








## Foire Aux Questions

### FERMETURE DES MFR : LES MESURES A METTRE EN ŒUVRE (Version 3 du 19 MARS 2020)

#### Table des matières

|  |          |
|--|----------|
| <b>Que signifie la fermeture de la MFR jusqu'à nouvel ordre ? .....</b>  | <b>4</b> |
| 1) <b>Que signifie jusqu'à nouvel ordre ?.....</b>   | <b>4</b> |
| 2) <b>Quel est le public qui ne pourra plus être accueilli sur le site de la MFR ?.....</b>  | <b>4</b> |
| 3) <b>Qu'en est-il de l'activité de formation continue ? .....</b>   | <b>4</b> |
| 4) <b>Les élèves peuvent- ils se rendre en stage ?.....</b>  | <b>5</b> |
| 5) <b>Les apprentis/stagiaires/ Salariés doivent-ils être en possession de l'attestation de déplacement dérogatoire ?  .....</b>              | <b>5</b> |
| 6) <b>Pour l'apprenti plus spécifiquement, quelles sont les règles au sein de l'entreprise ?  .....</b>                                      | <b>5</b> |
| 7) <b>Quelles sont les conséquences du non-accueil des apprentis en CFA ? .....</b>  | <b>6</b> |
| 8) <b>Quelles sont les conséquences sur la prépa-apprentissage ?  .....</b>   | <b>6</b> |
| 9) <b>La MFR pourra-t-elle continuer à assurer l'internat ? .....</b>  | <b>7</b> |
| 10) <b>Les portes ouvertes sont- elles possibles ?.....</b>  | <b>7</b> |
| 11) <b>Les voyages (scolaires et Erasmus) doivent-il être maintenus ?.....</b>   | <b>7</b> |
| 12) <b>Quelles sont les conséquences des aménagements de formation liés à la gestion du Covid- 19 sur le versement des bourses ?  .....</b> | <b>7</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Comment organiser la continuité pédagogique ? .....</b>  | <b>8</b>  |
| 13) La MFR doit- elle avoir un plan de continuité de l'activité ? .....   | 8         |
| 14) Quelle continuité d'activité doit être assurée ? .....  | 8         |
| 15) Comment recueillir les coordonnées des élèves afin de m'assurer de pouvoir maintenir le contact régulier avec lui ? .....   | 9         |
| 16) Comment assurer la continuité pédagogique ? .....   | 9         |
| 17) Qu'en est-il de la poursuite de l'EPS pour les jeunes ? .....   | 11        |
| 18) Comment assurer la continuité pédagogique des élèves en situation de handicap ?  .....   | 11        |
| 19) Puis-je modifier la programmation des temps de stage et apprentissage en entreprise ? .....   | 11        |
| 20) Dès lors que l'entreprise n'est pas en mesure d'accueillir le jeune en stage, percevra-t-il tout de même la gratification ? .....   | 11        |
| 21) Les stages en formation professionnelle continue peuvent-ils toujours se dérouler ? .....   | 12        |
| 22) Quelles sont les conditions d'annulation ou de report des formations CPF achetées en direct via l'application ?  .....   | 12        |
| <br><b>Conséquences des mesures de fermeture des établissements au regard des examens .</b>   | <b>13</b> |
| 23) Que va-t-il se passer pour les élèves qui devaient effectuer une période de formation en milieu professionnel (PFMP) dans un établissement ne pouvant plus les recevoir (EPHAD, ...) alors même que cette PFMP est nécessaire dans le cadre de leur certification ? | 13        |
| 24) Quelles sont les incidences sur l'organisation des examens et en modalités de l'évaluation en cours de formation (CCF) ?..  | 13        |
| <br><b>Conséquences des mesures de fermeture des établissements vis à vis du personnel.....</b>   | <b>14</b> |
| 25) Le personnel pourra- t-il continuer à venir travailler à la MFR ? .....   | 14        |
| 26) En cas de confinement à leur domicile, quels sont les dispositifs qui peuvent être mobilisés concernant les salariés ? .....  | 15        |
| 27) Comment instaurer le télétravail exceptionnel ? .....   | 15        |
| 28) Puis-je imposer le télétravail de manière exceptionnelle au salarié ?  .....   | 15        |
| 29) Le salarié doit garder son enfant suite à la fermeture de l'établissement dans lequel son enfant est scolarisé : quelles démarches possibles ? .....  | 16        |
| 30) Puis-je imposer la prise de congés ou de semaines à 0 au salarié ? .....  | 17        |

