et il a réquisitionné les masques de protection pour les réserver aux professionnels de santé. Il a pris des mesures pour sauvegarder l'emploi et soutenir l'économie. Enfin, ce texte a entériné le report des élections du 2^{ème} tour des élections municipales ; il a aussi organisé l'administration des collectivités locales pendant cette période intermédiaire.

7. Combien de temps va durer l'état d'urgence ?

L'état d'urgence sanitaire implique des décisions qui sont contraires au principe de liberté d'un pays démocratique comme le nôtre. C'est pour cela qu'il a fallu que le Parlement donne son accord, et vote une loi. C'est pour cela aussi que l'urgence sanitaire est limitée dans le temps. Elle prendra fin dans 2 mois... sauf s'il est nécessaire de la prolonger. Mais alors, il faudra que le Parlement se réunisse encore et vote une nouvelle loi.

Impacts pour l'ifac

9. Quel est l'impact de la crise du Covid19 pour l'ifac ?

Notre activité est presque intégralement arrêtée. Les crèches, les accueils de loisirs, les centres de formation, les stages BAFA et toutes les structures/activités d'accueil de public sont fermés depuis le 16 mars 2020 et jusqu'à nouvel ordre. Cf. arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 ans.

10. Quel est l'impact sur la formation professionnelle ?

Un arrêté du 15 mars annonce la fermeture des centres de formation. Mais, les financeurs (Pôle emploi, Région, apprentissage) maintiennent le financement des formations des organismes à la condition de faire de la formation à distance. Ces mesures sont en place jusqu'au 5 avril, une évaluation de la situation sera réalisée à l'issue de cette date. Les formations d'auxiliaire de puériculture et celles à l'animation se poursuivent dans ces conditions. Les formations d'assistantes maternelles sont interrompues.

11. Quel est l'impact pour les stages Bafa ?

Les formations Bafa et Bafd sont suspendues jusqu'à nouvel ordre. Nous ne prévoyons pas de remboursement mais les personnes inscrites sur l'une des sessions prévues entre le 16 mars et la fin avril 2020 sont invitées à se reporter sur une autre date, de leur choix. Nous organiserons de sessions complémentaires entre mai et septembre prochain. Toutes les informations sur le site : bafa-bafd.net.

12. Doit-on rembourser les stagiaires bafa, si le stage est annulé ?

Les conditions générales disent ceci :

12.1 Annulation de la part de l'ifac

En cas d'annulation d'un stage de notre fait, les stagiaires sont informés dans les meilleurs délais. Nous proposons un autre stage ou effectuons un remboursement intégral.

12.2 Annulation de la part du stagiaire

En cas d'annulation du stage de la part du stagiaire, l'ifac se réserve le droit de conserver toute ou partie des sommes perçues.

- Plus de 15 jours avant le stage : 15%
- Moins de 15 jours avant le stage : 50%
- Dès le premier jour du stage : 100% »

5

Dans la situation que nous traversons, l'origine de l'annulation n'est pas imputable aux stagiaires, sauf cas particulier d'un stage maintenu auquel le stagiaire serait soustrait. Nous ne pouvons donc appliquer les retenues prévues dans ce cas.

Comme, le cas de force majeure n'est pas prévu par le règlement. Il nous reste donc le principe de l'annulation par l'ifac.

12.3 En conséquence :

- Nous privilégions le report des stages sur une autre date au choix des stagiaires, quel que soit le lieu ou la date.
- Si la personne refuse, nous rembourserons.

13. Comment se gère le remboursement des stagiaires Bafa ?

15. Les accueils de mineurs sont-ils ouverts ?

Les accueils de mineurs et par extension d'accueil du public sont fermés depuis le 17 mars 2020. Seul, un accueil est assuré par ces établissements dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

16. Qu'en est-il de l'ouverture des EAJE (crèches) et des écoles pour les personnels prioritaires ?

Des établissements (crèches, écoles...) sont maintenus ouverts pour assurer l'accueil des enfants des personnels travaillant en établissements de santé publics et privés ou en établissements médico-sociaux, ceux des professionnels de santé et médico-sociaux de ville, et ceux des personnels chargés de la gestion de l'épidémie. Puisque ces parents sont, par leur activité professionnelle, à risque d'exposition au coronavirus, leurs accès seront restreints dans la structure d'accueil ou dans l'établissement scolaire de manière à éviter tout contact entre parents ou avec d'autres enfants que les leurs ainsi qu'à limiter leurs contacts avec les professionnels de l'établissement.

