

Paris, le 14 mai 2020

Recommandation patronale de l'Association Française des Sociétés Financières

Objet : Crise sanitaire liée au covid 19

Madame, Monsieur le Directeur Général,

Face à la situation exceptionnelle due à l'épidémie de covid 19 à laquelle la France est confrontée, il est essentiel que les salariés des entreprises de la branche des sociétés financières puissent préserver leur santé et travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité très strictes pendant la période de confinement et de post confinement.

Cette crise sanitaire a de lourdes conséquences financières, économiques et sociales pour les entreprises de la branche. Par conséquent, il est essentiel qu'un effort de solidarité et de responsabilité soit effectué par les employeurs et par les salariés afin de sauvegarder la pérennité des entreprises et de maintenir le niveau d'emploi.

Pour cela, les employeurs ont dû se réorganiser pour poursuivre tout ou partie de l'activité des entreprises notamment en mettant en place ou en déployant le télétravail pour les salariés dont le métier peut s'exercer dans ce cadre. S'agissant des salariés dans l'impossibilité de télétravailler, les employeurs ont pu avoir recours aux arrêts de travail ou au dispositif d'activité partielle conformément aux ordonnances prises par le gouvernement.

Aussi, la période d'activité partielle dans laquelle certains salariés de la branche se trouvent peut-être mise à profit pour maintenir et développer les compétences desdits salariés par le biais de formations à distance.

Par ailleurs, il est également important de rappeler le rôle essentiel du dialogue social et de la négociation collective durant cette période de crise. En effet, le dialogue social est un levier nécessaire notamment pour faire remonter d'éventuelles difficultés rencontrées par certains salariés et pour participer à la recherche de solutions.

Dans ce contexte sans précédent, l'ASF, après examen de la Commission sociale, recommande à l'ensemble de ses adhérents couverts par la Convention collective nationale des sociétés financières d'appliquer, pendant toute la période d'état d'urgence sanitaire liée au Covid-19, les mesures suivantes :

Mesures relatives au télétravail

Il est recommandé aux employeurs des entreprises de la branche **de favoriser, dans toute la mesure du possible, le recours au télétravail pour tous les salariés dont les métiers peuvent être exercés dans ce cadre**, pendant les périodes de confinement, mais également à l'issue de celles-ci, et dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans ce cadre, et afin de prévenir tout risque lié au télétravail (isolement, hyper-connexion, risque lié à l'organisation du travail individuel ou de l'équipe...), **il est recommandé à l'employeur de :**

- **S'assurer d'un contact régulier avec chaque télétravailleur** via notamment les responsables hiérarchiques.
- **Définir les moyens de rencontre virtuelle du collectif** et d'établir des « rites » afin de maintenir le lien collectif.
- **Accompagner les encadrants de proximité** et les aider à assurer leur mission de soutien et de coordination des équipes dans cette situation particulière.
- **Veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité** afin notamment d'éviter le risque d'épuisement professionnel du télétravailleur.
- **Sensibiliser chaque télétravailleur sur le respect des temps de déconnexion, des durées maximales de travail et des temps de repos quotidiens hebdomadaires.**
- **Réguler la charge de travail** de chaque télétravailleur **et s'assurer du suivi de cette charge. Adapter les objectifs de chaque télétravailleur** à ses conditions de travail particulières.
- **Organiser une assistance pour l'usage à distance des outils informatiques et de communication** sur lesquels s'appuie le télétravail.

Il est rappelé que le télétravail est du temps de travail effectif.

Mesures relatives aux salariés continuant à exercer leur activité dans l'entreprise

Compte tenu des difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises de la branche qui doivent souvent rechercher dans l'urgence des réponses proportionnées à un risque sanitaire sur lequel les avis scientifiques sont parfois évolutifs, l'ASF appelle les entreprises adhérentes à la plus grande vigilance.

Pour les salariés dont les métiers ne peuvent pas s'exercer en télétravail, il est recommandé aux employeurs des entreprises de la branche **de :**

1 - Fournir un justificatif de déplacement professionnel¹ lorsque la situation l'exige.

