



FO MER ET
DIQUER

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 331 | AVRIL / MAI 2020

**L'URGENCE :
RÉCLAMER ET
REVENDIQUER**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 331 | AVRIL / MAI 2020

**L'URGENCE :
RÉCLAMER ET
REVENDIQUER**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 331 | AVRIL / MAI 2020

**L'URGENCE :
RÉCLAMER ET
REVENDIQUER**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 331 | AVRIL / MAI 2020

**L'URGENCE :
MER ET**



LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

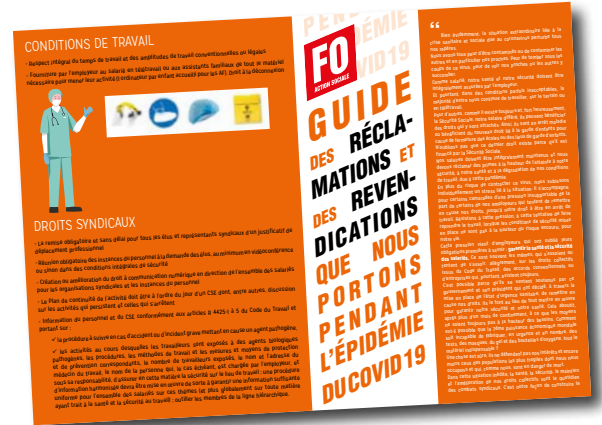
- Edito p 3
- Analyse de l'ordonnance 2020-313 p 5
- Lettre ouverte au Président p 8
- Billet d'humeur p 12
- Aide à domicile p 14
- CCNT66 et Accords CHRS p 16
- CCNT 65 p 19
- ALISFA p 21
- Juridique p 24 à 33
- CPPNI BASS p 35
- Formation du Délégué Syndical Central p 35
- Haut Conseil du Travail Social p 37
- Étudiants en Travail Social p 38
- Lettre au ministre des solidarités et de la Santé p 39
- Section Fédérale des Retraités p 41

RÉSISTANCE

- ESAT Les 4 Vents p 43
- Motion des SDAS de Bretagne p 44

Inclus dans ce numéro :

Guide des réclamations et revendications à porter pendant l'épidémie



- Fondation des Apprentis d'Auteuil p 47
- COALLIA p 51
- État des lieux dans les SDAS face au Covid-19 p 52
- Lettre ouverte aux Préfets, Directeurs Généraux des ARS et Conseillers Départementaux des régions AURA et Centre Val-de-Loire p 63
- Le temps des cerises p 64

Agenda militant 2020

	AVRIL	MAI	JUIN
Bureau Fédéral			
Conseil Fédéral			
Stage Fédéral			
Réunions Nationales			
AG des SDAS			

PENDANT LA CRISE SANITAIRE SE REPORTER AU SITE FÉDÉRAL www.fnasfo.fr



L'URGENCE : RÉCLAMER ET REVENDIQUER

La Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière tient à exprimer son soutien total à tous ses syndicats, ses militants qui tous les jours font le nécessaire dans l'intérêt des salariés et de celui des personnes dont ils ont la responsabilité durant cette crise sans précédent.

Nous connaissons toutes les nombreuses difficultés dans lesquelles vous pouvez vous trouver quelques soient les associations et les fondations où vous travaillez, aussi bien celles des secteurs social et médico-social, que celles de la protection de l'enfance, de l'aide à domicile ou de l'insertion qui recouvre les Missions Locales.

Bravo à tous pour votre engagement militant au quotidien en ce moment dramatique !

Les informations et constats que vous nous transmettez sont précieux. Chaque jour nous sommes en contact avec plusieurs syndicats nous faisant remonter les diverses difficultés rencontrées : que ce soit sur un plan sanitaire, juridique, social, et malgré le confinement imposé les actions et poches de résistance se maintiennent. De ces informations et constats vous en découvrirez quelques-uns dans la partie Résistance de ce nouveau bulletin fédéral. Ils nous permettent de continuer sans relâche à vous fournir sur le site de la FNAS et par mail grâce à tous les syndicats, les documents et fiches réactualisés et utiles pour résister, revendiquer et reconquérir.

Après notre lettre ouverte au Président de la République, nous sommes dans l'attente d'un rendez-vous avec le Ministre de la Cohésion Sociale et de la Santé et les secrétaires d'État de nos secteurs. À cette occasion, nous saurons leur faire connaître votre état d'esprit. Nous déposerons nos revendications qui plus que jamais sont criantes d'actualité. Nous ferons, sans concessions, l'état des lieux de la mise en danger et de l'atteinte à la santé qui se poursuit pour un grand nombre de salariés, malgré toutes les annonces faites et refaites. La crise sans précédent que nous vivons met en évidence ce que nous dénonçons depuis 30 ans avec aujourd'hui, des salariés et des usagers qui sont malades et qui meurent faute de moyens suffisants à la hauteur des besoins !

Nous ne pouvons que nous féliciter des plaintes déposées et des jugements qui tombent donnant raison aux organisations syndicales et aux salariés qui refusent l'arbitraire. Celui de l'ADAR est exemplaire. Nous refusons que l'inspecteur du travail Anthony Smith soit suspendu et sanctionné pour avoir fait son travail.

Des questions restent posées : reprendre le 11 mai et d'ailleurs pourquoi le 11 ? Poursuivre ou reprendre le travail, mais sans

les conditions nécessaires de sécurité pour préserver sa santé ? Quelles sont les garanties sanitaires concrètes que le gouvernement propose à ce « déconfinement » ? Comme toujours, réunir les syndicats avec les salariés, dans l'unité, en Assemblées Générales, même en vidéoconférence, pour discuter et décider dans cette situation des revendications à porter, actions à mener ensemble, pouvant aller jusqu'à la grève, reste indispensable.

En attendant, nous ne pouvons que soutenir, la dernière déclaration unanime de la Commission Exécutive de la confédération, qui confirme nos analyses et notre appréciation :

« La Commission Exécutive confédérale Force Ouvrière, réunie pour la seconde fois en audioconférence depuis le début de la crise sanitaire, salue à nouveau l'engagement, sans relâche et sur le terrain, des adhérents, militants et responsables de syndicats FO, avec les Unions départementales et les Fédérations, pour représenter et faire valoir les droits des salariés, en premier lieu aujourd'hui celui de la santé.

Incontestablement, malgré les déficits criants de moyens, dont les équipements individuels de protection (masques, gants, blouses, gel hydroalcoolique, parois de protection) et les défauts d'organisations du travail permettant de respecter les gestes barrières, malgré les discours contradictoires, les incohérences et volte - faces, leur action a permis de faire évoluer la situation en faveur des salariés, soit en contraignant les activités non indispensables à recourir à l'activité partielle, au télétravail quand c'est possible, soit en améliorant la distribution de moyens et en imposant des organisations du travail préservant la santé des salariés.

La Commission Exécutive constate cependant que tous les moyens nécessaires ne sont pas suffisamment disponibles - à commencer dans les secteurs pourtant essentiels de la Santé et à l'approvisionnement de la population - et que la question des masques, de leur utilisation, comme celle des tests de dépistage ne sont pas résolues.

Or, ces questions sont d'autant plus importantes que la pression à une reprise du travail se fait, d'ores et déjà, toujours plus pressante et que s'ajoutera la nécessité de sécuriser la santé vis-à-vis du risque de contracter le Covid19 dans les transports en commun et lors de la restauration des salariés.

La Commission Exécutive constate que la date du 11 mai pour une reprise des écoles, associée à l'objectif d'une reprise du travail par le plus grand nombre, soulève beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes légitimes, aujourd'hui sans réponses concrètes et sûres.

Aussi, la Commission Exécutive apporte son soutien aux syndicats FO qui exigent - et agissent et négocient en ce sens - que les moyens nécessaires (EPI, tests de dépistage, organisations du travail) soient mis en œuvre pour toute reprise du travail. Elle réaffirme le rôle incontournable des CHSCT dont elle revendique la remise en place partout où ils ont été supprimés.

La Commission Exécutive soutient la reconnaissance en maladie professionnelle du Covid19 pour les salariés exposés dans le cadre de leur activité.

La Commission Exécutive, dans le même esprit, réprovoque les ordonnances visant à permettre de déroger au temps de travail, temps de repos et travail du dimanche. Comme elle s'élève contre les velléités de faire payer demain le coût de la crise aux travailleurs en les contraignant à travailler au-delà des garanties du Code du travail et des conventions collectives. La Commission Exécutive ajoute que ce serait, en outre, ajouter un risque supplémentaire en matière de santé, rendant plus aléatoire l'attention nécessaire au respect des gestes barrières et à la prévention des risques d'accident du travail.

Pour la Commission Exécutive, l'heure est a contrario à la création d'emplois sûrs et sécurisés face au grand nombre de salariés demandeurs d'emplois ou dont les contrats ont été rompus injustement durant la période de confinement. La Commission Exécutive renouvelle son appel à la suspension de toute procédure de licenciement.

La Commission Exécutive dénonce toute pression qui pourrait être faite sur l'inspection du travail en contradiction avec les prescriptions de la Convention 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

La Commission Exécutive appelle les syndicats et délégués FO, comme ils le font en responsabilité depuis le début de la crise sanitaire, à poursuivre et renforcer leur action et leur vigilance pour s'assurer de la protection effective de la santé et des droits des salariés en matière de salaires, de congés, de conditions de travail.

La Commission Exécutive affirme, dans ce contexte en particulier, l'absolue nécessité de préserver, à tous les niveaux, l'action syndicale indépendante, fondée sur la liberté syndicale, la négociation collective et la pratique contractuelle. Le rôle de l'action syndicale et de la négociation collective ne saurait être étouffé, sous couvert de chartes, pactes ou conférences dites sociales sous tutelle de l'État, aboutissant à diluer les revendications syndicales et confondre les responsabilités respectives. En toutes circonstances, tout au long de son histoire, la Confédération FO a agi en toute indépendance vis-à-vis de l'État et des employeurs pour faire valoir les revendications des salariés.

La Confédération FO sera attentive à ce que les conditions du confinement et, le moment venu, d'une sortie, ne portent pas atteinte aux libertés individuelles et collectives.

De longue date, la Confédération FO conteste les politiques et les réformes économiques et sociales conduites, tant au niveau national, européen qu'international, à la seule aune de la rigueur budgétaire, de la concurrence libre et non faussée, de la déréglementation des marchés financiers et des droits sociaux.

À ce titre, la Confédération FO exige que soit annoncé dans l'immédiat le renoncement au projet de réforme des retraites, à la réforme de l'assurance chômage, à celle de la transformation de la fonction publique et, en particulier, à la réforme « ma santé 2022 ». Elle réaffirme sa revendication de l'arrêt des suppressions d'emplois et de services dans la Fonction publique. Elle appelle la mise en œuvre d'un véritable plan

de reconsidération et de revalorisation des agents du service public ainsi que des nombreux métiers de services dont tout un chacun a souligné le rôle essentiel durant cette crise.

La Confédération entend poursuivre son action en faveur d'une augmentation plus générale des salaires, du SMIC, de l'égalité femmes - hommes, du renforcement des systèmes de protection sociale collective (santé, assurance chômage, retraite), des conventions collectives et des statuts.

La Confédération FO appelle à un réinvestissement d'ensemble dans la Fonction publique et les services publics à l'encontre des contre-réformes de ces dernières années, guidées par le dogme de la réduction des dépenses publiques, de la RGPP à la Transformation de la fonction publique ou celles de la Santé et de l'Éducation nationale.

La Confédération attend aussi la mise en œuvre d'une stratégie en matière industrielle permettant de garantir la production des biens et services indispensables, à commencer en matière de santé et d'alimentation. Elle appelle en ce sens à la responsabilisation et à la solidarité des donneurs d'ordre sur les sous-traitants et l'ensemble de la chaîne de valeurs. Elle appelle à l'arrêt des externalisations et délocalisations qui n'ont d'autres fins que le moindre coût du travail par la déqualification et la flexibilité des emplois. La Confédération revendique la nécessité de relocaliser son industrie, pour éviter les risques d'approvisionnement des différentes filières et afin de veiller à l'indépendance stratégique de notre pays et à la protection des citoyens.

Alors que des secteurs industriels et de services pourraient se trouver en difficulté, la Confédération FO rappelle qu'elle s'est exprimée à plusieurs reprises en faveur, soit d'une prise de majorité de capital par l'État, soit d'une nationalisation temporaire ou définitive quand la situation l'exige.

Afin de se donner les moyens de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales, la Commission Exécutive rappelle que FO a demandé l'arrêt de la distribution des dividendes, et une fiscalité sur les hauts revenus et la spéculation boursière improductive. Cette revendication immédiate s'inscrit dans son appel de longue date à une refonte de la fiscalité afin d'en rétablir et renforcer la progressivité pour une redistribution des richesses. FO appelle à renverser, au profit du travail, la redistribution des richesses qui, depuis trop longtemps, a privilégié le capital et en particulier le capital financier.