Dans ces établissements, l'organisation de l'accueil des enfants et les mesures d'hygiène mises en œuvre limitent les risques de transmission du virus. Les accueils sont organisés en petits groupes d'enfants, en supprimant les activités décroisées.

17. Comment sont accueillis les enfants dans ces structures ?

Une attention particulière est demandée aux gestionnaires des structures pour respecter les recommandations suivantes :

- pas plus de 8-10 enfants par salle
- un nombre raisonnable d'adultes par salle : à l'école, 1 adulte par groupe de grands enfants autonomes ; 2 adultes par groupes de 8 élèves pour les petits de moins de 7 ans
- une organisation telle que les groupes d'enfants ne se croisent pas dans les accueils du matin, ou du soir, lors du déjeuner, lors des activités extérieures ou des récréations
- des compositions de groupes fixes d'un jour sur l'autre (pas de croisement des groupes pour éviter les contaminations)
- les mêmes recommandations s'appliquent pour les activités périscolaires si elles existent : on les enfants de groupes/classes différents ne se croisent pas, ne se mélangent pas en périscolaire ou à la cantine le midi.

18. Comment sont accueillis les enfants dans les crèches ?

Le médecin de l'EAJE, en lien avec le responsable de la structure, assure une communication large sur les gestes barrières, les bonnes pratiques à mettre en œuvre en période d'épidémie à virus respiratoire, notamment auprès de l'ensemble des professionnels, mais aussi des parents. Il participe à l'élaboration des modalités de fonctionnement de l'EAJE pour limiter les risques de diffusion de l'épidémie via l'accueil des enfants.

Dans les crèches hospitalières, l'appui des équipes d'hygiène est recommandé pour la mise en œuvre d'organisations pertinentes.

19. Organise-t-on des services d'accueil minimum ?

Oui, nous organisons 18 services d'accueil en lien avec nos collectivités locales partenaires. Nous assurons aussi des maraudes pédagogiques pour inciter les habitants à respecter les mesures de confinement.

Les personnels administratifs et les cadres sont placés progressivement au chômage partiel et au plus tard au 1^{er} avril 2020.

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.

22. Quel sera l'impact économique pour l'ifac ?

L'impact économique direct est estimé à près de 700 K€ par mois, déduction faite des mesures de chômage partiel engagées, des arrêts de travail en cours et des quelques activités maintenues. Une estimation est en cours et variera en fonction des aides de l'État et de celles des collectivités locales partenaires que nous allons solliciter.

23. Comment l'ifac va-t-il gérer cette crise, financièrement ?

Du point de vue de la trésorerie, nos besoins immédiats sont couverts. Mais il nous faudra faire face, dans les prochaines semaines, à la diminution d'une partie des recettes et aux décaissements liés à l'avance des indemnités pour activité partielle, avant d'en obtenir les remboursements. Notre besoin de trésorerie va donc mécaniquement augmenter et nous l'estimons, pour les deux prochains mois, à 8 M€. Afin de s'adapter à cette situation, nous mobiliserons, d'une part, nos lignes de trésorerie et, d'autre part, solliciterons nos partenaires bancaires pour examiner avec eux des solutions temporaires adossées sur les dispositions prises par elles et le gouvernement (emprunts, autorisations de découvert, garanties).

Impact pour les salariés

24. Que se passe-t-il pour les salariés dont les activités qui ne peuvent pas se poursuivre et jusqu'à nouvel ordre ?

Dans la plupart des cas, nous sommes en situation de fermeture administrative temporaire du lieu de travail. C'est le cas pour la majeure partie d'entre nous (crèches, accueils périscolaires et extrascolaires dans les écoles, certaines formations, activités autour et dans l'école, maisons pour tous, centres d'animations...).

