



Questions-Réponses Point Info du mardi 26 mai 2020

CHOMAGE PARTIEL

J'aimerais savoir ce qu'il en est des collègues en chômage partiel car ne pouvant plus faire leur travail (je pense aux emplois impossibles à faire à distance). Vont-ils/elles pouvoir reprendre leur travail désormais ?

Si le travail de ces personnes ne peut se faire à distance et qu'il s'agit d'activités jugées essentielles, ces personnes pourront être autorisées à revenir travailler au bureau par leur manager, pas nécessairement de façon permanente, mais de façon régulière. En revanche, si les activités ne sont pas jugées indispensables et peuvent continuer à être suspendues, le dispositif de chômage partiel pourra être maintenu. C'est une décision qui revient aux managers et directeurs. rices, après discussion avec les membres de leurs équipes.

Peut-on savoir combien de salariés sont actuellement en chômage partiel ou complet ?

Au mois d'avril, nous avons dénombré 20 salarié.e.s en activité partielle, et au mois de mai, 25. Ces chiffres incluent les salarié.e.s du siège et des délégations.

Comment bénéficier du chômage partiel pour garde d'enfants ? Peut-on être en chômage total pour garde d'enfants ou uniquement en chômage partiel ?

Pour les personnes qui ont du mal à télétravailler à 100% du fait de la contrainte de garde d'enfants, il sera possible de recourir au dispositif de chômage partiel. Dans un premier temps, il faut discuter avec son manager pour déterminer le pourcentage du temps de travail qui fera l'objet de chômage partiel, qui peut effectivement être de 100%, et définir une planification quotidienne du travail du/de la salarié.e.

Actuellement, nous sommes en train de faire un recensement auprès de l'ensemble des managers pour voir qui pourrait relever de ce dispositif, que ce soit pour ce motif de garde d'enfants, ou du fait de la réduction des activités.

Le chômage partiel n'a été pris en compte qu'en dessous de 50% (de temps occupé). Comment gère-t-on l'accumulation de salariés qui travaillent entre 60 et 90% de leur temps dans une même équipe ?

Non, le chômage partiel n'a pas été pris en compte uniquement à partir de 50%, et le recensement en cours va permettre d'affiner le temps d'occupation réel des personnes, et de faire des demandes de chômage partiel adaptées le cas échéant. Ensuite, c'est au manager de répartir la charge de travail au sein de son équipe en fonction du temps de travail disponible, et de mettre éventuellement certaines tâches ou certains dossiers en stand-by.

Il est vrai que ces derniers mois, les personnes en télétravail à 100% ont en partie compensé la moindre disponibilité d'une partie de leurs collègues, mais ce rythme de travail n'est pas tenable et donc pas souhaitable sur la durée, car il ne s'agit pas d'épuiser les équipes.

Nous rappelons à cette occasion qu'une note vous a été envoyée récemment par la psychologue santé au travail avec des recommandations pour bien vivre son déconfinement, [n'hésitez pas à la lire.](#)

TELETRAVAIL

Le télétravail à 100% sur le moyen terme pourra-t-il signifier une révision du "lieu de travail" sur le contrat de travail par un avenant ?

L'accord de télétravail ne s'applique pas en tant que tel actuellement puisque nous sommes dans une situation qui est encore dérogatoire et exceptionnelle. La reprise des négociations sur cet accord de télétravail interviendra fin septembre, lorsque nous aurons pu faire un premier bilan du dispositif habituel, et de l'expérience en cours.

Il est important de voir comment les choses vont évoluer en septembre, au regard des contraintes de transports en commun, de garde d'enfants (crèches, écoles...), pour savoir comment faire évoluer l'organisation du travail en général. Nous ne savons pas si nous irons vers du télétravail à 100%, mais il paraît certain que nous allons changer les modalités d'organisation du télétravail, et que celui-ci prendra certainement plus de place dans nos vies à l'avenir. Et cela pourra potentiellement impliquer de revoir les contrats ou l'accord collectif.

Pourrait-on réduire le temps de travail journalier et le prendre sur des RTT ?

C'est une manière d'envisager les choses que nous devons discuter avec le Conseil d'entreprise car c'est une mesure qui relève de l'Accord d'entreprise.

Les billets de train sont-ils pris en charge si on est en télétravail en province ?