Cette crise sanitaire, des services de santé et de la protection sociale de dimension mondiale, a fortiori face à l'enjeu climatique et environnemental, révèle l'urgence d'écouter et donner suite aux revendications syndicales portées au niveau européen et international en faveur d'une régulation et d'une réglementation des politiques économiques, monétaires, budgétaires, commerciales et de la production industrielle et de services servant avant tout les besoins des populations.

FO en appelle à la mise en œuvre effective des normes internationales du travail élaborées par l'OIT sur le principe qu'il

n'y a pas de paix durable sans justice sociale. »

Sans attendre, et pour notre part, nous demandons l'abrogation de toutes les ordonnances qui remettent en cause les droits des salariés et plus particulièrement l'ordonnance n° 2020-313.

Sous prétexte du Covid-19, au nom de la Loi d'Urgence sanitaire, elle remet en cause l'organisation historique de notre secteur professionnel. Elle autorise des prises en charge indifférenciées quels que soient le type de « handicap » et l'âge. De façon insidieuse, elle poursuit et accélère sa marchandisation et sa restructuration. Elle favorise la polyvalence des professionnels, l'accélération de la déqualification. Que dire aussi de l'utilisation d'une main-d'œuvre bon marché et sacrifiée comme les étudiants ainsi que le retour aux « bonnes œuvres » de bénévoles ? Le système asilaire n'est pas loin.

Chacun le comprendra, en lisant l'analyse de cette ordonnance, que ce n'est plus l'égalité de droits qui importe. De même, ce n'est plus le développement de structures et de services indispensables aux personnes les plus fragiles de notre société qui compte. Se prépare dans cette situation dramatique la poursuite des économies budgétaires, qui hier étaient imposées au nom de l'austérité et aujourd'hui le sont au nom de cette crise sanitaire qui se complète d'une crise économique.

Nous ne pouvons qu'être inquiets pour l'avenir des budgets sociaux indispensables qui financent notre secteur, quand nous entendons parler essentiellement d'exonération fiscale et sociale. Et que dire des milliards attribués aux banques qui n'ont pas été affectés en priorité au secteur hospitalier et public, comme à l'école ainsi qu'à tous les secteurs à mission de service public, tels que les nôtres ?

Nos revendications spéciales Covid-19, que vous trouverez dans le Guide joint à ce bulletin, répondent à l'urgence de la situation.

Elles complètent nos autres revendications qui restent d'actualité.

Nous ne pouvons que réaffirmer, avec force, celles de retrait définitif de la « réforme » des retraites et de l'assurance chômage qui permettent aujourd'hui à six millions de salariés de bénéficier du chômage partiel en France. Il faut, encore et toujours, des moyens à la hauteur des besoins pour tout le secteur social à but non lucratif comme pour le secteur sanitaire public. Cela passe forcément par l'abrogation de toutes les lois qui ont permis cette destruction budgétaire. Cela implique le retour à la Sécurité Sociale de 1945 et l'arrêt de toutes les exonérations sociales et fiscales, et bien évidemment, pour tous les salariés, quelle que soit leur situation, le maintien intégral des salaires et leur augmentation sans attendre, comme nous le portons en ce moment dans nos différents champs conventionnels.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général



Analyse de l'Ordonnance n° 2020-313



RELATIVE AUX ADAPTATIONS ET RÈGLES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX (ESMS)

Au nom de l'urgence sanitaire, le gouvernement a publié le 26 mars au Journal Officiel une des 25 ordonnances prévues, ordonnance qui concerne plus particulièrement notre secteur professionnel.

Ses dispositions sont rétroactives à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Les mesures, prises dans ce cadre, prendront fin au plus tard trois mois après cette date. Un projet de loi de ratification de l'ordonnance devra être déposé devant le Parlement d'ici le 26 mai 2020.

La rétroactivité vient valider des décisions qui avaient déjà été mises en œuvre dans des établissements qui se sont autorisés à le faire en toute illégalité. Et nous notons que ces mesures, que nous commentons ci-après, pourront être prolongées de 3 mois après la fin de l'état d'urgence « sanitaire ».

Cette ordonnance, comme toutes les autres, confirme dans son contenu qu'une « guerre » a été déclarée, mais pas contre l'épidémie. Nous ne pouvons qu'en demander son abrogation, comme toutes celles qui remettent en cause les droits des salariés.

Dans son article 1er, il est écrit : « les établissements et services... en veillant à maintenir des conditions de sécurité suffisantes » vont pouvoir « adapter leurs conditions d'organisation et de fonctionnement et dispenser des prestations non prévues dans leur acte d'autorisation.

Cela concerne tous les établissements de notre secteur « mentionnée au I de l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles ainsi que les lieux de vie et d'accueil mentionnés au III ».

Ils peuvent dans ce cadre :

- Déroger aux conditions minimales techniques d'organisation et de fonctionnement en principe applicables à leur structure.
- Recourir à un lieu d'exercice différent ou à une répartition différente des activités et des personnes prises en charge.

Tout le fonctionnement des établissements et services pourra être réorganisé, quelle que soit leur habilitation. Ils seront autorisés à s'occuper ou accueillir au tout venant, tous les publics du secteur.

Ils ont également la possibilité de déroger aux qualifications de professionnels requis applicables, ainsi qu'aux taux d'encadrement prévus par la réglementation (lorsqu'ils y sont soumis).

C'est l'imposition du glissement des tâches pour les salariés. Ainsi, les volontaires de la réserve sociale composée des étudiants en travail social et ceux de la réserve civile composée de personnes de bonne volonté y trouveront toute leur place. S'ajoutera la fin des taux d'encadrement réglementés.

À la contamination du fait du Covid-19 s'ajoute la potentielle mise en danger dans les prises en charge par la présence de non professionnels, de professionnels insuffisamment qualifiés et qui plus est en nombre réduit. Dans les structures fermées, dans le cadre du confinement, on ne peut qu'aller à l'implosion si, de surcroît, ces prises en charge devaient se prolonger dans le temps.

Les Établissements ou services Sociaux ou Médico-Sociaux sont par ailleurs autorisés à accueillir ou accompagner un nombre de personnes plus important que celui prévu par leur autorisation, dans la limite de 120 % de leur capacité autorisée, tout en devant veiller à maintenir des conditions de sécurité suffisantes dans ce contexte d'épidémie.

+ 20 % de capacité d'accueil, mais rien sur l'augmentation de + 20 % du personnel nécessaire pour les accueillir. Il s'agit ni plus ni moins que d'une nouvelle mise en danger de tous les personnels ainsi que des personnes accueillies. Rien ne vient expliciter ce que sont des conditions de sécurité suffisantes.

Les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) intervenant auprès de bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH) peuvent même accompagner des personnes qui ne relèvent pas de la zone d'intervention pour laquelle ils sont autorisés.

En autorisant les SAAD¹ à déroger à la loi et ainsi prendre en charge des publics destinataires figurant en dehors de leur acte d'autorisation, en cette période de sur-occupation des services hospitaliers, les aides à domicile vont devoir effectuer des glissements de tâches jusqu'à où ?

Les personnels d'intervention ont souvent un secteur géographique négocié dans leur contrat de travail. Ils devront se servir de ce droit pour résister à cette pression. Sinon, sans zone d'intervention limitée, les distances qu'ils auront à parcourir risquent d'être totalement délirantes. Quand on voit, qu'on en est aujourd'hui par manque de moyens dans les hôpitaux à déplacer des malades d'un bout à l'autre du pays, on peut craindre le pire en ce qui concerne l'organisation des interventions à domicile.

Par ailleurs, les SAAD pourront déroger à la loi et prendre en charge des publics destinataires figurant en dehors de leur acte d'autorisation. En cette période de sur-occupation des services hospitaliers, jusqu'où les aides à domicile vont devoir effectuer des glissements de tâches ? En plus, le recours aux HAD (Hospitalisation A Domicile) avec comme conséquence le confinement des malades va amener les salariés, tout en palliant le manque de personnel soignant, à intervenir à domicile dans des conditions d'hygiène, de sécurité et de formation sommaires voire inexistantes.

Les établissements d'enseignement pour enfants handicapés (relevant du 2e, 5e et 7e du I de l'article L. 312-1 du CASF, comme les instituts médico-éducatifs) et les établissements pour adultes handicapés peuvent accueillir des mineurs et jeunes majeurs de moins de 21 ans pris en charge au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). Ceci, lorsque l'établissement qui les prend habituellement en charge n'est pas en mesure de les accueillir dans des conditions de sécurité suffisantes dans le contexte de l'épidémie de coronavirus.

Pourront ainsi être regroupés des jeunes avec des pathologies ou des troubles différents, entre eux, mais aussi des jeunes avec des adultes. Créant ainsi des situations forcément explosives !

À cela, et plus spécialement, les établissements d'enseignement pour enfants handicapés, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les établissements de réadaptation, de pré-orientations et de rééducation professionnelle, ainsi que les établissements pour adultes handicapés qui ne sont plus en mesure d'accueillir, dans des conditions de sécurité suffisante dans le contexte de l'épidémie, leurs résidents, peuvent adapter leurs prestations afin de les accompagner à domicile, en recourant :

- À leurs personnels ;
- Ou à des professionnels libéraux ;
- Ou à des services intervenant auprès d'enfants ou d'adultes handicapés ou de personnes âgées, ou encore à un centre d'action médico-sociale précoce (Camps).

Dans ce processus « d'inclusion forcée », les seuls qui pourraient trouver un intérêt financier à intervenir sont les professionnels libéraux ; mais à quel prix ce « salaire de la peur », dans le contexte où personne finalement ne sait qui est porteur du Covid-19 ?!

¹ Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile

Les admissions dans les ESSMS et les Lieux de Vie et d'Accueil (LVA) prises en application de ces dispositions dérogatoires peuvent être prononcées sans décision préalable d'orientation par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

À quoi bon faire fonctionner la commission puisque tout est possible en termes d'orientation ?!

L'admission en accueil temporaire dans une structure médico-sociale pour personnes handicapées est limitée, pour chaque personne handicapée, à 90 jours par an. L'ordonnance autorise à déroger à cette limitation.

Normal puisque cette situation totalement dérogatoire pourra être prolongée de 3 mois après la fin de l'état d'urgence.

Les adaptations dérogatoires permises par l'ordonnance sont décidées par le directeur de l'établissement ou du service après consultation du président du conseil de la vie sociale (CVS) et du comité social et économique (CSE), lorsque la structure en est dotée.

Le directeur devra informer, « sans délai », de ses décisions d'adaptation dérogatoire la ou les autorités de contrôle et de tarification compétentes, ainsi que, le cas échéant, la CDAPH. Si la sécurité des personnes n'est plus garantie, ou si les adaptations proposées ne répondent pas aux besoins identifiés sur le territoire, l'autorité compétente peut, à tout moment, s'opposer à leur mise en œuvre ou les adapter.

Le CSE sera seulement consulté. Les décisions seront prises par le directeur sous couvert des autorités de contrôle et oh, surprise ! de la CDAPH qui pourtant peut avoir été exclue de la décision dérogatoire. Allez comprendre !

Enfin, que nos directions gestionnaires se rassurent : en cas de sous-activité ou de fermeture temporaire résultant de l'épidémie de Covid-19, le niveau de financement de leur structure ne sera pas modifié. L'ordonnance précise que pour la partie de financement des ESSMS qui ne relève pas de dotation ou de forfait global, « la facturation est établie à terme mensuel échu sur la base de l'activité prévisionnelle, sans tenir compte de la sous-activité ou des fermetures temporaires résultant de l'épidémie ».

Et en 2021, il ne sera pas procédé à la modulation des financements en fonction de l'activité constatée en 2020. Cette modulation peut en particulier être prévue dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) et du secteur handicap. Cette disposition entrera en vigueur au 1er janvier 2021.

Quid de la prise en compte des 20 % potentiels de suractivité ? A priori rien.

Autre mesure qui soulagera les comptables et tous les personnels administratifs concernés : les délais prévus dans les procédures administratives, budgétaires ou comptables auxquels sont soumis les ESSMS, expirant à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à

la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, sont prorogés d'un délai supplémentaire de quatre mois.

Comment pourrait-il en être autrement vu que ce personnel est confiné, certains en télétravail, d'autres malades ou en charge de ses enfants à domicile, voire en activité partielle.

Enfin, l'ordonnance acte une mesure concernant les travailleurs accueillis en Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT). En cas de réduction ou de fermeture d'activité résultant de l'épidémie de Covid-19, leur rémunération est maintenue. L'écart de financement entre le niveau résultant de cette réduction ou fermeture et le niveau antérieur de la rémunération garantie des travailleurs handicapés sera compensé par les aides au poste versées par l'État.