## Les mesures de chômage partiel : Vous trouverez ICI une présentation spéciale consacrée à ce dispositif..... 18

- 31) Demande de chômage partiel : dans quel cas et quel formalisme ? **NEW** ..... 18
- 32) Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ? **NEW** ..... 18
- 33) Quelles conséquences sur le contrat de travail et sur la rémunération perçue par le salarié ? **NEW** ..... 19
- 34) Activité partielle : comment déposer une demande ? (Procédure de mise en place) **NEW** ..... 20
- 35) Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ? ..... 21
- 36) Quelle procédure pour obtenir l'allocation forfaitaire ? ..... 21
- 37) Quel Remboursement de l'allocation à l'employeur ? ..... 22
- 38) Versement des cotisations, quelles sont les mesures d'aides qui peuvent être mobilisées ? **NEW** ..... 22
- 39) Quel impact sur l'annualisation du temps de travail en MFR ? **NEW** ..... 22
- 40) Le salarié peut-il exprimer un droit de retrait ? ..... 23
- 41) A quelles autres mesures dois-je penser concernant le personnel ? **NEW** ..... 23

## Comment assurer le fonctionnement de la gouvernance associative ?..... 24

- 42) Comment prendre les décisions dans l'urgence qu'impose la situation ? ..... 24
- 43) Peut-on réunir le Conseil D'Administration ? ..... 24
- 44) L'assemblée Générale de la MFR est prévue ce printemps : que se passe-t-il ? ..... 24
- 45) Quel impact sur la facturation demandée aux familles ? ..... 24

## Que signifie la fermeture de la MFR jusqu'à nouvel ordre ?

| QUESTIONS  | RÉPONSES  |
|--|---|
| 1) <b>Que signifie jusqu'à nouvel ordre ?</b>  | Selon les dernières annonces gouvernementales, la fermeture des établissements scolaires se prolongera au moins jusqu'aux prochaines vacances de Pâques. Il convient donc de se préparer afin d'anticiper une situation qui pourrait durer plusieurs semaines.  |
| 2) <b>Quel est le public qui ne pourra plus être accueilli sur le site de la MFR ?</b> | <b>La fermeture s'applique désormais pour l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut.</b> L'accueil d'élèves, d'apprentis et désormais des personnes en contrat professionnalisation (quel que soit leur âge), les demandeurs d'emploi et salariés en formation ne sera plus possible.   |
| 3) <b>Qu'en est-il de l'activité de formation continue ?</b>                           | <b>La fermeture s'applique désormais pour l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut.</b><br><i>Pour les organismes de formation, pour maintenir l'activité :</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ La formation à distance sera facilitée. Les modalités de contrôle de service fait seront adaptées en conséquence et les preuves apportées par tout moyen.</li><li>▶ Dans ce cadre, les financeurs de formation faciliteront l'accès à des possibilités de connexion (par exemple dans des tiers lieux implantés dans les territoires) à même de garantir l'égalité de l'accès au droit.</li><li>▶ En cas de besoin, les décalages éventuels des sessions seront rendus possibles.</li></ul> <i>Le Ministère parle d'une suspension des activités de formation et non de leur annulation. Un choix qui implique que les contrats de marché ne sont pas remis en cause, seul leur calendrier est repoussé.</i><br><b>Vous trouverez <a href="#">ICI</a> une FAQ mise à disposition par le Ministère du travail concernant la formation professionnelle des salariés.</b> |

**4) Les élèves peuvent-ils se rendre en stage ?**

Par mesure de précaution, les nouvelles règles de confinement limitent considérablement la possibilité d'accueil des stagiaires en entreprise. Les déplacements doivent être évités. L'accompagnement de l'élève à distance (voir question 15) est à privilégier. Toutefois, en concertation avec la famille et le maître de stage, la présence dans l'entreprise (à proximité du domicile du jeune) pourrait être envisagée à la condition que la nature de la formation ne les met pas en contact avec des personnes âgées ou fragiles face au Covid-19 (stages en milieu hospitalier, EHPAD, maternités...) et que les mesures barrières sont respectées. Dans tel cas, il convient de remplir [l'attestation de déplacement ci-jointe](#). S'agissant des stages qui s'exercent dans un pays étranger, ils doivent être interrompus (et reportés si planifiés en mars et avril).

**5) Les apprentis/stagiaires/ Salariés doivent-ils être en possession de [l'attestation de déplacement dérogatoire](#) ?**

**NEW** Les apprentis/stagiaires et salariés qui continuent de se rendre dans leur entreprise (voir question 4 ci-dessus) doivent être en possession de **l'attestation de déplacement professionnel qui certifie que l'emploi ne peut être réalisé en télétravail ainsi que de l'attestation de déplacement dérogatoire** et qui justifie les déplacements avec le lieu d'hébergement ou domicile, durant la période de confinement.

**6) Pour l'apprenti plus spécifiquement, quelles sont les règles au sein de l'entreprise ?**

**NEW** Dès lors que l'entreprise ne peut pas accueillir l'apprenti, il pourra rester à son domicile, avec l'accord de l'entreprise. Le CFA est alors tenu d'assurer la formation à distance. L'apprenti est éligible au chômage partiel, télétravail, arrêt de travail pour garde d'enfants comme les autres salariés. Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficieront des mêmes mesures, y compris sur la modalité de financement et de prise en charge par les OPCO. Les organismes de formation ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance. Dans tous les cas, c'est l'entreprise qui décide des modalités d'organisation du travail. La MFR peut assurer un rôle de médiation. Cela n'entraîne, à ce stade, pas de conséquence sur l'exécution du contrat d'apprentissage.