2 - Mettre en place les mesures d'hygiène et de sécurité suivantes :

- **L'employeur met à disposition des salariés et du public susceptible de venir au sein de l'entreprise des agents nettoyants en quantité suffisante** (gel hydroalcoolique, savon). Si des consignes supplémentaires sont prévues dans le document unique d'évaluation des risques professionnelles, elles continuent à être respectées.
- **L'employeur met à disposition des salariés des masques de protection en nombre suffisant** sous réserve de leur disponibilité.
- **Le nettoyage quotidien des locaux, des environnements** (accès aux locaux, etc.), des postes de travail et des espaces communs (salle de pause, machines à café, photocopieurs,...), **doit être effectué, conformément aux préconisations des pouvoirs publics**, avec une attention particulière aux surfaces telles que les poignées de porte, les rampes, les sanitaires, les équipements communs, les boutons d'ascenseur, le comptoir d'accueil etc, qui doivent être nettoyés plusieurs fois par jour à l'aide de lingettes ou bandeaux nettoyant contenant un tensio-actif présent dans les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants. **Pour cela, l'employeur doit communiquer au personnel d'entretien les règles, non exhaustives, de nettoyage des locaux, sols et surfaces suivantes :**
 - o Le personnel d'entretien doit être équipé d'une blouse et de gants de ménage à usage unique.
 - o Le lavage et la désinfection humide sont à privilégier (nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent, rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique, laisser le temps de sécher, désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique).
 - o La filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés doit être utilisée.
- **L'employeur doit renvoyer le salarié à son domicile si celui-ci développe les symptômes** identifiés par les autorités sanitaires comme **liés à la pandémie de COVID-19** avec comme consigne de contacter son médecin traitant. **En cas de symptômes graves, l'employeur doit appeler le 15. Les représentants du personnel et/ou à défaut les salariés sont informés** de cette situation. **Les espaces de travail du salarié concerné devront être nettoyés** dans les plus brefs délais.
- **L'employeur et le salarié doivent continuer à bénéficier d'un contact avec les services de santé au travail².**
- Les documents papier doivent être limités et, dans la mesure du possible, les documents communs doivent être plastifiés pour qu'ils soient nettoyables.
- Les portes des bureaux individuels ou collectifs doivent être, si possible, laissées ouvertes.
- Les règles de circulation au sein de l'entreprise doivent être, si nécessaire, établies pour éviter que les salariés ne se croisent.
- En cas d'intervention d'une deuxième personne sur le poste de travail d'un salarié (ex : maintenance informatique), celle-ci doit impérativement respecter une distance d'un mètre minimum.
- **Pour les espaces ouverts de travail :**
 - o Attribuer le même poste de travail au salarié (pas de rotation sur le même poste de travail).

¹Ce document est téléchargeable en cliquant sur le site suivant :

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/justificatif-deplacement-professionnel-fr_20200330.pdf

² Voir Communication ASF 20.086 du 3 avril 2020 sur les missions des services de santé au travail.

- Prévoir un emplacement dédié où déposer les effets personnels (vestiaire individuel).
- Déterminer des plannings pour limiter le nombre de salariés en présentiel.
- Se mettre en quinconce à un mètre minimum en laissant, par exemple, un poste de travail libre entre chaque salarié.
- Prévoir une séparation entre chaque poste de travail (paroi en plastique transparent par exemple) avec nettoyage obligatoire en début et fin de poste. En cas de dispositif en marguerite, s'assurer de la hauteur des parois.
- Matérialiser par un marquage au sol ou tout autre moyen la distance d'un mètre minimum et ne laisser qu'un siège au poste de travail.
- **S'agissant des temps de pause :**
 - Appliquer les gestes barrières et respecter les distances d'un mètre nécessaires lors des moments de pause et de convivialité.
 - Accorder un temps de pause plus important aux salariés pour leur permettre le nettoyage des mains et prévoir, dans ce cadre, une rotation de ceux-ci.
 - Organiser la prise des repas en horaire décalé. La distance de séparation à table d'un mètre minimum doit être respectée, un marquage au sol de l'emplacement de la chaise doit être effectué. Ces mesures doivent être respectées en cas de recours à un restaurant d'entreprise ou inter-entreprise.

3 - Mettre en place les règles relatives à l'organisation du travail suivantes :

- **L'accès aux espaces communs doit être limité au maximum, et conditionné au respect d'une distance de sécurité minimum d'un mètre** entre les personnes qui les occupent.
- **L'employeur met en place, dans la mesure du possible, un plan de roulement pour les salariés** dans le but de réduire au maximum les contacts et de créer des équipes autonomes, distinctes et reconnaissables, en ayant également recours aux horaires décalés déterminés en concertation avec les salariés et sous la responsabilité des managers.
- S'il est impossible de se connecter à distance, la participation aux réunions doit être réduite au maximum et, dans tous les cas, la distance interpersonnelle d'un mètre doit être garantie.
- **L'employeur doit mettre en œuvre un plan de continuité d'activité** et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnelles.