Nous utilisons partout où cela est nécessaire les mesures de mise en chômage partiel (voir plus bas), avec le respect de la consultation du personnel.

25. Que se passe-t-il si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Cette situation ne peut concerner que les personnes pour lesquelles le lieu de travail ou l'activité n'est pas fermée. Dans ce cas, il s'agit d'une « restriction d'accès au lieu de travail d'un salarié » ; cela correspond à un arrêt de travail. Les salariés nous adressent 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. Nous déclarons l'arrêt obligatoire du collaborateur auprès de l'assurance maladie.

26. Que se passe-t-il si je suis atteint du Coronavirus ou supposé l'être ?

Nous sommes en phase 3 de la crise, la mise à l'isolement n'est donc plus requise. Toutefois, suivez les recommandations des autorités de santé. Restez chez vous. Appelez le 15 en cas d'urgence.

Cette situation correspond à un arrêt de travail pour le collaborateur. Les droits à indemnisation sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail, sans application du délai de carence.

27. Comment faire parvenir votre arrêt de travail ?

Par la poste dans les 48 heures suivant la prescription et par sécurité, par mail à votre RRH à l'adresse : contactrh.covid19@dsf.ifac.asso.fr

28. Que se passe-t-il si je ne suis impacté(e) ni par la fermeture de mon lieu de travail ni par un arrêt de travail ?

Si le poste de travail et la charge de travail le permettent ou le nécessitent (sur demande du N+1), les salariés peuvent exercer leur activité sur leur lieu de travail habituel en respectant les mesures d'hygiène préconisées. Dans cette hypothèse, une autorisation de déplacement dérogatoire sera adressée aux salariés concernés.

Toutefois, comme la quasi-totalité de nos sites sont fermés, nous avons largement organisé le télétravail. C'est notamment le cas de la plus grande partie de nos personnels administratifs. L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail.

29. Comment sont gérés les sites ouverts ?

Depuis le 7 mars, nous prenons 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

30. Puis-je exercer mon droit de retrait ?

Dès lors que les mesures barrières sont mises en œuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un collègue de travail ait été contaminé, ne suffit pas à considérer qu'il s'agisse d'un motif raisonnable pour exercer un droit de retrait.

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.

Activité partielle

31. De quoi s'agit-il ?

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent :

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

32. Comment se décide la mise en activité partielle ?

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

La mise en place en activité partielle des salarié(e)s est fixée, par la direction générale après consultation des délégués territoriaux ou des chefs de service. Cette décision est proportionnée aux charges de travail et des besoins de service, site par site ou activités par activités. Chaque salarié a été informé, par la note du 13 mars 2020, de la mise en chômage partiel de tous ceux dont les activités étaient fermées ou suspendues.

Nous nous sommes basés sur la règle suivante, sauf situation particulière dûment validée, jusqu'à nouvel ordre :

- Pour les personnes en situation de face à face direct ou en présentiel sur les sites fermés : effet immédiat, soit à compter du 16 mars 2020.
- Pour les personnes en situation d'encadrement de site, d'équipement ou de service : maintien au travail jusqu'au 23 mars 2020.
- Pour les coordinateurs/cadres / délégués, maintien au travail jusqu'au 31 mars. A partir du 1^{er} avril, tous les cadres non-dirigeants sont placés **en chômage partiel à 80%**.
- Pour les personnes dont l'activité se poursuit, l'activité partielle est calculée au prorata du temps non-travaillé.

33. Comment les salariés seront-ils informés ?

Un courrier individualisé est adressé, via Primobox, à chaque personne concernée. Ce courrier sera reçu par mail pour l'essentiel.

10

34. En chômage partiel, les collaborateurs vont-ils perdre du salaire ?

Jusqu'au 31 mars, l'ifac garantit le versement du salaire net de ses collaborateurs sous contrat salarial avec l'association (CDI, CDD, CDDu, CEE). Pour le mois d'avril, l'ifac devrait s'en tenir aux décisions des pouvoirs publics.