**7) Quelles sont les conséquences du non-accueil des apprentis en CFA ?**

Pour le CFA, le principe est la continuité de la formation. Par ailleurs :

- ▶ Le « coût contrat » est maintenu et sera payé aux CFA par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle pour leur propre personnel.
- ▶ Les jeunes en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils en bénéficieront au même titre que les salariés. Leur rémunération sera maintenue.
- ▶ Les CFA sont invités à recourir à la formation à distance (la FOAD étant totalement possible en apprentissage.) Le ministère du Travail mettra prochainement en place des outils pour les accompagner.

Cela n'entraîne, à ce stade, pas de conséquence sur l'exécution du contrat d'apprentissage. Les cours au CFA reprendront à sa réouverture et seront adaptés, le cas échéant, à la durée de la fermeture.

Voir également la [FAQ du Ministère du travail](#).

**8) Quelles sont les conséquences sur la prépa-apprentissage ?**

**NEW** Les organismes faisant de la prépa-apprentissage ne doivent plus recevoir les jeunes devant bénéficier de cet accompagnement, également à compter du 16 mars. L'accompagnement est maintenu dans le seul cas où il peut se réaliser à distance.

Nous attirons l'attention, sur le fait que les PMSMP ne se pouvant pas se réaliser à distance, de ce fait, ces périodes doivent être reportées

|   |   |
|---|---|
| <p><b>9) La MFR pourra-t-elle continuer à assurer l'internat ?</b></p>  | <p>Non, dans la mesure où dès le 16 mars la MFR ne pourra pas accueillir ni des élèves, ni des apprentis.</p> <p>Toutefois, et à ce jour, le Ministère préconise « lorsque le jeune n'a pas d'autre solution d'hébergement, un hébergement minimal pourra être maintenu ainsi qu'une restauration adaptée ». Dans ce cas de figure, uniquement, il y aura maintien des frais annexes d'hébergement et de restauration par l'OPCO pour les jeunes accueillis. Il est également possible de mettre à contribution les familles volontaires pour l'accueil de ces jeunes.</p>  |
| <p><b>10) Les portes ouvertes sont-elles possibles ?</b></p>  | <p>Au regard de l'évolution de la pandémie, il convient à compter de ce jour de reporter les portes ouvertes.</p>   |
| <p><b>11) Les voyages (scolaires et Erasmus) doivent-ils être maintenus ?</b></p>   | <p>Non, il convient de reporter tous les voyages programmés en mars et avril.</p> <p>"<u>S'agissant des mobilités Erasmus +</u> : afin d'obtenir le remboursement des frais, la clause de force majeure sera appliquée pour l'ensemble des activités et mobilités reportées ou annulées.</p> <p>L'ensemble des bénéficiaires seront informés ultérieurement des modalités de déclaration et de prise en charge, par circulaire spécifique dans les semaines à venir.</p> <p><u>A noter</u> : Les déclarations de cas de force majeure pourront s'effectuer plus tard dans l'année."</p>   |
| <p><b>12) Quelles sont les conséquences des aménagements de formation liés à la gestion du Covid- 19 sur le versement des bourses ?</b></p> | <p><b>NEW</b> L'instruction ministérielle du 17 mars 2020, relative au plan de continuité administrative, du Ministère du Travail et du Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, rappelle que le paiement des bourses sur critères sociaux et autres aides aux élèves de l'enseignement secondaire agricole s'inscrit pleinement dans ce plan de continuité.</p> <p>Ainsi, les services doivent respecter le calendrier de mise en paiement des bourses sur critères sociaux du 3ème trimestre par les DRAAF/DAAF, au mois d'avril. Cela signifie un versement intégral des bourses sur critères sociaux, de la prime d'internat et de la bourse au mérite.</p> |

## Comment organiser la continuité pédagogique ?

| QUESTIONS  | RÉPONSES  |
|--|---|
| <b>13) La MFR doit- elle avoir un plan de continuité de l'activité ?</b> | Oui, chaque MFR doit être dotée d'un plan de continuité d'activité. Si ce n'est pas encore le cas , vous trouverez ici <a href="#">un modèle</a> et <a href="#">un guide</a> pour réaliser le PCA.  |
| <b>14) Quelle continuité d'activité doit être assurée ?</b>              | <p>Les directeurs des MFR doivent pouvoir être joints, soit par messagerie électronique, soit par téléphone, au moins durant les horaires habituels d'ouverture de la MFR, par le personnel, la DRAAF, les services municipaux et les parents afin de répondre rapidement à toutes les questions liées à l'organisation du travail des élèves.</p> <p>Le site internet de la MFR doit être actualisé régulièrement et si possible quotidiennement en fonction de l'évolution de la situation, et donner les informations utiles aux personnels et aux usagers.</p> <p>Il est impératif de veiller à assurer une permanence téléphonique au moins pendant les horaires d'ouverture de la MFR et de répondre par message électronique ou par téléphone aux questions des parents et de l'ensemble des parties prenantes de la MFR. Une permanence physique n'est pas obligatoire.</p> <p>Il conviendra également régulièrement de faire le point avec les équipes disponibles afin de faciliter la continuité éducative. Des réunions régulières des équipes en Visio pourront entretenir le lien et permettre de faciliter les organisations des suivis.</p> |



**15) Comment recueillir les coordonnées des élèves afin de m'assurer de pouvoir maintenir le contact régulier avec lui ?**

La MFR devra tout mettre en œuvre pour assurer la continuité pédagogique. C'est-à-dire maintenir un contact régulier entre l'élève et l'équipe éducative. Pour cela, il est conseillé dès maintenant (Si cela n'a pas été déjà fait notamment au moment de l'inscription) de recueillir les coordonnées des jeunes.