Merci pour eux. Et comme nous le revendiquons pour tous les salariés : maintien de l'intégralité des salaires quelle que soit leur situation et paiement de toutes les cotisations obligatoires !

Bureau Fédéral

”



Lettre ouverte à Monsieur le Président de la République



Comme pour le secteur de la Santé, la crise sanitaire impacte l'ensemble des activités et des salariés du secteur Social, Médico-Social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion. Ce sont des secteurs à but non lucratif, financés majoritairement par l'État, les collectivités territoriales et la Sécurité Sociale qui concernent notre Fédération. Les salariés y exercent des missions de service public et relèvent du droit privé.

La gestion de cette pandémie a pour effet de mettre en péril l'ensemble des systèmes « d'interventions sociales » ainsi que les plus démunis et les plus fragiles de notre République, ceux qui sont le moins à même de se protéger. Pourtant, plus que jamais, ces personnes doivent continuer d'en bénéficier.

Loin de nous toute polémique, mais il y a bien urgence, comme vous l'ont rappelé dernièrement nos camarades de la Fédération des Services Publics et de Santé Force Ouvrière. Nous sommes totalement en accord avec eux. « Même si les causes sont anciennes, vous êtes par définition celui qui en aura la première responsabilité politique ».

Bien sûr et heureusement, il y a eu par anticipation, et dès l'annonce du confinement, des associations ou des fondations qui ont su organiser de façon adaptée des fermetures d'établissements, des retours à domicile des « usagers », la mise en place du télétravail, pour garantir la santé et la sécurité de tous et ainsi assurer la continuité des prises en charge.

Dans des secteurs comme les nôtres, malgré des fermetures, la continuité de « l'intervention sociale » est indispensable. Elle oblige l'intervention à domicile, la mise en sécurité des sans-abris, le maintien des établissements d'hébergements comme dans la protection de l'enfance ou dans le secteur des enfants et des adultes handicapés ou encore en Familles d'Accueil.

Comme à l'hôpital, comment éviter, au regard des gestes quotidiens essentiels et indispensables, éducatifs ou de manutention physique, tout contact avec les populations (enfants, jeunes, adultes) qui sont accueillies ou qui sont visitées ?

Comment échapper à la proximité et à la familiarité des relations quand celles-ci sont exacerbées par l'insécurité générée par la situation sanitaire exceptionnelle que nous connaissons ? L'absence de visites familiales pour certains, l'isolement et l'interdiction de sortie pour d'autres, sont autant d'éléments qui rendent l'exercice de nos métiers délicat en exposant particulièrement la santé des salariés du secteur.

Comment faire avec la présence de tous, 24h sur 24 et 7 jours sur 7 (faute de travail, d'occupation habituelle, ou de scolarité) ? Ainsi, comment répondre à une famille d'accueil qui se retrouve confinée à domicile avec ses propres enfants et ceux qu'elle accueille et qui doit gérer le quotidien, les activités et le suivi scolaire de tous ?

Comment protéger le personnel et les résidents présents dans le cadre d'une structure d'accueil d'urgence lors de l'arrivée d'un jeune en danger, ou d'un adulte maltraité alors même que leur parcours n'est pas connu ?

Comment protéger les personnes âgées, public dit le plus vulnérable à la contamination, quand l'aide à domicile, sillonne les routes, allant de domicile en domicile sans aucune protection, tout au long de sa journée de travail, et sans savoir si elle est, elle-même contaminée ?

Comment accepter que dans les EHPAD, par manque de système respiratoire à l'hôpital, on commence à entendre des consignes visant à inviter le personnel à laisser faire, sans le respect et la dignité nécessaires qui sont dus à tous, quel qu'en soit l'âge ?

Force est de constater que tous les éléments concrets qui nous parviennent chaque jour sont plus qu'alarmants.

Finalement, pour un nombre important d'entre elles, les associations et fondations de tous nos secteurs de l'intervention sociale semblent répondre à cette crise de façon désordonnée, sans avoir anticipé, prétextant le manque de moyens et, bien trop souvent, sans que déjà, prioritairement la sécurité et la santé des personnels et des usagers soient assurées.

A notre connaissance, aucun test de dépistage organisé par les employeurs n'a été pratiqué dans nos structures, au domicile ou dans les Familles d'Accueil. Ainsi, personne ne sait qui est contaminé et qui ne l'est pas. Très peu de lieux sont désinfectés lorsqu'un cas a été déclaré (personnels ou usagers).

Le manque de matériel de protection (gel, masques, gants et chaussons protecteurs) est criant dans beaucoup d'établissements quand il n'en est pas tout simplement absent !

Dès lors, les gestes « barrières » sont loin de permettre, aux salariés des secteurs de l'intervention sociale (cadres, éducatifs, administratifs, ouvriers) d'être protégés afin de garantir leur santé.

Bien entendu les salariés sont d'accord de « tout faire pour éviter qu'à la crise épidémique ne s'ajoutent des drames sociaux », mais « cette épidémie de covid 19 était une éventualité face à laquelle nous aurions dû être prêts » comme l'ont écrit nos camarades de la Santé.

Il n'est toujours pas question de polémique, mais bien de vous informer en premier lieu des situations de travail et de prise en charge insupportables que nous vivons en ce moment en France, 6ème puissance économique mondiale.

Dans cette situation inacceptable et qui met en danger la vie même des salariés et des personnes accueillies, une partie des employeurs ne respecte même plus les obligations légales.

Nous savons que par endroits, la simple information obligatoire en direction des salariés et des usagers n'a pas été faite, comme si dans nos établissements, entre autres ceux de la protection de l'enfance, un simple affichage pouvait suffire. Le temps de travail a été modifié pour les personnels présents avant même la parution de la loi d'urgence sanitaire et ses décrets, pour pallier le manque de salariés.

De même, en toute illégalité, les instances du personnel sont totalement ignorées et les directions commencent à prendre unilatéralement des décisions, sans même respecter les obligations légales de convocation et de réunion ne serait-ce par visioconférence, au titre de l'urgence.

Dans différents endroits les nécessaires Plans de Continuité de l'Activité n'existent pas, ou sont largement insuffisants.

Nous constatons que depuis la promulgation de la loi d'urgence sanitaire, une partie des employeurs de notre secteur se précipite sur l'opportunité de remise en cause des droits que cette loi devrait autoriser par décrets. Ils valident des décisions illégales qu'ils avaient déjà prises. Sans attendre, ils en profitent pour s'attaquer au temps de travail, au droit aux congés et certains oublient de négocier. Ils font pression et menacent afin que des salariés confinés reviennent travailler, mêlant le vrai au faux.

Dans cette forme de précipitation et de désorganisation que nous leur connaissons bien, puisqu'ils ne sont finalement que des employeurs subsidiaires des décisions de l'État que vous portez, ils en oublient même que leurs financements devraient être garantis.

Par ailleurs, nous assistons à la mise en place « d'interventions sociales » d'étudiants ou de bénévoles issus de la réserve sociale ou civique dans les structures les plus touchées ayant du mal à assurer la nécessaire présence de personnels éducatifs. Ces bonnes volontés, cette « chair à canon » comme nous l'avons écrit, intervient ou interviendra dans les endroits sanitaires les plus dangereux et où quasiment rien n'aura été fait à la mesure de cette crise.

C'est le spectacle désolant et inquiétant dans lequel se retrouve une bonne partie de notre secteur, et ainsi les salariés et les usagers qui en font parties. C'est la conséquence, comme l'ont exprimé nos camarades de la Santé, de trois décennies d'erreur en matière de politique sociale, d'économies réalisées sur le dos de la qualité de la prise en charge des « usagers » des structures Sociales, Médico-Sociales, de celles de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile ou de l'Insertion ; économies réalisées sur le dos des professionnels.

Ce n'est pas faute, pour notre part, d'avoir alerté et dénoncé les conséquences d'une politique financière seulement tournée vers l'austérité budgétaire qui ne s'attachait plus à financer en fonction et seulement en fonction (des besoins, les populations prises en charge. Ainsi, dans cette crise sanitaire, le manque de personnels et de moyens sur lesquels nous avons tant de fois alerté est criant.

Nous tenons à exposer aux yeux de tous, un secteur qui fait rarement la « une », sauf parfois pour dénoncer des soi-disant dysfonctionnements. Ceux-ci sont souvent liés à l'absence de structures ou de services adaptés en nombre suffisant et aux disparités des droits sur tout le territoire, mais aussi au manque de moyens humains et matériels à la hauteur des besoins, de professionnels qualifiés et diplômés, de salaires à la hauteur des qualifications. C'est bien là ce qui fait défaut aujourd'hui.

Au final, tout ce qui est nécessaire et indispensable, et qui devrait être l'ordinaire d'une organisation républicaine égalitaire, sociale et laïque des secteurs de « l'intervention sociale » non lucratifs manque.

Cela fait 30 ans que nous tirons la sonnette d'alarme parce que nous sommes une organisation libre et indépendante attachée à la défense des intérêts particuliers, matériels et moraux des salariés.

Nous n'avons eu de cesse de militer et de revendiquer, avec d'autres et dans l'unité lorsque celle-ci était possible, contre les choix politiques qui n'ont fait qu'affaiblir la capacité et la qualité du travail social dans notre pays.

Nous pourrions citer les différentes lois de décentralisation successives qui ont abouti au désengagement de l'État. Mais aussi la remise en cause des moyens financiers de la Sécurité Sociale par les exonérations permanentes de cotisations sociales qui financent une partie importante de notre secteur. La réforme de l'assurance chômage qui devait priver des chômeurs de leur indemnisation. La réforme des retraites qui devait baisser les pensions.

Mais aussi les contraintes budgétaires permanentes avec la mise en place de CPOM, l'équivalent de l'enveloppe fermée dans le secteur de la Santé, voire du tarif à l'activité avec Séraphin PH. La remise en cause de nos droits collectifs et égalitaires avec la loi travail et les ordonnances qui ont suivies. La déqualification rampante avec la remise en cause des diplômes d'État et la polyvalence qui se sont accompagnées de la fin de la formation professionnelle diplômante et qualifiante.

Le blocage depuis plus de 20 ans des salaires, blocage accompagné d'attaques incessantes sur nos droits collectifs conventionnels égalitaires, blocage qui constitue le préalable de la loi travail et des ordonnances qui ont suivi.

Nous n'avons eu de cesse d'intervenir, de dénoncer, d'alerter, de nous mobiliser, de porter nos revendications, d'appeler à la grève, à la manifestation contre toutes les conséquences de ces choix financiers qui aboutissent aux résultats que nous constatons aujourd'hui.

Notre résistance, si elle n'a pu tout préserver, ne permettant que rarement des améliorations, fait qu'aujourd'hui dans notre République sociale, le secteur Social, Médico-Social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion, ces secteurs de « l'intervention sociale » continuent malgré tout de fonctionner. Mais dans quel état et à quel prix humainement !

Et au regard de cette crise, dans quel état demain seront nos secteurs et leurs salariés, si l'on ne sort pas de cette logique financière d'austérité qui voudrait que l'on fasse mieux avec moins.

La casse des acquis sociaux et des droits des travailleurs ne protégera jamais autant que les outils indispensables de protection contre cette pandémie que sont en premier lieu les salariés de notre secteur. La promesse d'une prime ne protège ni de la fatigue liée à la surcharge de travail, ni d'une contamination potentiellement mortelle !

Les moyens nécessaires et indispensables doivent être apportés au plus vite là où ils manquent encore. Les tests de dépistage doivent être généralisés. Les salaires doivent être garantis dans leur intégralité.

Les salariés, qui sont avec nous et qui sont la force de travail indispensable à notre secteur comme dans tous les autres,

continueront de résister et tenteront de se protéger malgré ces moyens qui manquent... Et ce manque n'est que la conséquence d'un rationnement qui dure depuis 30 ans.

La santé et la sécurité des travailleurs de nos secteurs exigent des résultats. Les remerciements ne suffisent pas. Il faut allier les actes à la parole et faire prendre les mesures qui s'imposent sans délai : attribuer des moyens à hauteur des besoins.

Nous continuons d'exiger aujourd'hui et sans attendre, ce que nous exigeons hier. Et nous continuerons à le faire demain car il y a urgence. Aucune excuse ne peut être admise.

Veillez agréer, Monsieur le Président de la République, l'assurance de notre profond respect.

Pascal Corbex
Secrétaire Général

”



**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

Billet d'humeur

“

CECI N'EST PAS UN BILLET D'HUMEUR, MAIS UN CRI DE COLÈRE.