Les managers ont déclaré auprès de leur RRH, le nombre d'heures au titre de l'activité partielle.

Le décret du 25 mars 2020 pris par gouvernement sur le chômage partiel détaille les mesures sur le chômage partiel :

- L'allocation représentera 70% du salaire brut du collaborateur soit environ 84% du salaire net du collaborateur. L'ifac s'est engagé à verser la différence, pour le mois de mars, afin de garantir 100% du salaire net.
- L'employeur serait remboursé intégralement par l'Etat sur la base de 84% du net, dans la limite de 1000 heures par salarié et par an.
- Ce serait le cas dans la limite de 4,5 Smic. Le Smic net mensuel 2020 étant actuellement à 1 210

36. Existe-t-il un délai de carence ?

Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1^{ère} heure dite « chômeuse ».

37. Quelle est la rémunération minimale des salariés placés en activité partielle ?

L'employeur doit verser au salarié au moins 70% de la rémunération brute antérieure. Cela correspond environ 84% du salaire net, déduction faite de la CSG et RDS. En effet, le salarié comme l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations habituellement calculées sur le brut.

Pour les salariés au SMIC, l'équivalent du salaire net est garanti.

Toutefois, pour le mois de mars, l'État a garanti le versement des salaires nets à tous ses salariés ; il n'y aura pas de perte de salaires en mars.

Pour le mois d'avril, nous appliquerons les dispositions classiques de l'activité partielle :

- Pour les salariés dont la rémunération est au niveau du Smic et ceux qui gagnent moins de 1740€ bruts mensuels (pour un temps plein), l'État garantit une rémunération nette équivalente à 8,03 euros de l'heure, à laquelle il faudra déduire la CSG et la RDS. **Le salaire net garanti minimum pour un temps plein est au moins de 1219€.**
- Si vos revenus sont supérieurs au niveau du Smic et dans la limite de 4,5 fois le SMIC, vous touchez 70 % de votre rémunération brute, soit environ 84 % de votre rémunération nette.

L'allocation n'est pas assujettie aux cotisations et contributions sociales.

Le calcul prendra en compte le temps de travail de chacun, selon les règles définies avec chaque responsable d'établissement et/ou délégué.

- Salaire du mois = (Heures non travaillées * 70% du salaire - 6,7%) + (Heures travaillées * Taux horaire habituel * Taux de charges habituel) + variable (si variable)

38. Quel montant d'aide l'employeur peut-il espérer ?

Pour chaque heure non travaillée et pour chaque salarié, l'employeur peut obtenir une indemnisation dont le montant est au minimum de 8,03 € par heure « chômeuse » et proportionnel au salaire brut du collaborateur dans la limite de 4,5 fois le SMIC, soit 6927 euros

39. Quel temps de travail est couvert par l'activité partielle ?

L'activité partielle ne couvre que la durée légale du temps de travail, à savoir 35 heures hebdomadaire.

Les heures indemnisables sont celles chômeuses en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail (articles L. 5122-1 et R. 5122-19 du code du travail).

Les heures « perdues » au-delà de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, au-delà de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail, sont chômeuses, mais ne donnent pas lieu au versement de l'allocation d'activité partielle. L'employeur n'a pas à rémunérer le salarié et, en tout état de cause, il ne reçoit aucune allocation d'activité partielle en remboursement à ce titre (article R. 5122-11 du code du travail).

39.1 Situation 1

Un collaborateur non-cadre, est employé en CDI à temps plein pour une rémunération de 2500 € bruts mensuels. Au cours du mois, il est en activité partielle 2 semaines soit 10 jours. Organisation hebdomadaire : 7 heures sur 5 jours.

- ⇒ **Temps d'activité partielle** : 10 jours calendaires x 7 heures/jour = **70 heures**

39.3 Situation 3

Un collaborateur non-cadre, coef 255 est employé en CDI à temps plein pour une rémunération de $255 \times 6,32 \text{ €}$ soit 1 611,60 € bruts mensuels. Au cours du mois, il est en activité partielle 2 semaines à raison de 20 heures hebdomadaires. Sa planification sur le mois était de 42 heures en semaine 1 et de 30 heures en semaine 2.