Attention, toutefois sur le recueil des coordonnées à être en conformité avec la RGPD. Voir modèle de clause à faire signer aux familles : *Les informations personnelles portées sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la MFR. Nous ne traiterons ou n'utiliserons vos données que dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer la continuité pédagogique en cas notamment de fermeture de l'association et/ou de nécessité pour l'élève de suivre l'enseignement à distance. Les informations personnelles seront conservées aussi longtemps que nécessaire sauf si vous exercez votre droit de suppression des données vous concernant ou si une durée de conservation plus longue est autorisée ou imposée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire.*

**16) Comment assurer la continuité pédagogique ?**

L'obligation de continuité pédagogique impose une organisation pour la gestion des lieux de stage, la proposition de suivi et de cours à distance pour chaque apprenant. Sur ces points nous actualisons l'ensemble de l'offre à votre disposition de la part de l'Union, du CNP-R, des DRAAF et des Rectorats (qui peuvent donner accès à l'enseignement à distance du Ministère de l'Agriculture AgrosupDijon ou du CNED) et nous vous le faisons parvenir dès que possible.

Toutes initiatives de mutualisation sont encouragées notamment à travers la plateforme [W@LTER](#) qui permet de poursuivre les activités pédagogiques à distance (classe virtuelle, scénario pédagogique, accompagnement, évaluation, ...). Vous trouverez ci-joint la plaquette de présentation de la plateforme qui peut être largement diffusée.

La transmission de support pédagogique via la messagerie électronique pourra également être envisagé.

Pour la planification des activités, IMFR peut également être un outil utile.

Afin de permettre la mise à disposition immédiate de séances pédagogiques en ligne, les DRAAF peuvent, en fonction des situations, avoir recours à la Direction d'Enseignement à Distance d'AgroSupDijon ou s'appuyer sur la plateforme dédiée du Centre National d'Enseignement à Distance (CNED) avec possibilité d'utiliser des classes virtuelles qui reproduisent à distance les conditions de classe à temps réel. Voir à ce sujet les circulaires ci-jointes.

Enfin, l'Union peut vous proposer via son partenaire Lifesize d'accéder à un système de Visio conférence (gratuitement jusqu'à fin avril)

Nous vous communiquerons ultérieurement les éléments utiles concernant l'ensemble de l'outillage.

Il convient également d'assurer une permanence téléphonique sera assurée aux horaires d'ouverture des écoles et des établissements pour répondre aux questions des familles.

Afin de permettre la mise à disposition immédiate de séances pédagogiques en ligne, les DRAAF peuvent, en fonction des situations, avoir recours à la Direction d'Enseignement à Distance d'AgroSupDijon ou s'appuyer sur la plateforme dédiée du

Centre National d'Enseignement à Distance (CNED) avec possibilité d'utiliser des classes virtuelles qui reproduisent à distance les conditions de classe à temps réel. Voir à ce sujet les circulaires [ici](#) et [ici](#).

|   |   |
|---|---|
| <p><b>17) Qu'en est-il de la poursuite de l'EPS pour les jeunes ?</b></p>   | <p>L'inspection EPS de l'EA et l'animateur du réseau "Développement des pratiques sportives dans l'EA" proposent un plan de continuité des apprentissages en EPS pour permettre aux jeunes de réaliser trente minutes d'activité physique par jour de chez eux dans le cadre des mesures sanitaires prises nationalement.</p> <p>Vous trouverez ici un document explicatif de ce dispositif.</p> <p>Nous sommes en cours de finalisation des propositions concrètes mais l'idée est qu'au travers d'un site collaboratif ouverts à tous les enseignants, formateurs et moniteurs, chacun puisse trouver, partager et organiser via l'ENT une continuité des apprentissages.</p> |
| <p><b>18) Comment assurer la continuité pédagogique des élèves en situation de handicap ?</b></p>   | <p><b>NEW</b></p> <p>La DGER préconise un accompagnement par les auxiliaires de vie scolaire par visioconférence, avec des créneaux horaires clairement établis, et sans dépassement de la durée d'accompagnement prévue par le contrat. Il conviendra de veiller adapter les supports pédagogiques envoyés aux apprenants en situation de handicap à leurs besoins.</p> <p>De plus, En revanche, il est rappelé que <b>les AVS ne peuvent se rendre au domicile des élèves.</b></p>  |
| <p><b>19) Puis-je modifier la programmation des temps de stage et apprentissage en entreprise ?</b></p>                                       | <p>Oui, le directeur en concertation avec le conseil d'administration a toute autorité pour reporter, modifier ou interrompre le stage (en informant la draaf) ou l'apprentissage dans l'entreprise en lien avec le représentant de l'entreprise d'accueil. Il convient de conserver une trace écrite (courriel) entre entreprise/parents/MFR sur la modification de la programmation.</p>  |
| <p><b>20) Dès lors que l'entreprise n'est pas en mesure d'accueillir le jeune en stage, percevra-t-il tout de même la gratification ?</b></p> | <p><b>NEW</b></p> <p>Dès lors que la convention de stage est suspendue, l'entreprise ne sera pas tenue de verser la contribution à l'élève (celle-ci sera proratisé au regard de la durée de confinement). Pour l'heure, il n'y a pas de mesures compensatoires de prévu.</p>   |