EN SOLIDARITÉ À CELLES ET CEUX QUI RÉSISTENT AUJOURD'HUI ET SE BATTRONT DEMAIN POUR QU'ADVIENNENT LES JOURS HEUREUX.

« S'il faut donner son sang
Allez donner le vôtre
Vous êtes bon apôtre
Monsieur le Président »^①

Nous n'avons pas, messieurs les libéraux, le sens du sacrifice. Mais nous vous rappellerons, demain, que nous avons bien celui de la justice.

Car c'est bien de cela dont il s'agit aujourd'hui. De sacrifice. De sacrifice sur l'autel du profit. Tout est bon pour justifier de vos dividendes, de vos excès, de vos accumulations de richesses que rien pourtant, jamais, ne pourra débarrasser de cette odeur aigre de sang et de sueur. Celle des travailleurs. Celle de vos esclaves. Cette crise est qualifiée à tort de sanitaire. C'est avant tout une crise politique et économique. Et derrière la crise, la guerre. Une guerre des classes qui ne dit pas son nom.

Comment ne pas dénoncer la métaphore de la guerre utilisée par le Président de la République, métaphore que nous serions tentés de qualifier de manipulation rhétorique tant elle fonctionne à la manière d'une entrave à la pensée critique. Et donc, à une entrave à l'émergence de la réalité de nos vies dans leurs décisions iniques et de la vérité que nous vivons dans les politiques rétrogrades qu'ils mènent. Car la guerre empêche de penser la réalité et dissout les responsabilités. Mais cela ne dure qu'un temps. Celles et ceux qui travaillent s'en souviendront sans nul doute. Nous y travaillons activement.

Et dissoudre les responsabilités, et en particulier celle du Président par lui-même, est un exercice dans lequel celui-ci se croit exceller. Lors de son allocution du 13 avril, il en a encore une fois fait la preuve.

Car une écoute attentive aura révélé la supercherie.

Les dysfonctionnements et les fautes, il les aura constatés avec nous.

Les avancées et les victoires contre la maladie, il les aura endossées avec nous.

Quant aux « jours heureux », c'est lui, et lui seul qui pourrait en être la cause.

Ce discours tente de le déresponsabiliser. Alors même qu'il est responsable de la tournure et de la teneur de cette crise. Certes, il n'est pas seul. Avec lui, tous les thuriféraires du libéralisme et dépeceurs de nos droits collectifs.

Quelle insulte aux camarades qui se sont battus pour imposer la plus grande avancée sociale que nous ayons connue, l'une des plus grandes victoires de la classe ouvrière contre les exploités de tout poil : notre Sécurité Sociale !

Celui-là même qui a détruit des pans entiers du droit du travail, celui-là même qui s'apprête à mettre à bas la retraite par répartition et la Sécurité sociale de 1945, se permet aujourd'hui de reprendre à son compte les mots du CNR2, en invoquant les « jours heureux ». Quel cynisme assumé ! Quel détournement historique insupportable !

S'il faut parler de responsabilité, n'ayez crainte, nous saurons trouver les coupables. Où sont les masques ? Où sont les lits d'hôpitaux ? Où sont les services publics ? Où sont les richesses produites par les travailleurs ? Ces derniers ne sont ni responsables ni coupables de cette situation. Le capitalisme, et par conséquent ceux qui le défendent et le promeuvent sans compter, en est à l'origine. Des leçons, certes, devront en être tirées. Mais certainement pas, comme certains déjà se plaisent à le dire (CFDT, MEDEF et ministres en tête), des leçons au goût de purgatoire pour les travailleurs !

Cette guerre que vous, riches et puissants, nous avez déclarée en attaquant nos droits, nos cotisations, notre salaire, nos hôpitaux, nos conquêtes sociales, cette guerre, nous refusons d'en être les martyres. S'il faut donner son sang, allez donner le vôtre !

Vos entêtements libéraux et liberticides pourraient venir réhabiliter la version originale de cette chanson de Boris VIAN :

« Si vous me poursuivez
Prévenez vos gendarmes
Que j'emporte des armes
Et que je sais tirer. »

Car n'en déplaise à ces tyrans, les jours heureux nous appartiennent.

**Résister, revendiquer,
reconquérir !**






Michel POULET
Secrétaire fédéral

”

① Extrait *Le Déserteur* de Boris VIAN 1954

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

Aide à Domicile



Modification de la classification et de la rémunération Signature de l'accord de Branche 43 par FO

PETIT RETOUR EN ARRIÈRE

Notre salaire actuel se calcule en multipliant un coefficient par une valeur du point, tout deux déterminés dans la Convention Collective de la BAD. Les coefficients sont regroupés dans des grilles. Les grilles sont construites autour d'un niveau de diplôme(s).

Ce système de classification s'appelle grille « PARODI », du nom du ministre français qui en 1945, détermine une grille de classement des ouvriers, dans le but de régler l'attribution des salaires.

Le classement d'un salarié dans ces grilles dépend de son diplôme ou de sa qualification. Dans la BAD, les salariés non diplômés (d'un des diplômes reconnus dans l'aide à domicile) sont classés dans la grille **A**. Les grilles s'enchainent, elles vont jusqu'au **I** pour les Directeurs. En passant par le **C** pour les AES, AVS, AMP et AS ou par le **D** pour les TISF et les assistantes techniques ou encore la grille **E** pour les Infirmières et les responsables de secteur. Tous les salariés sont ainsi positionnés et peuvent vérifier que leur salaire correspond à leur qualification.

Plus notre diplôme est d'un niveau élevé plus la grille contient des coefficients élevés. Le début de grille A est de 271 alors que le début de la grille I est de 732.

Le coefficient qui nous est appliqué évolue en fonction de notre ancienneté dans la Branche. Il augmente tous les ans, car il prend en compte notre expérience acquise. Cela permet une augmentation de salaire, que l'on appelle également « reconnaissance salariale ». Enfin, en théorie, car dans la pratique, c'est très loin d'être la réalité. Actuellement, la valeur du point est tellement basse qu'il faut qu'un salarié en catégorie A travaille 17 ans pour voir son salaire dépasser le SMIC, 8 ans en catégorie B.

Actuellement, cette valeur du point laisse 17 coefficients sous le SMIC en catégorie A et 8 coefficients en catégorie B. Quand le rapport de Branche de l'Aide à Domicile mentionne que plus de la

moitié des salariés du secteur de l'Aide à Domicile sont classés en catégorie A, vous comprenez la nécessité d'une augmentation de la valeur du point !

Les salariés payés au-dessus du SMIC constatent eux aussi que la reconnaissance de leur diplôme s'amenuise au fil du temps, car leur salaire n'est pas impacté par la revalorisation annuelle du SMIC.

NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION, AVENANT 43-2020

Pour rappel, FO n'est pas à l'origine de cette demande de transformation des systèmes de classifications et rémunération. Il y a maintenant 8 ans que les lères études ont été demandées par les employeurs. Leurs objectifs n'étaient pas une simple augmentation de salaire, mais une transformation en profondeur pour mettre en avant les compétences et rendre le secteur plus attractif !

Donc, nouvelle méthode de calcul. Le **salaire** de base auquel s'ajoutent d'éventuels ECR (Éléments Complémentaires de Rémunération) composent le salaire minimum hiérarchique^①.

Dans cet avenant tous les salariés sont rémunérés au-dessus du SMIC. Plus aucun coefficient infra-SMIC. (1549.32 € au 1er janvier 2020).

Le nouveau système de rémunération conserve une valeur du point, et des coefficients pour calculer les montants des salaires de base.

Dans ce nouvel accord, des métiers et des diplômes, en lien avec les personnes en situation de handicap, sont ajoutés. Notre délégation a veillé à leur positionnement dans le niveau qui est le leur. Les diplômes d'État de ME (Moniteur Éducateur) et d'ES (Éducateur Spécialisé) font leur apparition dans la catégorie Technicien/Agent de maîtrise au Niveau 2 de la filière intervention.

Notre Délégation s'est attachée, pendant la négociation, à demander la **suppression systématique de la subjectivité** partout où elle était présente, notamment pour la progression de carrière et l'attribution des éléments complémentaires de rémunération. Pour atteindre le dernier échelon (3ème), un entretien avec son supérieur hiérarchique est obligatoire. Il ne doit pas laisser de place à des traitements à « la tête du salarié », car de cette évaluation va dépendre la progression vers l'échelon le plus haut et donc l'augmentation de la rémunération.

Nous avons obtenu l'engagement des employeurs dans

^① *Le salaire minima hiérarchique est constitué du salaire de base auquel s'ajoutent les éléments complémentaires de rémunération. L'employeur ne peut pas payer en dessous de ce que prévoit la CCNT (Article L2253-Idu Code du travail).*

Dans les tableaux ci-dessous, vous constatez l'évolution du salaire entre les deux dispositifs :

Avenant 43 - Valeur du point à 5,50 €			
Coefficients	285	298	318
Salaire de Base	1550 €	1625 €	1861 €

Actuelle Valeur du point à 5,38 €			
Coefficients	270	274	278
Salaire de Base	1452 € 1474 €	1495 €	

l'élaboration d'une grille d'évaluation dans le guide paritaire d'application de l'avenant.

Autre combat mené par FO **contre le glissement de tâches**. Notre délégation a refusé de signer la proposition des employeurs qui autorisait, dès l'embauche, la réalisation d'actes essentiels (aide au levé, à la toilette, à la prise de repas...) par des salariés non diplômés.

Grâce au rapport de force engagé par FO, les employeurs ont retiré la réalisation d'actes essentiels pour les nouveaux salariés classés « en phase d'appropriation des activités de base de l'emploi » (Niveau I, Échelon I).

Côté progression de carrière : le salarié change d'échelon automatiquement tous les 4 ans et voit donc son salaire augmenté. Ce changement d'échelon est possible, plus rapidement, si le salarié a pu suivre un certain nombre d'heures de formation prévu dans l'accord. **Notre délégation a réussi à obtenir des seuils d'heures de formation correspondant à la réalité suivie** par les personnels. Cependant, l'accès à la formation reste problématique. Nous constatons avec inquiétude la diminution des obligations des employeurs en matière de formation professionnelle. La baisse des budgets des plans de formations (quand ils existent) et la mise en place du CPF (Compte Personnel de Formation) éloignent les salariés de l'accès à la formation professionnelle diplômante.

Notre futur salaire se constitue donc d'un salaire de base et d'éléments complémentaires de rémunération. Les ECR sont soit « personnels et pérennes », soit « ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail ». Pour les connaître dans le détail, consultez le compte rendu de la réunion CPPNI BAD du 30 janvier 2020 sur le site de la FNAS.

<https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/02/cr-bad-fnas-19-dec-2019-et-30-janv-2020.pdf>

PERSPECTIVES

L'avenant est signé par FO, la CFDT, les 4 Fédérations d'employeurs. La CGT a demandé un temps d'analyse plus long et ne l'a pas signé à ce jour.

Ce texte n'est pas parfait, loin de là, mais des avancées salariales sont évidentes. Les efforts consentis ne sont pas à la hauteur de nos revendications, mais la sortie, de sous le SMIC des grilles est une marche franchie. Notre délégation remettra à la négociation des points que nous voulons continuer à améliorer et particulièrement dans les conditions de travail, les temps de travail et la prise en charge des frais professionnels.

Même si l'USB souhaite que l'avenant s'applique au 1er janvier 2021, rien n'est moins sûr. Il doit passer à l'agrément par le ministère de la Cohésion Sociale et à l'extension pour ensuite s'appliquer à tous les salariés, même à ceux dont les associations ne sont pas fédérées à une des 4 organisations patronales (ADMR, UNA, ADEDOM, FNAAFP-CSF).

La crise sanitaire que nous subissons démontre tous les jours la nécessité d'un maillage national efficace pour accompagner les personnes vulnérables à leur domicile. Les SAAD (Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile), même dans l'adversité, remplissent leurs missions de service public.

Le maintien à domicile a pris tout son sens ces dernières semaines. Tous les personnels du secteur et particulièrement les intervenantes de terrain ont fait preuve de courage et de professionnalisme au quotidien. Dans des situations plus que douteuses, avec des protections de fortune, elles ont assuré la continuité du service. Même, si parfois grâce à leur lucidité (et il leur en faut !), elles ont été contraintes de se retirer de certaines situations trop dangereuses pour leur vie, faute de protections nécessaires à disposition.

Cette abnégation, ce courage, cette volonté de permettre le suivi, de continuer le lien social au cœur des prises en

charge des usagers, vaut bien aujourd'hui, cette valorisation salariale et reconnaissance attendues depuis si longtemps.

L'attractivité du secteur de l'aide à domicile est en berne, et le contexte de crise sanitaire ne va rien arranger, bien au contraire.

