



Concernant les présences sur site :

- Le maintien du **travail à distance** reste la priorité
- Les salariés qui en expriment le besoin **peuvent venir sur site 1 jour** par semaine au maximum, **en accord avec leur management**.
- Pour les salariés venant + d'1 jour sur site, une justification est absolument nécessaire et doit correspondre aux principes fixés par la DCO, à savoir non-autonomie sur le poste de travail ; non accès à internet ; situations de RPS. Je vous préconise d'être vigilant sur la justification à apporter et à bien communiquer avec le salarié pour qu'il sache à quel titre la possibilité de venir plus d'1 jour sur site lui est donnée. Le reporting sur le teams est plus que jamais nécessaire en amont de la présence sur site.
- Les salariés devant se déplacer dans le cadre professionnel **au-delà de 10 kms** doivent être munis d'un justificatif de déplacement professionnel établi par l'employeur
- **Les réunions à distance** demeurent systématisées
- **Les formations doivent être tenues en distanciel, à l'exception de celles pour lesquelles la présence sur site est indispensable**. Un contrôle sera fait sur ce point avec Nicolas Lecomte et ses équipes. La vigilance sera renforcée : salle aux dimensions adaptées au nombre de salariés présents ; distanciation respectée ; port du masque ; aération régulière de l'espace.
- **Les visites clients** sont toujours possibles sous réserve qu'elles respectent les dispositions de la fiche réflexe « déplacements clients ».

Concernant la garde d'enfants :

- **le dispositif du Groupe pour accompagner les situations de fermeture d'écoles est maintenu** (présenté en CSE le 1^{er} octobre dernier) ;
- **le travail à distance, éventuellement aménagé, reste la priorité**.
- Lorsque l'adaptation du télétravail se révèle insuffisante, il existe des **alternatives à l'absence** (partage éventuel de la contrainte au sein de la famille (par le conjoint notamment), garde extérieure, accompagnements financiers...).
- **Le dispositif d'aide financière à la garde d'enfant** est prolongé pour répondre aux situations de fermeture de classes ou d'écoles et aux **frais de garde supplémentaires** qui en découlent : 100% des frais supplémentaires sont remboursés aux salariés.
- **Si malgré ces dispositions, il n'y a pas d'autres solutions qu'une absence, un équilibre entre absence autorisée (code U2) et prise de congés sera recherché** dans le cadre d'un dialogue avec votre responsable. Ce code U2 est utilisable pour l'ensemble des salariés, à l'exception des cadres au forfait Jours.
- **Pour les situations de salariés étant cas contacts (ou COVID asymptomatiques) au sein de leur foyer et ayant des enfants** : les dispositions « garde d'enfants » telles que prévues ci-dessus s'appliquent. L'arrêt maladie n'est pas justifié dans ce cas : dans le cas où la CPAM propose un arrêt maladie au salarié, il convient de rappeler que cette disposition ne s'applique pas puisque tous nos salariés sont éligibles au télétravail.

Concernant les congés de printemps :

- Les **congés planifiés ne seront pas annulés** mais compte tenu du décalage des vacances scolaires prévues en S16 et S17 vers la S15 et S16, la **possibilité de reprogrammer les congés planifiés** sur la période des vacances scolaires est à voir avec chaque salarié, en fonction des contraintes de service et en lien avec les consignes Métier.