**21) Les stages en formation professionnelle continue peuvent-ils toujours se dérouler ?**

Oui, les stages peuvent se poursuivre. Les organismes de formation doivent suspendre l'accueil présentiel des stagiaires au sein des établissements de formation mais cela n'interdit pas à ce stade l'accueil au sein des entreprises (dès lors que les gestes barrières sont mis en place).

**Plus particulièrement, dans les entreprises du secteur sanitaire ou médico-social**, la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) précise que **dès lors que le stagiaire est majeur**, les stages peuvent se poursuivre en cas d'accord entre la structure d'accueil, le stagiaire et l'établissement de formation.

**22) Quelles sont les conditions d'annulation ou de report des formations CPF achetées en direct via l'application Mon Compte Formation ?**

**NEW**

La session peut être reportée qu'après accord des deux parties et à condition que la nouvelle session ait lieu une fois les mesures de restriction liées au Covid-19 levées, soit a minima après le 15 avril. La demande d'annulation doit être soit faite par le titulaire du CPF via "son espace sécurisé" sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr), soit par le prestataire de formation via le site dédié (Edof), [www.of.moncompteformation.gouv.fr](http://www.of.moncompteformation.gouv.fr).

L'organisme de formation ne pourra prétendre à aucune indemnisation en cas d'absence des stagiaires en lien avec la situation actuelle. Toutefois, s'ils ne peuvent "prétendre à l'application d'indemnités d'annulation ayant vocation à compenser les frais engagés", les organismes de formation peuvent "demander des compensations par les mesures d'activité partielle si l'entreprise en a fait la démarche". D'un point de vue pratique, le ministère du Travail rappelle que, "pour ne pas pénaliser les entreprises", il accorde aux entreprises "un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif".

Voir le « [questions/réponses](#) » mis en ligne par le Ministère.

## Conséquences des mesures de fermeture des établissements au regard des examens

| QUESTIONS   | RÉPONSES  |
|---|---|
| <p><b>23) Que va-t-il se passer pour les élèves qui devaient effectuer une période de formation en milieu professionnel (PFMP) dans un établissement ne pouvant plus les recevoir (EPHAD, ...) alors même que cette PFMP est nécessaire dans le cadre de leur certification ?</b></p> | <p>Pour les élèves scolarisés en première année de CAPA, en classe de première de baccalauréat professionnel et en première année de BTS dont la période de stage est prise sur la scolarité et qui serait annulée : Il est possible, de reporter les semaines qui n'auront pas été effectuées soit en juin/ début juillet 2020 ou à la rentrée scolaire 2020.</p> <p>Pour les élèves scolarisés en deuxième année de CAPA, en classe de terminale de baccalauréat professionnel et en 2ème année de BTS dont la période de stage est prise sur la scolarité et qui serait annulée :</p> <p>Les élèves qui n'auront pas pu suivre l'intégralité des PFMP pour la session d'examen 2020 seront étudiés en lien avec la DRAAF. En effet, conformément à l'article L.124-15 du code de l'Éducation, la non-complétude des PFMP liée au contexte sanitaire actuel ne saurait être un argument opposable à l'obtention de leur diplôme.</p> <p>Dans les deux cas, il faut veiller à assurer la continuité pédagogique.</p> |
| <p><b>24) Quelles sont les incidences sur l'organisation des examens et en modalités de l'évaluation en cours de formation (CCF) ?</b></p>  | <p>A ce stade, et afin de répondre les CCF lorsque les élèves ou le personnel sont absents pour cause de force majeure, ou que les établissements sont fermés par arrêté préfectoral, il est proposé de <b>repousser d'une semaine la remontée des notes CCF, date limite initialement prévue le 29 mai et fixée désormais au 5 juin minuit.</b></p> <p>Si vous avez des questions sur l'organisation des examens, il est possible de les adresser à <a href="mailto:inspection-continuite-pedago.dger@agriculture.gouv.fr">inspection-continuite-pedago.dger@agriculture.gouv.fr</a></p>   |