- ⇒ Temps d'activité partielle pris en compte :
 Soit : 35 heures – 20 heures soit 15 heures au titre de la semaine 1 et 30 heures – 20 heures soit 10 heures au titre de la semaine 2 soit = 25 heures
 Soit : $(42 \text{ heures} + 30 \text{ heures}) / 2 = 36 \text{ heures} > 35 \text{ heures}$ soit indemnisation identique à celle présenté au-dessus : 25 heures
 Retenu : les deux solutions arrivent à la même prise en compte soit **25 heures**
- ⇒ **Temps d'activité partielle : 25 heures**

40. Comment cela se traduit-il sur le bulletin ?

40.1 Situation 1

- ⇒ Calcul d'un taux horaire théorique : $2\,500 \text{ €} / 151,67 = 16,48 \text{ €}$
- ⇒ Temps d'activité partielle : 10 jours calendaires x 7 heures/jour = 70 heures
- ⇒ Absence pour activité partielle : 70 heures x 16,48 € = 1 153,60 €
- ⇒ Indemnité d'activité partielle versée : 70% de sa rémunération horaire brute sur la période soit 70 heures x (70% x 16,48 €) soit 70 heures x 11,53 = 807,52 €
- ⇒ Le brut du collaborateur (hors garantie sur le net) apparaîtra comme suit :

Salaires de base	151,67	16,48	2 500,00
Absence pour activité partielle	70	16,48	-1 153,60
Indemnité d'activité partielle	70	11,54	807,52
Rémunération brute			2 153,92

40.2 Situation 2

- ⇒ Calcul d'un taux horaire théorique : $1\,611,60 \text{ €} / 151,67 = 10,62 \text{ €}$
- ⇒ Temps d'activité partielle pris en compte :
 Soit : 35 heures au titre de la semaine 1 (uniquement la durée hebdomadaire légale) et 30 heures¹² au titre de la semaine 2 = 65 heures
 Soit : $(42 \text{ heures} + 30 \text{ heures}) / 2 = 36 \text{ heures}$ soit 35 au titre de la semaine 1 et 35 au titre de la semaine 2 (uniquement la durée hebdomadaire légale) = 70 heures
 Retenu : solution n°1, plus favorable au collaborateur
- ⇒ Absence pour activité partielle : 65 heures x 10,62 € = 690,30 €
- ⇒ Indemnité d'activité partielle versée : 70% de sa rémunération horaire brute sur la période soit 65 heures x (70% x 10,62 €) soit 65 heures x 7,43 = 482,95 €
- ⇒ Le brut du collaborateur (hors garantie sur le net) apparaîtra comme suit :

Salaires de base			1 611,60
Absence pour activité partielle	65	10,62	-690,30
Indemnité d'activité partielle	65	7,43	482,95
Rémunération brute			1 404,25

⇒ Le brut du collaborateur (hors garantie sur le net) apparaîtra comme suit :

Salaire de base			1 611,60
Absence pour activité partielle	25	10,62	-265,50
Indemnité d'activité partielle	25	7,43	185,75
Rémunération brute			1 531,85

41. Si les payes sont déjà traitées, les heures chômées pourront-elles être régularisées sur le mois suivant ?

Un rappel de mention « activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

42. Comment l'ifac va déclarer les heures chômées ?

Chaque entreprise/établissement doit déposer une demande qui concerne strictement ses salariés. Il faut donc une adresse mail pour chaque entreprise/établissement afin de créer un compte et déposer son dossier.

43. Le contrat de travail est-il maintenu ?

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail des collaborateurs est suspendu mais non rompu (article L 5122-1, II, alinéa 2 du code du travail).

Tous les contrats en cours (CDI, CDD, CDDu) sont maintenus.

Au-delà, du 1^{er} avril, tous les CEE sont rompus au titre de la force majeure.

Aucun contrat nouveau ne sera signé, sauf pour des besoins spécifiques.

Le recours aux formateurs extérieurs est exclu.