Pour tout cela, les pouvoirs politiques doivent débloquer les moyens à la mise en place de cet avenant 43-2020 de toute urgence !

Force Ouvrière exige des moyens à hauteur des besoins.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

”

CCNT 66 ET ACCORDS CHRS

“

PENDANT CE TEMPS LA, QUE SE PASSE-T-IL DANS LA CCNT 66 ?

Les négociations nationales de la CCNT 66, comme toutes les activités « non essentielles », se sont arrêtées. La dernière réunion a eu lieu le 11 mars 2020. Pour se situer dans le temps de l'épidémie, la consigne de ne pas se serrer la main était tout juste conseillée.

Pour rappel, ce 11 mars, la FNAS FO et la CGT s'étaient insurgées de la mise à la signature pendant leur absence de trois accords de Branche par NEXEM, à la demande de la CFDT et avec le soutien de la CFTC :

- Accord de regroupement de champs conventionnels CCN66-79 et CCN65 du 3 mars 2020.
- Avenant n° 353 du 3 mars 2020 « Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et autres instances paritaires ».
- Accord interbranche du 3 mars 2020 « FONDS DU PARITARISME ».

Ces trois accords n'emportent pas l'adhésion des organisations syndicales majoritaires, CGT, FO et SUD, qui ont fait connaître leurs revendications et n'ont pas été entendues. La CGT et FO (SUD n'était pas présent) ont demandé de poursuivre les discussions, ce qui a été refusé.

Ainsi, au moment de l'annonce du confinement, des délais de signature d'avenants sont en cours pour la CCNT 66. L'arrêt ou le ralentissement des activités, comme celle du courrier, ou les difficultés pour se rendre dans les bureaux, font que les organisations syndicales se retrouvent dans l'impossibilité de signer, et surtout, puisque c'est notre intention, de pouvoir faire opposition aux accords. Les procédures ne peuvent concrètement pas être respectées.

En toute cohérence, les organisations syndicales ont demandé un allongement des délais de signature, à deux reprises car le premier report n'a pas été suffisant. Ces demandes sont d'autant plus appropriées que les objets de ces accords ne comportent aucun contenu urgent ou primordial pour le champ d'activité : certains comme le fonds du paritarisme sont revendiqués depuis des dizaines d'années !

Que répond NEXEM ? Qu'un nouveau report serait « dommageable pour le dialogue social ». Comme elle l'a écrit au Président de la Commission Mixte Paritaire et à l'ensemble de la Commission, pour la FNAS FO, cet argument relève d'un manque total de mesure au regard de la situation sanitaire catastrophique que nous connaissons pourtant tous et qui touche aussi les salariés couverts par la CCNT 66. Faire comme si de rien n'était, relève même d'un mépris du paritarisme au regard d'une situation qui ne permet pas son exercice normal, sauf à vouloir être aveugle et aussi sourd à une nouvelle demande de report, qui nous paraît totalement justifiée.

Parler ainsi de l'importance du « dialogue social » ne reflète pas la réalité de ce qu'une partie même des employeurs adhérents de NEXEM met en œuvre dans les établissements et fondations qu'ils dirigent, en ce moment même. Actuellement, la FNAS FO est amenée à soutenir ses syndicats et ses représentants qui se battent au quotidien pour garantir la tenue des réunions pourtant obligatoires des instances élus du personnel que sont les CSE et les CSSCT, voire pour ouvrir des négociations jugées indispensables par ses Délégués Syndicaux. La FNAS FO et ses représentants le font pour que soit simplement respectées et actées les conditions essentielles de garantie de la sécurité et de la santé des salariés qui devraient être mises en place depuis bien longtemps, face à un virus contagieux et mortel.

Sur la question du « dialogue social », l'urgence est de garantir que les droits des salariés, dans les établissements ou les fondations, soient respectés et garantis, et non pas bafoués, niés ou remis en cause au nom d'une pandémie dont ils ne sont pas plus responsables que les employeurs.

Il n'y a aucune urgence à mettre en place des accords interbranche !

Nous ne serions pas dans les mêmes difficultés si les accords mis à la signature dans la CCNT 66 étaient majoritaires. Un accord qui emporterait signature de tous les interlocuteurs sociaux trouverait des modalités de signature et de publication bien plus aisément qu'un accord qu'il faut combattre parce qu'il remet en question des droits.

Or, depuis des années, NEXEM ne poursuit que son propre projet politique : une convention unique étendue, un nouveau « grand champ conventionnel ». Pour NEXEM, les avenants qui sont mis à la signature dans la CCNT 66 ne peuvent qu'entrer dans leur projet, le reste n'y a pas sa place. De toute façon, NEXEM reste sourd aux autres préoccupations. C'est une des raisons qui explique pourquoi, dans la CCNT 66, rien n'est conclu en lien avec les besoins concrets du secteur, rien.

Une autre raison est le cadre contraint, « austéritaire », imposé par le gouvernement. L'obligation d'agrément des accords par le

ministère verrouille de nombreux sujets dès que des financements sont en jeu. Des choix politiques de restrictions budgétaires dans nos secteurs sont à l'œuvre depuis des décennies maintenant. Nous en mesurons toutes les conséquences aujourd'hui, exacerbées par la crise que nous vivons, avec en première ligne, le manque de moyens matériels et humains.

En miroir, nous mesurons également que ce qui est encore debout protège les salariés !

Pendant ce temps-là, dans la CCNT 66, les revendications continuent.

Rappelons pour finir qu'un point important était porté par la FNAS FO à l'ordre du jour des prochaines négociations 66 : la révision de l'avenant 351 concernant les assistants familiaux. La rédaction de cet avenant provoque des pertes de salaire, alors que l'objet de la négociation visait une revalorisation des rémunérations et des conditions de travail des assistants familiaux. Ce n'est pas acceptable. Une commission nationale paritaire de conciliation était prévue le 19 mars et a été annulée. La FNAS FO reste mobilisée sur ce sujet et note le silence de NEXEM.

Au moment où j'écris cet article, NEXEM souhaite maintenir le calendrier de négociation initial pour le mois d'avril, avec une prochaine réunion de la Commission Mixte Paritaire prévue le 27 avril (réunion à distance). Les organisations syndicales sont invitées à y répondre. **Pour la FNAS FO, une urgence est toujours à l'ordre du jour et devrait faire l'objet d'une négociation par tous les moyens, une augmentation significative des salaires !** Avec une valeur du point minimum à 4 euros, un tel accord emporterait sans doute la majorité, voire l'unanimité des organisations !

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”



Le 16 Mars 2020, la Fédération écrivait au Président de la Commission Mixte Paritaire de la convention collective 66/79 et de l'autre CMP pour les Accords CHRS.

« Monsieur le Président,

À l'instar de la CGT et au regard de la situation exceptionnelle que rencontre le pays et des mesures de confinement prises par le gouvernement, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO est contrainte, comme toutes les autres organisations syndicales, de fermer ses locaux et de maintenir ses salariés et ses responsables syndicaux en confinement à leur domicile. Par ailleurs, tous nos camarades négociateurs sont eux-mêmes soumis aux mesures de confinement ou de poursuite de leur activité au mieux nous l'espérons de leur santé et de leur sécurité.

Du fait de cette contrainte nécessaire face à la crise sanitaire, notre organisation tente d'exercer au mieux son activité. Notre capacité de réunion de nos instances pour prendre collectivement nos décisions est réduite et par ailleurs, l'exercice du paritarisme ne fonctionne plus. Vous-même avez été amenés à annuler la CMP 66 prévue le 25 mars prochain.

De ce fait, la FNAS FO, sollicite la suspension et le report « sine die » de la mise à signature de l'avenant n°353 dans la CCNT 66 et du protocole n°161 dans les Accords CHRS portant tous deux sur la mise en place de CPPNI, ainsi que de l'accord interbranche sur le fonds du paritarisme qui concerne la CCNT 66 et les Accords CHRS, mis à signature qui était prévue au 20 mars prochain.

Ceci, afin de permettre à notre organisation ainsi qu'aux autres organisations syndicales de salariés, d'être en réelle capacité de prendre et de vous faire parvenir les décisions relatives à ces accords, sachant que le service postal est lui-même touché et quasiment à l'arrêt.

Pour preuve, cette difficulté en cours. Nous avons appris par mail lundi 16 mars, le jour de l'annonce par le président de la République de la mise en confinement de notre pays, de l'envoi en courrier recommandé et accusé de réception de la part de NEXEM, de l'accord de fusion des branches 66 et 65 signé par la CFDT et la CFTC. Ce recommandé semble bloqué à la poste. Nous l'attendons sans savoir quel jour il nous parviendra. Nous y répondrons, si jamais il nous arrive. Nous avons pris les dispositions pour le faire tant que nous ne sommes pas interdits de nous rendre sur notre lieu de travail, à savoir notre Fédération.

En qualité de président de la CMP, il nous semble vous appartenir de décider d'une suspension des activités paritaires, dont notre demande concernant l'avenant 353 (CCNT 66) et le protocole n°161 (Accords CHRS), afin d'en conserver tout leur sens. À l'instar du président et de son gouvernement qui ont annoncé la suspension de toutes les réformes, comme celles concernant les indemnisations des chômeurs ou la retraite...

Paris, le 18 mars 2020 »

Suite à ce courrier nous avons obtenu de la part du Président des deux commissions mixtes un report jusqu'au 7 avril. Considérant que la situation était inchangée nous avons été amenés le 6 avril à lui renvoyer un nouveau courrier.

« Le 2 avril, l'UFAS CGT vous a sollicité pour demander un nouveau report de la date de signature concernant les accords en cours (CPPNI et Fonds du Paritarisme) afin de tenir compte de la situation exceptionnelle que nous vivons.

Le même jour, Madame DUVERT pour le syndicat employeur NEXEM, répondait qu'un report serait « dommageable pour le dialogue social ». Elle ajoutait vouloir connaître les positions des organisations syndicales, pour le cas échéant déterminer des modalités matérielles pour recueillir leur signature.

Notre bureau fédéral ne se réunissant que ce lundi 6 avril, en vidéo-conférence, vous comprendrez aisément que nous ne pouvions vous répondre avant d'avoir discuté collectivement de cette situation et décidé de notre position.

Avant tout, nous souhaitons vous dire « qu'un nouveau report est dommageable au dialogue social », comme l'a écrit la représentante de NEXEM, est un argument qui relève d'un manque total de mesure au regard de la situation sanitaire catastrophique que nous connaissons pourtant tous et qui touche aussi les salariés couverts par la CCNT66 et les accords CHRS. Faire comme si de rien n'était, relève même d'un mépris du paritarisme au regard d'une situation qui ne permet pas son exercice normal, sauf à vouloir être aveugle et aussi sourd à une nouvelle demande de report de la CGT qui nous paraît totalement justifiée.

Parler ainsi de l'importance du « dialogue social » ne reflète pas la réalité de ce qu'une partie même des employeurs adhérents de NEXEM mettent en œuvre dans les établissements et fondations qu'ils dirigent, en ce moment même. Il est souvent mis à mal. Ainsi nous sommes actuellement amenés à soutenir nos syndicats et nos représentants. Ils se battent au quotidien pour garantir qu'aient lieu les réunions pourtant obligatoires des instances élus du personnel que sont les CSE et les CSSCT, voire que s'ouvrent des négociations jugées indispensables par nos Délégués Syndicaux. Ils le font pour que soit simplement respectées et actées les conditions essentielles de garantie de la sécurité et de la santé des salariés qui devraient être mis

en place depuis bien longtemps, face à un virus contagieux et mortel. Mais passons.

Par ailleurs, les modalités matérielles de signature, d'un quelconque accord, sont indissociables des modalités matérielles pratiques de sa diffusion pour permettre l'exercice d'un droit d'opposition que nous pourrions être amené à faire valoir, comme toutes les organisations syndicales, non signataires, qui le souhaiteraient.

Sachez qu'à la date d'aujourd'hui, l'accord de regroupement des champs 66 et 65 signé par deux organisations syndicales, ne nous a toujours pas été remis par la Poste, alors que NEXEM nous a informé l'avoir envoyé il y a 3 semaines maintenant en recommandé accusé de réception. Nous sommes ainsi empêchés d'y faire opposition.

Preuve s'il en est, que l'exercice même du paritarisme n'est pas aussi simple qu'une directive ou une consigne ministérielle peut tenter de le faire croire.

Nous prenons acte ce soir, Monsieur le président de la CMP 66/79 et de la CMP des CHRS, de votre décision de considérer que la date du 7 avril est une date butoir et ainsi semble-t-il de refuser tout report, suite à la nouvelle demande de la CGT.

Sachez que pour notre part **nous souhaitons à nouveau un report.**

Malgré ce qui semble être votre décision, nous en faisons officiellement la demande.