Non, si votre lieu de travail habituel est au siège, le fait de télétravailler en province relève de votre choix personnel, et les frais de déplacement, aller comme retour, ne sont pas pris en charge. En revanche, vous devez systématiquement transmettre un certificat d'assurances du lieu où vous télétravaillez à Fabienne Kirmann.

Quels sont les frais liés au télétravail pris en charge ?

La règle est fixée par l'accord de télétravail, qui indique que le salarié peut être remboursé de l'augmentation des coûts causée par le télétravail. C'est bien le surcoût de certaines dépenses qui peut être pris en charge (assurances par exemple, abonnement internet si c'est un surcoût), à hauteur de 20% maximum du montant de la facture. Ces demandes de remboursement doivent être accompagnées de justificatifs et d'une note de frais, validée par le responsable de service. Cela peut inclure la prise en charge, à 100% cette fois, de l'achat de matériel spécifique qui s'avérerait nécessaire. Ces achats doivent être validés en amont par le responsable de service.

Nous allons travailler avec la DFSI à une procédure complémentaire pour expliquer précisément comment bénéficier de ces remboursements.

Si l'on est une personne avec facteurs de risques, le télétravail sera-t-il maintenu au-delà du 31 août ?

Oui, si la situation épidémiologique n'a pas évolué, le télétravail sera maintenu à 100% pour les personnes avec facteurs de risques au-delà du 31 août.

Les tickets resto sont-ils utilisables hors du lieu habituel de travail ?

Oui, les tickets restaurants de Médecins du Monde sont utilisables partout en France, dans les supermarchés, les magasins d'alimentation, etc. Ils sont valables jusqu'à la fin de l'année 2020. Il est possible que le gouvernement assouplisse leurs conditions d'utilisation mais à ce jour, le plafond autorisé est bien de 19 euros par achat.

PRESENCE DANS LES LOCAUX

Pour les personnes qui doivent ou qui vont retourner au siège, quelles sont les mesures à respecter ? Y a-t-il une notice d'information ou des règles à suivre ?

Un guide de bonnes pratiques va être diffusé à la fin de la semaine, et sera utilisable par l'ensemble des personnes présentes dans les locaux du siège. Il va également être traduit en anglais pour être utilisé par des personnes venant par exemple pour des briefings.

Cet outil sera partagé avec les délégations qui pourront s'en inspirer pour l'adapter à leur espace si elles le souhaitent.

Y a-t-il un nombre maximum de personnes par équipe présentes au siège ? Y a-t-il une personne de permanence dans les différents services ?

Nous avons fixé la jauge maximale de présence au siège à 50 personnes, soit environ 20% des effectifs salariés. En revanche, il n'y a pas de nombre maximum autorisé par équipe, ni de personne de permanence en présentiel. Certaines équipes vont rester totalement en télétravail, d'autres vont alterner une présence, cela dépend vraiment des nécessités et des contraintes de chaque service. En revanche, le respect d'un espace de 4m² autour de chaque personne est obligatoire, et ce sont les contraintes d'espace qui vont jouer un rôle.

La situation pour chaque délégation est variable, et dépend à la fois des activités mises en œuvre, de la configuration du lieu, et du nombre de personnels basés sur chaque site.

Si je dois venir au bureau, juste une fois, pour chercher l'équipement nécessaire, qu'est-ce que je dois faire/à qui je dois demander ? Sera-t-il possible de passer ponctuellement au siège pour récupérer des tickets restaurants ou du matériel à partir du 1er juin ? Faudra-t-il un accord des RH, un rendez-vous ?

Comme il est important de respecter la jauge, il faut pouvoir planifier un déplacement même ponctuel. Vous demandez donc une autorisation à votre manager pour venir au bureau. Au siège, ce déplacement sera validé par le directeur concerné et la DRH. Dans les délégations, ce sera validé par le responsable de pôle opérationnel et la responsable du parcours.

Il est possible en effet de venir récupérer du matériel, y compris du matériel informatique, pour pouvoir améliorer ses conditions de télétravail. Une procédure a été partagée avec les directeurs qui l'ont fait suivre à leurs responsables de service, afin que l'on sache où se trouvent les différents matériels.

Cette procédure précise qu'il ne sera pas possible d'avoir du matériel en double (par exemple un grand écran chez soi, et un au siège...).

Est-ce que les badges siège fonctionnent, pour passer chercher quelque chose en dehors des horaires de travail (et respecter la jauge) ?