44. Les congés payés sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés. De fait, il revient à l'employeur de les rémunérer à taux plein.

45. Quand le collaborateur peut-il prendre ses congés payés ?

13

Les congés payés, posés par le collaborateur ou dans le cadre de l'organisation du travail pendant la période du 16 mars à la fin avril restent à prendre pendant la période prévue.

Pendant la période de « confinement », nous n'imposerons pas de prise de congés payés aux salariés ; toute nouvelle demande de prise de congés sera refusée.

Les congés payés seront à prendre majoritairement pendant l'été.

Il n'y aura pas de dérogation sur le nombre de jours à prendre, sur le cycle annuel.

46. L'ifac peut-il imposer des congés ?

En théorie oui, l'employeur peut imposer au salarié la prise de congés payés ou la modification des dates de congés déjà posés dans la limite de six jours ouvrables et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Ces possibilités sont toutefois subordonnées à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise.

47. Quel est l'impact du chômage partiel sur le calcul des congés payés ?

49. Comment s'organise le travail pendant le chômage partiel ?

Nous avons proportionné la mise en chômage partiel selon les catégories de métier. A compter du 1^{er} avril, tous les personnels, sauf quelques formateurs de la FP, le personnel des RAM et les collègues en service minimum, tous les cadres sont en chômage partiel au moins à 80%. Ce qui ne devrait pas empêcher le plus grand nombre, de réfléchir ou de préparer la reprise. Toutefois, l'ifac se réserve la possibilité de modifier le temps chômé et de solliciter ses collaborateurs, en fonction des besoins de service. Sous un délai de réaction raisonnable, cette décision relève du pouvoir de l'employeur agissant dans le cadre de son pouvoir de direction.

50. Quel est l'impact du chômage partiel sur les indemnités maladie et maternité ?

Les salariés en congés maternité, maladie ou arrêtés pour accident de travail perçoivent leurs indemnités issues de la Sécurité sociale, dans les conditions habituelles. Ils ne perçoivent pas d'indemnité complémentaire de l'employeur du fait de la baisse partielle d'activité, car ils ne peuvent pas percevoir une rémunération supérieure à celle touchée par les salariés effectivement mis au chômage technique.

51. Comment sont informés les instances représentatives du personnel ?

Les CSE sont et seront informés par voie dématérialisée sur l'évolution de la situation sanitaire, économique et sociale. Les CSE peuvent formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail ou de vie des salariés... Les CSE sont par ailleurs informés et consultés sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Toutefois, devant l'urgence de la situation, et l'accélération des mesures de confinement il est précisé que l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE.

52. Comment se renseigner sur les mesures par l'ifac ?

Le DUER de l'association compile l'ensemble des documents, notes, consignes, éditées depuis le 9 mars pour faire face à cette situation.

53. Quels sont les moyens déployés par l'ifac pour faciliter le travail à domicile ?

Des connexions et des ordinateurs ont été déployés afin de garantir un plan de continuité sur l'ensemble de nos délégations et services. Un process de livraison urgente de poste de travail à domicile par transporteur a été mis¹⁴ en place. L'installation de Teams, outil de travail collaboratif avec une fonction de visioconférence, a été effectué sur les postes de nombreux collaborateurs. Un accompagnement à la première utilisation a été organisé.

Un renvoi des appels au standard du siège a été mis en place vers un portable dédié. Dans les délégations régionales, le transfert des appels est aussi organisé.

Un renvoi des appels au standard du siège a été mis en place via un portable dédié.

Dans les délégations régionales, le transfert des appels est organisé.

54. Comment s'organise le lien avec les usagers ?

Le service communication met à jour les actualités pour tous les sites et réseaux sociaux.

Une adresse mail : contact@ifac.email est à disposition pour toutes les questions. Les questions sont traitées en temps réel.

Les adresses mail des collaborateurs sont actives. Chaque secteur est donc en capacité de répondre aux questions qui les concernent.