## Conséquences des mesures de fermeture des établissements vis à vis du personnel

| QUESTIONS  | RÉPONSES   |
|--|--|
| <p><b>25) Le personnel pourra-t-il continuer à venir travailler à la MFR ?</b></p> | <p>Au regard des nouvelles instructions dans le cadre de la lutte contre l'épidémie, il 's'agit d'appliquer des mesures plus strictes tout en veillant à la continuité administrative et pédagogique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>en sollicitant la présence physique à la MFR seulement les personnels absolument nécessaires à la mise en place de la continuité administrative et pédagogique, et sur la base du volontariat, Les salariés concernés devront se déplacer <a href="#">avec l'attestation de déplacement dérogatoire</a> (à partir du 17/03 à 12h et jusqu'à la fin de la période de confinement).</i></li><li>• <i>- Les autres personnels doivent être invités à privilégier le télétravail et si cela n'est pas possible la mobilisation des autres dispositifs qui peuvent être combinés (arrêt de travail, aménagement du temps de travail, chômage partiel...).</i></li><li>• <i>- En tout état de cause, les personnels fragiles au regard de l'épidémie (liste disponible sur le site du gouvernement) doivent être invités à rester à leur domicile et donc à télé-travailler, dans la mesure du possible.</i></li></ul> <p><i>Il n'est pas obligatoire de prévoir une présence physique permanente au sein de la MFR. Il conviendra de permettre une permanence téléphonique et courriel.</i></p> |

**26) En cas de confinement à leur domicile, quels sont les dispositifs qui peuvent être mobilisés concernant les salariés ?**

Afin d'assurer la continuité pédagogique, le télétravail est à privilégier pour le personnel en mesure d'assurer leurs fonctions à distance. Pour les autres membres de l'équipe, il convient d'envisager les demandes d'arrêts de travail (pour garde d'enfant voir question 25), le chômage partiel (voir question 27 sauf pour les CFA) ou l'aménagement du temps de travail (notamment des semaines à 0 – voir question 26). Ces dispositifs peuvent être éventuellement mobilisés concomitamment. Ces mesures concernent également les AVS, salariés de la MFR.

**27) Comment instaurer le télétravail exceptionnel ?**

**NEW** La mise en œuvre du télétravail exceptionnel dans le cas d'une pandémie ne nécessite aucun formalisme particulier (Un simple envoi d'un courriel par exemple peut suffire).  
Le salarié pendant cette période exceptionnelle de travail à domicile, demeure soumis aux règles de déclaration des congés et des accidents du travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, un certificat médical doit être envoyé dans les 48 heures à la MFR. En cas de survenue d'un accident du travail, les salariés informent sans délai la MFR et transmettent les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

La MFR peut mettre à disposition du salarié du matériel informatique (ordinateurs...), dans tel cas nous vous invitons à prévoir une convention ou au moins une liste des équipements mis à disposition.  
Vous trouverez [ICI](#) une affiche sur les bonnes règles à adopter en télétravail.  
Il est possible également de « coupler » les différents dispositifs (Exemple : pour un salarié : un temps en présentiel, un temps en télétravail un temps en activité partielle)

**28) Puis-je imposer le télétravail de manière exceptionnelle au salarié ?**

**NEW** Oui, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Le directeur peut donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer le salarié en télétravail.  
La mise en œuvre du télétravail exceptionnel dans le cas d'une pandémie ne nécessite aucun formalisme particulier (Un simple envoi d'un courriel par exemple peut suffire).  
Vous trouverez [ici](#) une note de service concernant la mise en place du télétravail occasionnel.

**29) Le salarié doit garder son enfant suite à la fermeture de l'établissement dans lequel son enfant est scolarisé : quelles démarches possibles ?**

Afin d'assurer la continuité pédagogique, il conviendra de privilégier les mesures permettant la poursuite de l'activité comme le télétravail exceptionnel.

Si la poursuite de l'activité professionnelle à domicile n'est pas possible, votre salarié pourra bénéficier d'un arrêt de travail et d'une indemnisation journalière aux conditions suivantes :

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif. La limite d'âge est fixée aux enfants de moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées. Les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats. Nous vous demandons de bien vouloir vous y référer pour nous confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes.
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.
- L'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.
- Votre entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Pour cela, le directeur de la MFR doit déclarer son arrêt sur [le service en ligne dédié](#). **Sans cette action de votre part, votre salarié ne pourra être indemnisé.**

Il devra ensuite vous adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent à demander le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile

Le salarié s'engage également à vous informer dès la réouverture de l'établissement. Vous devez ensuite transmettre à la MSA les éléments nécessaires aux versements des indemnités journalières selon [la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie](#). Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, vous devez en informer la MSA selon la procédure habituelle.



|  |   |
|--|---|
|  | <p>Dans la mesure du possible, vous vous engagez à maintenir le salaire de votre salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la MSA et du complément employeur pour les salariés concernés.</p>   |
| <p><b>30) Puis-je imposer la prise de congés ou de semaines à 0 au salarié ?</b></p> | <p>L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L.3141-16 du code du travail.</p> <p>S'agissant de la modification indicative du temps de travail, le directeur peut au regard des contraintes exceptionnelles justifiées par des circonstances de fait modifier et prévoir ainsi d'avancer des périodes à 0h prévues ultérieurement mais à condition de ne pas modifier la durée de travail annuelle fixée au contrat de travail.</p> |