Nous considérons que c'est le seul moyen de préserver les règles habituelles de signature des accords et de permettre d'exercer tous nos droits sans entrave. De plus, il n'y a aucune urgence à vouloir faire signer ces accords.

Si vous confirmez votre refus, sachez tout d'abord que notre Fédération Nationale ne sera pas signataire de ces accords et que nous espérons pouvoir exercer notre droit d'opposition sur tous les accords avant la date de fin d'un confinement qui va perdurer.

Pour notre part nous considérons qu'il y a urgence à garantir que les droits des salariés, dans les établissements ou les fondations, soient respectés et garantis, et non pas bafoués, niés ou remis en cause au nom d'une pandémie dont ils ne sont pas plus responsables que les employeurs. Il n'y a aucune urgence à tenter de mettre en place des accords interbranche. »

A SUIVRE...

”

“

ACCORD DE RAPPROCHEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE TRAVAIL 65 ET 66 : FORCE OUVRIERE, SEULE ORGANISATION SYNDICALE À AVOIR ANNONCÉ SON OPPOSITION.

Lors de la dernière réunion de la CPPNI dans la CCNT 65 qui s'est tenue vendredi 17 janvier de cette année, UNISSS¹ a mis à signature un accord de rapprochement des Branches (c'est-à-dire des CCNT) 66/79 et 65.

Quelques mots d'abord sur cette Convention Collective

Convention collective assez peu connue (hormis bien sûr par les camarades et salariés à qui elle s'applique) et dont bénéficient aujourd'hui presque 5000 salariés.

Le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Travail de l'UNISSS, signée le 26 août 1965, recouvre les activités réalisées par les organismes privés, associations ou sociétés, rattachés aux domaines de l'enseignement, des activités pour la santé humaine de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement.

Un rapprochement avec la CCNT 66 et NEXEM voulu de longue date

Dans un article disponible sur le site de NEXEM² et daté du 21 février 2019, NEXEM se félicite de la volonté des deux organisations patronales de travailler conjointement à un nouvel environnement conventionnel, volonté qui s'est faite jour déjà en 2017.

« Dans l'optique de construire une Branche professionnelle forte et cohérente, dotée d'un outil conventionnel qui réponde à ces enjeux, NEXEM et l'UNISSS s'associent en tant que partenaires

¹ UNISSS : Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux.

² <https://organisation.nexem.fr/actualites/nexem-et-luniss-sassocient-dans-le-cadre-dun-partenariat-pour-participer-ensemble-a-la-construction-du-projet-conventionnel-communique-c3fd-32135.html>

pour participer à l'élaboration d'un environnement conventionnel adapté et pérenne, et construire les synergies nécessaires. »

Nous pouvons légitimement interpréter ces propos en considérant que les environnements existants ne seraient ni adaptés ni pérennes... C'est bien le discours des employeurs depuis plusieurs années, ressassant à l'envi que nos conventions collectives ne seraient plus adaptées, qu'elles seraient « obsolètes » et qu'il faudrait donc les adapter aux temps qui changent, à la modernité prétendue de leur monde, à ce futur qui s'imposerait à tous et dans lequel nous devrions nous inscrire, et contre lequel nous ne pourrions rien faire sinon se plier, se soumettre.

A FORCE OUVRIERE, nous n'avons pas la culture de l'accompagnement et de la soumission. Ce qui est ici exposé ne constitue, en aucun cas, ni une nécessité, ni une vérité. Nos conventions collectives nationales, fruits d'une histoire émaillée de négociations et de rapports de forces, ne sont pas obsolètes. Elles sont l'expression et la preuve du progrès social. D'un progrès pour toutes et tous. D'un progrès que nous nous devons de défendre.

La situation actuelle de la CCNT 65

Comme nous l'indiquions déjà dans le précédent bulletin fédéral, nous nous trouvons aujourd'hui dans une marche forcée à la réduction des Branches professionnelles. Des critères juridiques en défaveur des Conventions Collectives Nationales de Travail et accords nationaux existants nous ont été imposés. Parmi eux, le critère des conventions qui ne couvrent pas a minima 5000 salariés. Pour l'instant, la CCNT 65 n'aurait été préservée que par la vivacité des négociations qui s'y déroulent. Pour éviter la fusion administrative, l'UNISSS a donc décidé de proposer aux organisations syndicales de salariés un rattachement volontaire à la CCNT 66/79³.

L'accord de rapprochement a donc été mis à signature lors de la CPPNI du 17 janvier jusqu'au 31 janvier 2020.

Seule la délégation FO a annoncé lors de cette réunion qu'une opposition était d'ores et déjà l'option la plus pertinente.

Les raisons de notre opposition

La première raison, celle que nous impose notre appartenance même à FORCE OUVRIERE, est notre liberté et notre indépendance notamment dans la négociation. Il n'est donc pas question pour nous d'accompagner des politiques qui conduisent à la mise à bas de nos droits collectifs et à une remise en cause de la liberté de négocier.

³ Pour rappel, la CCNT 66 est devenue « CCNT 66/79 » suite au rattachement par décision administrative de la CCNT 79 des médecins généralistes à la CCNT 66.

La deuxième raison tient au respect de notre mandat : le maintien et l'amélioration de toutes les Conventions Collectives et Accords Nationaux.

La troisième qui en découle : notre refus de toute Convention Collective Unique. Cette perspective ne saurait être autre chose qu'une baisse des droits des salariés. Toute l'architecture juridique mise en place par la Loi Travail et les Ordonnances, qui la poursuivent, concourent à cette destruction de nos droits collectifs. Ce n'est pas pour rien que nous en demandons toujours et avec force l'abrogation.

Qu'en est-il à ce jour ?

Pour qu'un accord de rapprochement des CCNT 66/79 et CCNT 65 puisse être présenté pour agrément au Ministère, une condition est nécessaire. Cette condition réside dans l'accord de la CCNT 66/79 d'accepter que la CCNT 65 la rejoigne.

Un accord en ce sens a donc été soumis aux négociateurs de la CCNT 66/79 lors de la dernière réunion paritaire de cette Convention Collective.

FORCE OUVRIERE s'opposera à cet accord et travaille à ce qu'une opposition majoritaire puisse s'exercer afin de préserver les intérêts des salariés des Conventions Collectives considérées.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”



PENDANT LE CONFINEMENT, LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION CONTINUE

Dans la situation du confinement, les conditions pour poursuivre les négociations conventionnelles ne sont pas simples. Si nous ne sommes pas opposés à l'utilisation de la vidéoconférence, mais seulement pendant cette période particulière, lors de la dernière réunion de négociation du 1er avril 2020, une question simple a été posée aux employeurs : quid des moyens techniques indispensables en cas de suspension de la séance ? Les employeurs d'ALISFA nous ont dit réfléchir à trouver une solution. Nous verrons bien ce qu'ils nous proposent lors de la prochaine réunion de négociation. En attendant, nous avons réaffirmé notre opposition à toute modalité de signature électronique, pour une raison très simple :

Si le ministère garantit électroniquement le droit des signataires au nom de la « continuité du dialogue social », il n'en est pas de même pour le droit des organisations qui souhaiteraient faire opposition à un accord. Rien n'est prévu et donc garanti.

La seule négociation que veulent poursuivre les employeurs concerne le projet d'accord sur la formation professionnelle.

Pour notre part, nous considérons qu'en plus de la question des conditions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des salariés, la question de l'augmentation des salaires est posée. Elle est d'autant plus nécessaire que le développement sans précédent de l'activité partielle a pour effet de baisser les revenus des salariés pendant que les prix augmentent. Dans une Branche professionnelle qui voit encore 6 grilles conventionnelles en dessous du SMIC, l'augmentation immédiate des salaires est plus qu'une nécessité. Nous y veillons. C'est pourquoi nous avons demandé l'ouverture d'une négociation sur l'augmentation de la valeur du point. Nous continuons de revendiquer immédiatement 3 % d'augmentation, soit une valeur du point qui devrait être portée à 56,45, sans oublier un salaire minimum conventionnel égal au SMIC + 20 %.

Sur la question de la formation professionnelle, nous avons envoyé aux employeurs nos propositions pour améliorer ce texte. Nous avons réaffirmé l'objectif de qualification. Nous voulons créer des obligations. Les formations doivent se faire exclusivement sur le temps de travail. Concernant les rémunérations des apprentis et des contrats de professionnalisation, nos propositions sont largement supérieures à celles des employeurs.

Pour les apprentis :

Âge de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
16 à 17 ans	40 % du SMIC	50 % du SMIC	60 % du SMIC
18 à 20 ans	50 % du SMIC	60 % du SMIC	70 % du SMIC
21 à 25 ans	65 % du SMIC ou salaire minimum conventionnel si supérieur	75 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	85 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	Rémunération minimum de Branche	Rémunération minimum de Branche	Rémunération minimum de Branche

Pour les contrats de professionnalisation :

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieur au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au BAC professionnel ou titre ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	75 % du SMIC
De 21 à 25 ans inclus	70 % du SMIC	85 % du SMIC
À partir de 26 ans	rémunération minimale de branche	rémunération minimale de branche

Sinon, nous avons demandé que la question de la Gestion Prévisionnelle des Emplois soit négociée en dehors de l'accord Formation Professionnelle. A cela plusieurs raisons :

- Un accord GPEC est forcément à durée déterminée de 3 ans et non pas à durée indéterminée.

- Sans une étude en amont, la proposition employeur est loin du compte de ce que devrait contenir un tel accord entre autres : la définition, la typologie et la cartographie des métiers dont ceux en développement, en équilibre et sensible ; les perspectives de recours aux différentes formes de contrat de travail, au travail à temps partiel et aux stages ; l'accompagnement des salariés occupant des métiers sensibles, les modalités de reclassement interne, etc. Cette étude est en cours.

Pour finir, la négociation de deux accords différenciés favorise la capacité de trouver des compromis acceptables par toutes les parties engagées dans cette négociation paritaire.

À suivre...

**David GRÉGOIRE, Conseiller Fédéral et
Sophie DALPHRASE, Négociatrice**

”

Mon métier est vital
Mes fins de mois
sont difficiles

**POURQUOI MON SALAIRE
EST-IL SI BAS ?**

INFIRMIÈRE SECOURISTE
LOGICICIEN POMPIER ROUTIER ENSEIGNANTE
AIDE À DOMICILE CAISSIER ÉBOUEUR AIDE SOIGNANTE ÉBOUEUR LIVREUR
ENSEIGNANT LIVREUR ASSISTANT FUNÉRAIRE AMBULANCIÈRE
POLICIER TRANSPORTS PRÉPARATRICE EN PHARMACIE
POMPIER CONDUCTEUR AGENT D'ENTRETIEN AIDE À DOMICILE POSTIÈRE
SALARIÉ AGRICOLE ASSISTANTE MATERNELLE
INFIRMIER PRÉPARATEUR EN PHARMACIE POLICIÈRE POSTIER
AIDE SOIGNANT CAISSIERE AMBULANCIER
ASSISTANT MATERNELLE PERSONNEL ADMINISTRATIF SANTÉ
ROUTIER LIVREUR ENSEIGNANT CAISSIÈRE
POMPIER SALARIÉE AGRICOLE ÉBOUEUR AMBULANCIER
PERSONNEL ADMINISTRATIF SANTÉ
AIDE À DOMICILE ROUTIER CAISSIER
AGENT D'ENTRETIEN LIVREUR
ASSISTANT FUNÉRAIRE
POMPIER

Des primes ne suffisent pas !

**AUGMENTATION DES SALAIRES
ET DU POINT D'INDICE**

FO

@Rocco Quinello/2020

Le Groupe VYV sera présent au Salon International de l'Agriculture.

Le Groupe VYV, 1^{er} acteur mutualiste de la protection sociale en France, sera présent Hall 4 avec ses mutuelles membres pour rencontrer tous ses partenaires, élus nationaux et ruraux, organisations syndicales et organisations professionnelles des filières agricole, alimentaire et agroalimentaire.

À travers les expertises spécifiques de chacune de ses mutuelles, le Groupe VYV, entrepreneur du mieux-vivre, œuvre au plus près des territoires pour réduire les inégalités d'accès aux soins et propose des solutions adaptées à chaque étape de la vie.



L'assurance

Santé, prévoyance, épargne retraite, dépendance, protection financière, assurance de biens... Protéger est le cœur de métier du groupe.



Habitat

Le logement est un déterminant de santé majeur et une condition essentielle du mieux-vivre.



L'offre de soins

Au sein du Groupe VYV, VYV³ a l'ambition de développer une offre de proximité de qualité et innovante.



Services d'accompagnement et d'assistance

Avec une offre de services rassemblant des solutions diverses (assistance, e-santé, prévention...) pour accompagner et conseiller chacun dans son parcours de vie de manière personnalisée.