Le courrier est ramassé sur chaque siège plusieurs fois par semaine. Les dossiers sont suivis et croisés afin

56. Comment la direction générale prépare-t-elle le retour à l'activité de nos sites d'accueil sur les territoires ?

La direction nationale d'Ifac prépare la reprise progressive des activités que lui ont confiées les collectivités partenaires, partout sur le territoire national... multi-accueils, accueils collectifs de mineurs, clubs ados et espaces jeunes, maisons pour tous, centres sociaux...

Nos collaborateurs manifestent leur volonté de se rendre utiles au plus vite ! Les premières pistes de réflexion partagées ici feront l'objet d'échanges et de discussions avec le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, les associations d'élus et les collectivités territoriales.

Les délégués régionaux et territoriaux sont missionnés pour présenter ces propositions aux collectivités partenaires et engager des échanges pour préparer le redéploiement des activités. Mais comme pour tout un chacun, Ifac attend de connaître les conditions précises du plan de « déconfinement » de l'État afin de ne pas se disperser ou de promettre ce qu'il ne pourra tenir.

La période de confinement aura marqué l'histoire sociale, familiale et scolaire de beaucoup d'enfants. Au-delà des inégalités qui se creusent pendant cette période, il est temps de retrouver une vie la plus normale possible et de reprendre le chemin de l'école et des activités ; puisqu'il faudra bien apprendre à vivre, pendant un temps tout au moins, avec ce "risque ».

Les enseignants ont besoin de soutien dans la période pour assurer à la fois les cours et garantir la distanciation sociale recommandée par les gestes barrières. Les familles auront besoin de recouvrer les espaces pour reprendre une activité professionnelle et subvenir à leurs obligations. Les enfants doivent pouvoir ressortir, apprendre, jouer et retrouver la légèreté qui doit être la leur, à leur âge. Vous aurez noté déjà à quel point ils sont marqués par l'évènement.

La vie de la nation enfin doit reprendre dans tous ces aspects. Comment accompagner au mieux les enfants et la communauté éducative dans cette période ?

Nous proposons la mise en place d'activités studieuses déclinées à la fois :

- Près des écoles : en parallèle des enseignants, un accueil d'enfants (la moitié de la classe par exemple) pour des activités récréatives et éducative ou du soutien scolaire. Les complémentaires sont discutés avec chaque enseignant.
- Dans le périscolaire, un accueil en périscolaire, élargi ou non, et des "mercredis studieux" pour accueillir les enfants et proposer des activités ludiques, récréatives à forte dimension éducative.
- Dans l'extrascolaire, des « vacances studieuses » qui proposent des activités autour du socle commun de connaissance, de compétences et de culture, jusqu'à des temps dédiés à du renforcement scolaire par de l'accompagnement scolaire personnalisé par exemple avec des enseignants volontaires mais rémunérés par l'Ifac. Mais aussi, de vraies vacances, amusantes, divertissantes, en accueils de loisirs ou en mini-séjours.
- Pour des "séjours studieux" : de l'élémentaire au collège, le déploiement de séjours permettant d'alterner des temps de "remédiation scolaire" ou de "cahiers de vacances" avec des activités ludiques, récréatives et "rafraichissantes".

Le dispositif studieux est déclinable "à la carte" en fonction de l'intérêt marqué par les collectivités locales mais aussi par les enseignants dans chaque école. Nous inviterons les enseignants à intégrer ce dispositif en dehors des temps d'enseignement, en leur qualité propre ; à défaut, nous aurons recours à des étudiants. En aucun cas, le dispositif studieux ne se substitue aux enseignants et à leurs compétences. Il vient en appui, en complément

- Contact RH Ile-de-France : contactrh.idf@dsf.ifac.asso.fr
- Contact RH Ile-de-France Est : contactrh.idfe@dsf.ifac.asso.fr
- Contact RH Nord : contactrh.nord@dsf.ifac.asso.fr
- Contact RH Normandie, Grand-Ouest : contactrh.ng@dsf.ifac.asso.fr
- Contact RH Provence : contactrh@provence.ifac.asso.fr
- Contact RH Rhône-Bourgogne-Alpes : contactrh.rba@dsf.ifac.asso.fr