Les badges fonctionnent comme d'habitude. En revanche, même pour un passage ponctuel, vous devez obtenir une autorisation en amont, afin que toutes les consignes de sécurité puissent être mises en œuvre.

A qui peut-on s'adresser au service RH en cas de désaccord sur un retour dans les locaux ?

S'il y a désaccord, la première personne à contacter est son/sa chargé.e de parcours. Si nécessaire, cela remontera à la responsable du pôle parcours, voire à la DRH. Pour l'instant, le retour physique sur son lieu de travail n'est pas imposé.

Est-ce que les personnes ayant des bureaux sans fenêtres sont autorisées à revenir ? Est-il prévu un nouvel aménagement des plateaux ?

Les bureaux ne disposant ni de fenêtres, ni de ventilation, ne seront pas accessibles par plusieurs personnes sur une même journée. Cela fait partie des consignes de sécurité à respecter. En revanche, le système de ventilation du siège, dont la maintenance vient d'être effectuée avant la réouverture, permet de travailler dans certains bureaux sans fenêtre, lorsqu'une arrivée d'air existe dans le bureau. Un affichage sur site précisera toutes ces indications.

Pour l'instant, nous ne prévoyons pas de réaménager les plateaux, au moins sur cette période de trois mois. Nous utiliserons des espaces laissés vacants par des personnes ou des services restant complètement en télétravail. Des bureaux (mobilier) seront accessibles pour les personnes qui ne pourraient s'installer à leur place habituelle. En revanche, un réaménagement de l'espace pourra faire l'objet d'une réflexion pour la phase suivante à partir de septembre, en fonction des modalités de travail qui seront possibles et choisies à ce moment-là.

Qui décide qu'une réunion doit être tenue impérativement en présentiel ?

C'est le manager qui propose qu'une réunion soit organisée en présentiel après discussion avec son équipe. Le retour au bureau repose aujourd'hui sur du volontariat. Il y aura donc certainement des réunions « hybrides », qui regroupe des personnes en présentiel et d'autres à distance.

Le système de réservation de salles est maintenu pour les réunions collectives si on en organise au siège ?

Oui, cela sera précisé dans le guide d'utilisation, mais le système de réservation des salles reste le même et sera étendu aux nouveaux espaces pouvant accueillir des réunions, même de façon temporaire.

Pourra-t-on revenir au siège pour des formations ou des réunions dans les prochaines semaines ?

C'est à chaque responsable de décider si une réunion est indispensable en présentiel, en respectant les consignes de sécurité. Concernant les réunions associatives, jusqu'à présent le constat qui ressort c'est qu'il est plus simple d'organiser des réunions, soit en présentiel, soit en vidéoconférence, mais que les réunions hybrides ne sont pas forcément idéales pour l'inclusion dans la réunion des personnes qui se trouvent à distance. Pour le mois de juin, les groupes géopolitiques et thématiques ont opté pour des réunions en visioconférence, mais ce sont des décisions ad hoc.

Concernant les formations, une première formation en présentiel va être à nouveau organisée en juin au siège. Il s'agira d'un BAM (Bienvenue à MdM) pour de nouveaux arrivants, ce qui correspond aux critères prioritaires, et qui regroupera une dizaine de participants.

DIVERS

Est-ce qu'une visite médicale est obligatoire pour une personne vulnérable ?

Les personnes vulnérables doivent prendre contact avec l'administration RH pour qu'une visite médicale soit organisée avec la Médecine du travail, et suivre ainsi des recommandations éventuelles en plus du télétravail à temps complet. La procédure est expliquée dans la [note sur le Déconfinement](#) par la DRH.

Est-ce qu'une personne vulnérable mais qui aurait des anticorps positifs Covid (donc étant immunisée) pourrait être autorisée à revenir au bureau ?

A ce jour, l'état des connaissances ne nous permet pas d'affirmer qu'une personne ayant des anticorps soit immunisée. Le fait d'avoir connu la maladie ou d'avoir des anticorps ne peut donc pas, à ce jour, être considéré comme une protection. La règle ayant pour objet de protéger les personnes vulnérables reste donc applicable.

Quid de la prise des congés d'été ?

L'organisation des congés d'été se fait comme d'habitude, en lien avec son manager. La validation des congés se fait en fonction du niveau d'activités, et du nombre de personnes présentes dans le service. La règle légale qui impose de prendre au minimum 12 jours calendaires consécutifs de congés payés entre le 1er juin et le 31 octobre est toujours valable et doit être appliquée.