## Les mesures de chômage partiel : Vous trouverez [ICI](#) une présentation spéciale consacrée à ce dispositif

### 31) Demande de chômage partiel : dans quel cas et quel formalisme ?

**NEW**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les MFR qui dispensent de la formation initiale et contenue (sauf pour les salariés en contrat de professionnalisation) dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les CFA ne pourront cependant pas faire de demande de chômage partiel. Ci-joint un [guide](#) lié à ce dispositif, qui au regard de l'allocution du Président de la République le 12 mars sera assoupli (En attente de précisions).

Effectuer les démarches directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Par ailleurs, ce dispositif peut être couplé avec d'autres modalités (télétravail ...) et concerner qu'une partie du personnel.

Enfin, les apprentis qui travaillent au sein d'entreprises elles-mêmes impactées par le ralentissement de l'activité peuvent faire l'objet de chômage partiel.

Voir également ci-joint [Modèle de notice d'information aux salariés](#)

### 32) Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

**NEW**

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle peut donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci.

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel.

Il importe de préciser que l'activité partielle est une mesure collective, qui ne doit donc pas viser tel ou tel salarié particulier.

**Une particularité pour les CFA et les Organismes de formation ayant une activité de formation continue**

**Concrètement :**

- **L'activité partielle est possible actuellement pour tous les salariés des MFR relevant des formations du Ministère de l'Agriculture.**
- **Les organismes de formation continue, peuvent également bénéficier des règles d'activité partielle sauf concernant leur activité liée à l'accueil de salariés en contrat de professionnalisation**
- **Concernant les CFA, en principe, les financements étant garantis malgré l'absence des jeunes ils ne sont pas éligibles à l'activité partielle pour les moniteurs et personnels administratifs mais le sont concernant les personnels de vie résidentielle**

NB. Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait (cas des Directeurs) ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche en cas de fermeture temporaire de l'établissement, dès la première demi-journée de fermeture (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

### 33) **Quelles conséquences sur le contrat de travail et sur la rémunération perçue par le salarié ?**



Lorsque les salariés sont placés en situation de chômage partiel, leur contrat de travail se trouve suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives  
Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés (art. R. 5122-11 du Code du travail).

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. En effet, la mise en chômage partiel ouvre droit au paiement de l'allocation spécifique.

Pour chaque heure chômée indemnisable, la MFR doit verser à ses salariés une indemnité horaire et obtenir en contrepartie de l'Etat une allocation d'activité partielle.

Ainsi, en période d'activité partielle, la MFR doit verser à vos salariés une indemnité correspondant à 70 % de leur salaire horaire brut par heure chômée (Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur)

Exemple : Un salarié effectuant 35 h hebdomadaires (ETP 1) est placé en activité partielle à compter du 16 mars 2020.  
Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2 000 €.  
Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de :  $(2\,000 / 151,67) \times 70 \% = 9,23 \text{ €}$ .  
Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale ; En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée

**Mais, vendredi 13 mars 2020, Muriel Pénicaud a annoncé que les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, seraient remboursés à 100 % de l'indemnité versée à compter de lundi 16 mars 2020. Il n'y aura donc aucun reste à charge pour les employeurs.**

### 34) Activité partielle : comment déposer une demande ? (Procédure de mise en place)



Précision apportée par les services du Ministère : "Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande et pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif ; un décret est à venir très prochainement"  
L'employeur adresse au préfet du département où est implanté la MFR concernée une demande préalable d'autorisation d'activité partielle  
La demande précise (C. trav. art. R 5122-2) :  
1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;  
2° La période prévisible de sous-activité ;  
3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) en application de l'article L2312-17 du Code du travail.  
La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R5122-26 du Code du travail.

L'information / consultation du CSE s'impose puisque celui-ci doit être consulté dès lors que des modifications importantes de l'organisation du travail sont envisagées (C. trav.