Du 22 février
au 1^{er} mars 2020

Parc des Expositions
Porte de Versailles
Hall 4

15 branches
en transformation
agroalimentaire

11 500
entreprises agricoles

400 CUMA

200 lycées
professionnels
agricoles

● Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

● Pour + d'informations, rendez-vous sur : www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre





NE RAJOUTONS PAS L'ARBITRAIRE À LA CATASTROPHE SANITAIRE (PENDANT L'ÉPIDÉMIE LE CODE DU TRAVAIL CONTINUE DE S'APPLIQUER)

QUEL EST LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (CSE, CSSCT) DANS LA CRISE SANITAIRE LIÉE AU CORONAVIRUS COVID-19 ?

Le 30 janvier 2020, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a déclaré que le coronavirus Covid-19 était une urgence de santé publique de portée internationale.

Toute crise sanitaire impliquant la santé des salariés et la continuité de l'activité économique se prépare.

Quel peut être le rôle des IRP (CSE, CSSCT) ?

Les obligations de l'employeur face au coronavirus

Conformément à l'**article L.4121-1 du Code du travail**, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. En cas de crise sanitaire comme celle de l'épidémie liée au coronavirus Covid-19, l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des changements de circonstances.

Outre les mesures spécifiques aux zones à risque et personnes infectées, les recommandations standards pour prévenir la propagation des infections insistent sur la nécessité de s'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, serviettes, produits de nettoyage et de décontamination des surfaces. Avec des moyens adaptés à sa disposition, chaque salarié doit pouvoir prendre soin de sa santé, mais aussi de celle des autres (**L.4122-1**).

L'information et la consultation des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT) dans le contexte épidémique Covid-19

L'employeur a pour obligation d'informer les salariés par tous moyens lorsque des risques se présentent. Le Comité social et économique (CSE) et son éventuelle Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) possèdent donc un rôle important dans les situations de crise.

À NOTER : ce n'est pas en réunion CSSCT que se décide la fermeture de certains services par exemple, mais en CSE. La CSSCT n'a pas de pouvoir de décision, ce n'est qu'auxiliaire au service du CSE pour les questions de sécurité, santé et conditions de travail. Elle fait des propositions, le CSE décide.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **le CSE doit être informé et consulté par l'employeur**, notamment en cas de modifications importantes de l'organisation du travail liées au coronavirus.

C'est le cas en particulier pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail
- le recours à l'activité partielle
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

D'ordinaire, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE, qui doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance. Toutefois si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

À NOTER : les employeurs ont l'obligation de convoquer le CSE sans délai et par tout moyen. Ne pas le faire, c'est toujours un délit d'entrave. La situation actuelle ne permet pas de s'exonérer des obligations envers les élus. De la souplesse a été introduite, mais n'a pas supprimé l'information et la consultation du CSE.

Le CSE peut également être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

En principe, le recours à la visioconférence pour réunir les membres du CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité, ou à défaut être limité au nombre de trois par an (**Code du travail, art. L.2315-4**). Mais en cette période de crise sanitaire, le recours à des consultations via visioconférence est encouragé et facilité pour ainsi déroger à la règle légale.

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit **garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective**, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. (**Code du travail, art., D.2315-1**).

En cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir l'anonymat. Si le vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (**Code du travail, art., D.2315-1**).

L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques précisés auparavant.

Enfin, le vote s'exerce simultanément. Ainsi, à compter de l'ouverture des opérations, les participants disposent d'une durée identique pour voter.

MODALITÉS D'ORGANISATION DES RÉUNIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (ART.6 DE L'ORDONNANCE N 2020 389 1^{ER} AVR 2020 JO 2 AVR.

L'ordonnance autorise le recours sans limitation à la visioconférence et aux conférences téléphoniques pour les réunions des comités sociaux et économiques.

Un décret doit cependant encore préciser les conditions dans lesquelles le recours aux conférences téléphoniques peut intervenir.

L'ordonnance permet également, à titre subsidiaire, le recours aux messageries instantanées en cas d'impossibilité d'organiser une visioconférence ou une conférence téléphonique, mais renvoie à un décret la fixation des conditions d'utilisation de la messagerie instantanée.

Ces dispositions dérogatoires sont applicables aux seules réunions convoquées pendant l'état d'urgence sanitaire.

Enjeux et risques à défaut de consultation du CSE

L'employeur qui ne réunit pas le CSE, ou ne le consulte pas alors que les textes l'imposent commet un **délit d'entrave**.

En effet, sont constitutive d'un délit toute entrave à la constitution d'un CSE, d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, à la libre désignation de leurs membres ou à leur fonctionnement régulier (**article L.2317-1 du Code du travail**). Le délit d'entrave est puni d'une amende de 7.500 € pour les personnes physiques et 37.500 € pour les personnes morales condamnées. Le défaut de consultation du CSE à l'occasion de la mise en place de l'activité partielle constitue un délit d'entrave (**Cass. crim. 23-7-1986 n° 85-93.402**).

➔ **En ce qui concerne l'activité partielle**, à défaut de consultation du CSE, alors que celle-ci est obligatoire, l'employeur se verra opposer un **refus de l'indemnisation de l'activité partielle par l'administration, et un remboursement des allocations indûment perçues**. Cette sanction est également applicable aux employeurs qui n'ont pas consulté le CSE parce qu'ils n'ont pas mis en place le CSE, alors même que cette mise en place était obligatoire compte tenu de l'effectif de l'entreprise (**sauf cas de suspension du processus électoral**). Dans cette hypothèse, l'employeur sera en outre tenu de verser aux salariés placés indûment en « activité partielle » l'intégralité de leur salaire (et non les 70 % prévus par les textes), salaire qui sera intégralement soumis à charges sociales, ne bénéficiant pas du régime social favorable des revenus de remplacement.

À défaut de consultation du CSE permettant à l'employeur de pouvoir user de la faculté de déroger aux durées maximales du travail de certains salariés dans **les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (décret à paraître)** pendant la pandémie (**ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos**), les salariés pourraient réclamer l'**indemnisation du préjudice subi**.

➔ **En ce qui concerne les congés payés, la durée du travail et les jours de repos : dérogations à la procédure d'information-consultation du CSE (art.7 de l'ordonnance n° 2020 389 1^{er} avr 2020 JO 2 avr).**

Faute de précision dans l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de, il convenait d'informer et de consulter le CSE avant d'imposer aux salariés la prise de jours de repos conformément au droit commun.

Au regard des critiques émises, le gouvernement a réajusté la procédure de consultation du CSE. Désormais, **l'employeur peut**

immédiatement imposer des jours de repos aux salariés hors forfait, aux salariés au forfait ou des jours placés sur un CET, mais il doit :

- **informer concomitamment le CSE sans délai et par tout moyen ;**
- **recueillir l'avis du CSE dans le délai d'un mois à compter de sa première information.**

Enfin, de la même manière, les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos ainsi qu'au repos dominical ouvertes aux entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale pourront être mises en œuvre sans attendre l'avis du CSE qui doit être recueilli dans le délai d'un mois à compter de son information.

Droit de retrait, droit d'alerte : quelle action des IRP face au coronavirus ?

En vertu des **articles L.4131-I et suivants du Code du travail**, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alors alerter l'employeur de cette situation. **Il s'agit d'un droit individuel et subjectif**, dont le caractère raisonnable du motif peut être vérifié par les juridictions compétentes en droit du travail.

Toutefois, en situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires conformément aux recommandations du gouvernement, **sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux (circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale ; circulaire DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale).**

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un **registre prévu à cet effet**.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux **articles L.4132-2 et suivants du Code du travail**, relatifs au droit d'alerte.

L'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et le Plan de Continuité d'Activité (PCA)

Toute crise sanitaire impliquant la santé des salariés et la continuité de l'activité économique se prépare.

En lien avec le CSE et/ou la CSSCT, il est essentiel d'actualiser le Document unique d'évaluation des risques (DUER) et le Plan de continuité d'activité (PCA) visant à définir les mesures nécessaires pour permettre à l'entreprise de poursuivre son activité en cas de crise majeure, telle une épidémie comme celle vécue actuellement avec le coronavirus Covid-19.

PEUT-ON REFUSER À UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL DE SE DÉPLACER SUR UN AUTRE SITE QUE LE SIEN DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DE SON MANDAT ?

Le Code du travail prévoit que les membres du CSE, les représentants syndicaux au comité, les délégués syndicaux et les RSS peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission (**C. trav., art. L.2315-14, L.2143-20 et L.2142-1-I**).

Il s'agit d'une règle d'ordre public, à laquelle l'employeur ne peut déroger, sauf à de rares exceptions, dont la nécessité d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

La crise sanitaire pourrait être invoquée pour fonder un certain nombre de limitations à la liberté de circulation des représentants élus ou désignés, sans pour autant qu'une interdiction générale de déplacement puisse être édictée.

En effet, les déplacements professionnels sont aujourd'hui déconseillés par le gouvernement, mais ne sont pas interdits. Le respect des gestes barrières et la prise de mesures de prévention et de protection sont de nature à permettre ces déplacements, tout en limitant grandement le risque de contamination.

C'est donc un équilibre entre les **impératifs contradictoires** de la limitation des déplacements non essentiels d'une part, et le respect des prérogatives des représentants du personnel d'autre part, qui doit être recherché.

Jacqueline BERRUT
Conseillère Technique en droit social



Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer



Le programme
«Branchez-vous santé»
vous propose le parcours INM,
un dispositif d'accompagnement
après un cancer, basé
sur les interventions non
médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM
contactez le

0 801 801 321

Service & appel
gratuits

Plus d'informations sur
www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention



GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris.
Crédit photo : iStock by Getty Image - Getty Image - 032020-88860



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous
santé**



COMMUNICATIONS SYNDICALES INTRANET ET MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE DE L'ENTREPRISE

Les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise peuvent être définies par un accord d'entreprise (Art L 2142-6, al 1 du Code du Travail).

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (Art L 2142-6, al 2 du Code du Travail).

Attention ! L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Égalité d'accès des organisations syndicales

En cas d'accord, celui-ci doit respecter le principe de non-discrimination syndicale. Autrement dit, les syndicats non signataires d'un accord doivent bénéficier des droits reconnus aux signataires, à condition de respecter les termes de l'accord, en particulier les règles d'utilisation des outils mis à disposition.

De même l'accord ne peut pas réserver aux seuls syndicats représentatifs l'accès aux moyens de communication permettant la diffusion d'informations syndicales. Il doit bénéficier à tous les syndicats ayant créé une section syndicale

Cette solution vaut pour autant que le syndicat respecte les conditions de cet accès. Ainsi, par exemple, il doit faire état de sa dénomination statutaire sur son site intranet et ne peut pas y faire apparaître, en méconnaissance des accords collectifs applicables, une dénomination de nature à faire naître chez les salariés une croyance erronée sur son champ d'application et sa représentativité.

Ainsi, par exemple, il doit faire état de sa dénomination statutaire sur son site intranet et ne peut pas y faire apparaître,

en méconnaissance des accords collectifs applicables, une dénomination de nature à faire naître chez les salariés une croyance erronée sur son champ d'application et sa représentativité. (Cass. Soc 23-5-2012 n°11-14.930 FSPB).

Sur la nécessité d'un accord

Les syndicats peuvent accéder à l'intranet de l'entreprise pour y diffuser leurs tracts et publications sans qu'un accord les y autorise. L'accès aux messageries est, en revanche, subordonné à un accord.

✓ **Précisions :** *L'article L 2142-6 du Code du Travail ne vise que les échanges entre les syndicats et les salariés. La notion de diffusion de tracts syndicaux renvoie, en effet, à la distribution traditionnelle des documents papier aux heures d'entrée et de sortie du personnel. En revanche, il n'est pas besoin d'accord pour communiquer avec l'employeur. Ainsi en a-t-il été jugé à propos d'un message adressé par un délégué syndical aux seuls représentants de l'employeur et dont le contenu était en lien avec une réunion sur le climat social à laquelle ils devaient participer. (Cass.Soc. 10-1-2012, 10-18.558 FSPB).*

Limites de l'expression syndicale

Le contenu des communications mises en ligne sur le site intranet du syndicat ou diffusées par messagerie électronique doit respecter les principes suivants :

Les publications et les tracts, comme les communications destinées à l'affichage, doivent avoir une nature syndicale. (Art L 2142-3 et L 2142-4 du Code du Travail).

Par ailleurs, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse (Art L 2142-5 du Code du Travail).

Mais également la confidentialité des échanges.

On rappellera ici, en particulier, l'obligation de discrétion qui pèse sur les membres du CSE, et, parmi eux, sur les représentants syndicaux au comité.