Mesures relatives à la continuité du dialogue social

Afin d'assurer le maintien du dialogue social et de permettre aux représentants du personnel de continuer à exercer leurs missions pour lesquels ils ont été élus ou désignés, **il est recommandé aux employeurs** des entreprises de la branche **d'appliquer les mesures suivantes :**

- **Permettre aux représentants du personnel d'utiliser, lorsque cela est possible, l'intranet de l'entreprise, ou la messagerie électronique de l'entreprise** afin de faciliter le lien avec les salariés en télétravail. L'utilisation par les représentants du

personnel des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire à l'ensemble des conditions suivantes :

- Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.
- Ne pas entraîner de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser le message.
- **Faciliter, par tout moyen, le lien social entre les représentants du personnel et les salariés de l'entreprise.**
- **Continuer à informer, consulter et négocier avec les représentants du personnel tout en respectant, le cas échéant, les règles d'hygiène et de sécurité** (tenue des réunions en visioconférence, conférence téléphonique à privilégier). A ce titre, les dispositions de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 et du décret n° 2020-419 du 10 avril 2020³ prévoient le recours à la visioconférence et à la conférence téléphonique ou, à défaut, à la messagerie instantanée, pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.
- **Tenir compte de l'activité syndicale que continuent à exercer les représentants du personnel alors que certains d'entre eux sont en activité partielle.** A cet égard, il est rappelé que les heures de délégation sont assimilées de plein droit à du temps de travail effectif.

Mesures relatives à la formation professionnelle des salariés

Il est recommandé aux employeurs des entreprises de la branche de mettre en place, dans la mesure du possible, des actions de formation à distance, telles que les actions concourant au développement des compétences (ex : actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales...) **pendant les heures chômées des salariés notamment dans le cadre de l'activité partielle.**

A cet égard, l'ASF informe les entreprises adhérentes des dispositifs suivants :

- Au titre de l'année 2020, les coûts pédagogiques des actions de formation du plan de développement des compétences et des actions de formation collectives prioritaires des entreprises de moins de 50 salariés appliquant la Convention collective Nationale des Sociétés Financières, sont désormais pris en charge au coût réel dans la limite des fonds disponibles (résolution CNPE du 25 mars 2020). Le détail des actions collectives prioritaires est disponible sur les sites Internet de l'ASFFOR www.asffor.fr et d'ATLAS www.opco-atlas.fr
- Le dispositif FNE-Formation est ouvert aux entreprises de la branche qui ont placé leurs salariés en activité partielle sur la totalité de leur temps de travail ou une partie

³ Voir Communication ASF 20.090 du 8 avril 2020 relative aux réunions des IRP à distance (visioconférence, conférence téléphonique...) et Communication ASF 20.101 du 14 avril 2020 sur les modalités de consultation des IRP.

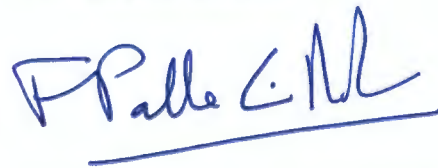
seulement, que l'entreprise ait demandé le remboursement de l'indemnité d'activité partielle ou non. Il finance la mise en œuvre d'actions de formation tout en assurant la continuité de l'activité fragilisée. Les modalités d'accès au dispositif ont été élargies dans le cadre de la crise sanitaire. Toutes les formations, VAE, bilans de compétences, formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage se déroulant à distance (sauf les formations obligatoires relatives à la sécurité), sont prises en charge à 100 % (coûts pédagogiques, sans plafond de montant ni plafond horaire). Pour effectuer une demande de FNE Formation, consulter le site suivant : <https://www.opco-atlas.fr/entreprise/beneficier-FNE-Formation-Covid-19>

La présente recommandation ne se substitue pas au protocole national de déconfinement⁴.

La présente recommandation a un effet obligatoire pour chacun des adhérents de l'Association Française des Sociétés Financières entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des sociétés financières.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prions de croire, Madame, Monsieur le Directeur Général, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le Délégué Général,



Françoise PALLE-GUILLABERT

⁴Voir le protocole national de déconfinement sur le site suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>