|  |   |
|--|---|
|  | <p>art. L. 2312-8), avant toute demande de mise en place de l'activité partielle (C. trav. art. R. 5122-2) et également dans le cadre de la modification du document unique d'évaluation des risques (DUERP).</p> <p>Au regard des circonstances, le recours à la visioconférence est encouragé pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'association peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation du CSE. Un courriel de convocation à une réunion CSE en Visio fixant la date, heure et documents afférents au projet d'activité partielle sera envoyés aux membres du CSE ; la direction s'assurera du retour par mail de l'avis du CSE (qui devra être communiqué à la Direccte)</p> <p>En pratique, toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié et par voie dématérialisée auprès de la DIRECCTE (R.5122-20 Code du travail) via une plateforme sécurisée et confidentielle :</p> <p><a href="http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a></p> |
| <p><b>35) Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?</b></p> | <p><b>NEW</b></p> <p>Alors que la DIRECCTE dispose en principe d'un délai de 15 jours calendaires pour statuer sur la demande d'activité partielle de l'employeur, <b>elle est désormais soumise à un délai restreint de 48 heures afin de faire face à la situation d'urgence des entreprises.</b></p>   |
| <p><b>36) Quelle procédure pour obtenir l'allocation forfaitaire ?</b></p>             | <p><b>NEW</b></p> <p>Une fois qu'il a obtenu l'autorisation administrative de recours à l'activité partielle, pour être remboursé, l'employeur, doit adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Cette demande, à effectuer par voie électronique, doit comporter (c. trav. art. R. 5122-5) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• les informations relatives à l'identité de l'employeur ;</li><li>• la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale ;</li><li>• les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.</li></ul> <p>Après vérification, l'ASP liquide l'allocation d'activité partielle</p>   |

**37) Quel Remboursement de l'allocation à l'employeur ?**

**NEW**

Dans le cadre de cette activité partielle, l'indemnisation versée par l'employeur aux salariés concernés peut faire l'objet d'un remboursement à l'employeur qui aura fait l'avance.

Ce remboursement à l'employeur est effectué sous formes d'allocations forfaitaires d'activité partielle dont le montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

**Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, le Ministère du Travail a rappelé que les employeurs vont pouvoir bénéficier d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'UNEDIC à hauteur de (c. trav. art. D. 5122-13) 7,74 euros par heure indemnisée pour les entreprises de moins de 250 salariés.**

**38) Versement des cotisations, quelles sont les mesures d'aides qui peuvent être mobilisées ?**

**NEW**

Le président de la république a annoncé la possibilité pour les entreprises de reporter « sans pénalités » le paiement des cotisations. A ce titre, la MSA procèdera à aucun prélèvement pour les échéances de paiement entre le 15 et 31 mars.

Site DSN infos

Attention concernant les prochaines échéances du 5 ou 15 avril  
Toutes les informations communiquées à ce jour concernent les cotisations dues à l'échéance du 15 mars. Nous attendons les communications concernant la prochaine échéance du 5 ou 15 avril.

**39) Quel impact sur l'annualisation du temps de travail en MFR ?**

**NEW**

Le nombre d'heures indemnisées correspond aux heures perdues en deçà de la durée de travail programmée, dans la limite de la durée légale du travail.

*Exemple : Planning d'annualisation prévoyant 28 h de travail la semaine 1 (période basse) et 43h la semaine 2 (période haute). Le salarié ne travaille que 20 heures sur chacune de ces deux semaines puisque placé en activité partielle.*

*Heures indemnisées : semaine 1 = 28-20= 8h et semaine 2 = 35-20 = 15h, soit 23h indemnisables au total (c'est-à-dire 8h + 15h)*

*Pendant la période haute, les 8 heures chômées au-dessus de la durée légale n'ouvrent droit à aucune compensation.*

**40) Le salarié peut-il exprimer un droit de retrait ?**

Non, dès lors que le directeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

**41) A quelles autres mesures dois-je penser concernant le personnel ?**

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement particulier lié à la pandémie (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques. Vous trouverez à ce sujet, une actualité juridique [ICI](#).

Ne pas hésitez également à contacter le médecin du travail

## Comment assurer le fonctionnement de la gouvernance associative ?

| QUESTIONS  | RÉPONSES   |
|--|--|
| <p><b>42) Comment prendre les décisions dans l'urgence qu'impose la situation ?</b></p>        | <p>La direction de la MFR est amenée prendre de nombreuses décisions d'organisation. Elles répondent à des sujets de contraintes organisationnelles et portent aussi des orientations à caractère politique : conséquences sur les familles adhérentes, politique RH, budget, .... Les décisions doivent être soumises dans leur globalité à un avis du CA (voir organisation de Visio) et consignées dans les PV de CA.</p> |
| <p><b>43) Peut-on réunir le Conseil D'Administration ?</b></p>                                 | <p>Le CA peut être réuni par téléphone ou Visio. Le moment sollicite l'engagement de chacun. Les membres du CA sont très concernés.</p>  |
| <p><b>44) L'assemblée Générale de la MFR est prévue ce printemps : que se passe-t-il ?</b></p> | <p>Le CA doit prévoir de reporter son AG ; si les membres ont été convoqués, les informer de ce report : "<br/>En raison de l'épidémie de Coronavirus, l'association de la MFR de XXX est contrainte de reporter l'assemblée générale annuelle initialement prévue le XX mars (ou avril) 2020.</p>   |
| <p><b>45) Quel impact sur la facturation demandée aux familles ?</b></p>                       | <p>Dans la mesure où la MFR est tenue d'assurer la continuité pédagogique, il ne devrait pas y avoir d'impact sur les frais de scolarité. En revanche, dès lors que la MFR ne propose plus d'hébergement et de repas, il paraît souhaitable que le CA de l'association le prenne en compte dans la facturation faite aux familles en prenant en compte le règlement financier signé par les familles.</p>                    |