✓ **Précisions :** *Pour la Cnil, l'accord collectif sur l'utilisation des outils numériques dans l'entreprise doit rappeler l'obligation de confidentialité à laquelle employeurs et organisations syndicales sont tenus et contenir toute mesure de sécurité afin d'assurer la confidentialité des échanges électroniques éventuels des salariés avec les organisations syndicales.*

La diffusion des publications et tracts de nature syndicale via la messagerie électronique ou l'intranet doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette formulation permet de légitimer les restrictions - en termes d'heures de diffusion par exemple - à l'usage de la messagerie à des fins syndicales. Elle peut également justifier des limitations quant à la taille des pièces jointes transmises par e-mail ou leur nature (vidéos, par exemple), mais non quant au contenu même du message syndical.

Attention ! L'intranet de l'entreprise n'est pas une plate-forme de protestations en tous genres. Il a été admis en particulier, à propos de la messagerie électronique, mais la solution nous semble valoir pour l'utilisation de l'intranet, que l'accord d'entreprise régleme le contenu de l'information et conditionne sa diffusion par l'existence d'un lien entre le contenu du message et la situation sociale de l'entreprise. Un délégué syndical qui ne respecte pas les dispositions de l'accord collectif, notamment quant au contenu du message syndical diffusé, commet une faute. (Cass.Soc 21-1-2008, n°06-40.540 FP).

Par ailleurs, le syndicat qui viole les termes d'un accord relatif à la messagerie électronique peut être sanctionné. L'employeur peut, en application d'un accord d'entreprise prohibant l'envoi de courriels en masse à l'ensemble du personnel, suspendre temporairement l'accès à la messagerie interne de l'entreprise d'un syndicat qui n'a pas respecté cette interdiction (Cass.Soc 12-07-2017, n°15-27.742 FSPB).

Règles particulières à la messagerie électronique

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit notamment préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

La Cnil recommande d'informer clairement et préalablement les salariés de la possible utilisation de leur messagerie professionnelle à des fins syndicales afin de leur permettre de manifester leur accord ou leur opposition. L'accord relatif à l'utilisation de la messagerie électronique doit donc préciser les modalités selon lesquelles les employés peuvent s'opposer à recevoir des messages électroniques émanant d'organisations syndicales. Selon la Cnil, il serait opportun que chaque courriel indique en objet son caractère syndical et comporte un rappel du droit d'opposition et de ses modalités d'exercice afin que les salariés puissent, à tout moment, manifester leur volonté de s'opposer à la réception de messages syndicaux.

Les adresses de messagerie électronique des salariés ne peuvent pas être utilisées, dans le cadre de l'accord, par les

organisations syndicales pour d'autres raisons que la mise à disposition de publications et tracts de nature syndicale (Note Cnil 22-3-2017). Des mesures de sécurité doivent également être prises afin d'éviter toute possibilité de contrôle de l'employeur sur les listes de diffusion constituées par les syndicats, celles-ci étant susceptibles de révéler l'opinion favorable d'un salarié à l'égard d'une organisation, voire son appartenance à un syndicat déterminé, selon son acceptation ou son refus de recevoir les messages provenant de ce syndicat.

✓ **Précisions :** *Les recommandations de la Cnil n'ont pas, en tant que telles, de caractère obligatoire mais trouvant, pour la plupart, leur fondement dans les principes posés par la loi Informatique et libertés du 6-1-1978, elles s'imposent de ce fait aux intéressés. Ainsi, le syndicat qui ne respecterait pas le droit d'un salarié de s'opposer à la réception d'un message s'expose, en cas de plainte, à la condamnation par cette commission à des sanctions pécuniaires et à la publicité de cette condamnation. Ainsi en a-t-il été d'un syndicat qui, malgré plusieurs courriers de la Cnil lui enjoignant de radier l'adresse de messagerie électronique professionnelle d'un salarié qui ne souhaitait pas recevoir de courriels syndicaux, a persisté dans ses envois d'e-mail.*

Courriels syndicaux et secret des correspondances

Le principe du secret des correspondances peut-il s'appliquer aux courriels adressés par les syndicats ? La question n'est pas sans enjeu car derrière elle se profile celle de savoir si l'employeur est en droit de prendre connaissance de ces messages. La loi 2004-575 du 21 juin 2004 définit le courriel comme « tout message, sous forme de texte, de voix, de son ou d'image, envoyé par un réseau public de communication, stocké sur un serveur du réseau ou dans l'équipement terminal du destinataire, jusqu'à ce que ce dernier le récupère ». Ce faisant, elle n'aborde pas le caractère privé ou non de ces messages. Saisi sur ce texte, le Conseil constitutionnel a indiqué que la loi se bornait à définir un procédé technique et n'affectait pas le régime juridique de la correspondance privée. En cas de contestation sur le caractère privé d'un courriel électronique, il appartient à l'autorité juridictionnelle compétente de se prononcer sur sa qualification.

La généralité de la diffusion constitue sans doute un indice important. Il paraît, en effet, difficile de considérer des courriels adressés en nombre aux salariés comme ayant un caractère personnel, même si leur transit par la messagerie électronique contribue en quelque sorte à les individualiser.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint



#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social
et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir



CORONAVIRUS : UN EMPLOYEUR A ÉTÉ CONDAMNÉ À APPLIQUER LA RÉGLEMENTATION SUR LE RISQUE BIOLOGIQUE

Vendredi 3 avril 2020, le juge des référés du tribunal de Lille a jugé que les quelques 900 salariés de l'ADAR, association d'aide à domicile de Villeneuve-d'Ascq près de Lille, étaient bien soumis à un risque biologique et que leur employeur devait les protéger de façon beaucoup plus stricte.

C'est une inspectrice du travail qui a saisi le juge des référés comme elle en a le droit en se basant sur le fait que l'association avait spécifiquement recensé une pandémie au titre des risques visant ses salariés, dans son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). **Le document unique classifiait ce risque comme un risque mortel.**

Il a été jugé que cette association d'aide à domicile devait :

1. Définir par écrit des critères de maintien ou d'aménagement des prestations, diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en œuvre de la consigne et fixer un délai pour ce compte rendu et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.
2. Établir la liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec le motif de maintien.
3. Définir par écrit les modalités de vérification, préalable à l'intervention à domicile, auprès des clients ou de leur famille, de l'existence de symptômes ou de l'existence d'un diagnostic de Covid-19 avéré, puis diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en œuvre de la consigne et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.
4. Aviser les clients qu'il leur sera demandé de porter un masque simple lors de l'intervention de ses salariés, dès lors que les clients présentent un symptôme ou qu'ils ont été diagnostiqués positifs et établir pour ses salariés une consigne afin qu'ils assurent l'effectivité de la mesure lorsqu'ils interviennent, puis diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne et exiger que toute dérogation ou exception soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.

5. Diffuser ces consignes relatives aux conditions d'intervention et à l'emploi des équipements de protection individuelle de manière uniforme et systématique, exiger des salariés qu'ils les respectent, vérifier la bonne exécution et exiger que toute dérogation ou exception soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.

6. Identifier, par écrit, les types de risque encouru lors des différentes interventions dans la situation où le client peut être porteur du virus sans le savoir, dans celle où il présente des symptômes et dans celle où il est diagnostiqué positif, puis donner des consignes précises aux salariés pour adapter les conditions d'intervention au domicile des clients et les équipements de protection individuelle adéquats à chaque situation, fournir aux salariés tous les équipements de protection individuelle définis comme adéquats et si elle ne peut pas les procurer aux salariés, elle organisera différemment la prestation pour concilier l'éventuel besoin impérieux voire vital du client avec la protection de ses salariés, puis elle devra exiger le respect de ces consignes.

7. Prévoir des procédures de traitement des déchets, d'en assurer la diffusion de manière uniforme et systématique auprès des salariés et en exiger l'application.

8. Définir par écrit des consignes relatives au port et à l'utilisation des équipements de protection individuelle et aux mesures à prendre en cas d'accident, puis assurer la diffusion systématique de ces consignes et en exiger le respect.

9. Fournir sur le lieu de travail des instructions écrites et, le cas échéant, des affiches conformément à l'**article R.4425-1 du Code du travail**, prendre des dispositions spécifiques, intégrées s'il y a lieu au règlement intérieur. Rappelons aux travailleurs leurs obligations de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène conformément à l'**article R.4425-3 du Code du travail**. Tenir à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations visées à l'**article R.4425-4 du Code du travail** et le tenir à disposition des personnes également visées à l'**article R.4425-5 du Code du travail**, dont l'inspecteur du travail demandeur à l'instance.

10. Procurer les équipements de protection individuelle aux salariés en quantité suffisante et appropriée à la nature et au nombre d'interventions réalisées par les salariés, concevoir des consignes d'approvisionnement des salariés en équipements de protection individuelle, en assurer la diffusion systématique et exiger leur respect.

Les équipements de protection individuelle sont les suivants :

- Un dispositif de protection des yeux de type lunettes ou visièrre.
- Masques FFP2 ou FFP3 (seuls masques de nature à protéger par filtration les aérosols infectieux, prévention indispensable compte tenu du fait que de nombreux cas de Covid-19 peuvent être asymptomatiques) et à usage unique (afin d'éviter le risque de contamination indirecte par du matériel contaminé) pour toute intervention à domicile idéalement, et en cas de pénurie de masques, un minimum pour chaque intervention ne permettant pas de maintenir une distance minimale de 1,5 mètres.
- Charlottes à usage unique pour chaque intervention (toujours afin d'éviter la contamination indirecte).
- Vêtement de protection approprié de type surblouse à manches longues à usage unique pour chaque intervention (si elles ne sont pas à usage unique, elles devront être rangées dans un endroit spécifique, nettoyées, désinfectées entre chaque intervention suivant une procédure clairement établie et à laquelle chaque salarié aura été formé et informé), et ce, afin de limiter le risque de contamination indirecte.
- Gants à usage unique en nombre suffisant et a minima pour chaque intervention (afin de limiter le risque de contagion indirecte).
- Une combinaison totale jetable pour les salariés amenés à intervenir chez des patients qui présentent des symptômes, notamment fièvre et toux et qui ont été diagnostiqués positifs au Covid-19 (afin de limiter le risque de contamination indirecte).
- Fourniture de quantité adaptée et a minima de 2 fioles de 100 ml de gel hydroalcoolique au lieu d'une pour chaque salarié et par semaine considérant l'utilisation moyenne de 3 ml par lavage.
- Fourniture de moyens d'essuyage des mains hygiéniques en cas de lavage au savon chez les clients (afin de s'assurer que les mains puissent être essuyées sur un tissu non souillé).

II. Non-lieu

Ce non-lieu a été prononcé sur une demande d'adaptation de mise en œuvre de modes opératoires spécifiques pour chaque intervention prévue afin de protéger les salariés contre le risque de contamination au Covid-19. A titre d'illustration, les procédures relatives aux courses qui pouvaient prévoir d'assurer uniquement le service strictement indispensable (exemple : déposer des courses sur le palier si le client est en mesure d'effectuer le rangement) et interdiction pour le client d'accompagner le salarié en magasin afin de limiter les contacts entre eux.

12. Informer par tout moyen approprié permettant de garantir que les clients ont une connaissance personnelle de la modification de l'exécution des prestations et des consignes dont elle exige le respect par ses salariés.

13. Établir, après avis du médecin du travail, une liste des travailleurs exposés à des agents biologiques des groupes 3 ou 4, indiquer le type de travail réalisé, et, lorsque c'est possible, l'agent biologique auquel les travailleurs sont exposés ainsi que les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents conformément à l'**article R.4426-1 du Code du travail**.

14. Faire établir un dossier médical spécial tenu par le médecin du travail ou le professionnel de santé conformément à l'**article R.4426-8 et suivants du Code du travail**.

Il faut savoir que l'ADAR avait demandé au juge que le président du conseil départemental soit entendu puisqu'il s'agit de l'autorité de tutelle et de financement de son activité.

Sur cette demande « avant dire droit », le tribunal a estimé que l'audition de l'autorité de tutelle n'était pas de nature à permettre de trancher la question de droit qui concerne l'applicabilité ou non des dispositions du Code du travail concernant la prévention des risques biologiques.

L'audition de l'autorité de tutelle n'étant pas de nature à permettre d'éclairer les obligations faites par la loi et les règlements à l'employeur en matière de sécurité au travail.

Il est à noter que l'ADAR ne traitait pas mal ses salariés, qui étaient dotés de gel hydroalcoolique, de gants et de masques FFP2. Le travail auprès des clients diagnostiqués positifs avait d'ailleurs été interdit. Mais ces éléments ne sont pas suffisants au regard de la loi. La juge a listé l'ensemble des mesures citées plus haut à mettre en place en 3 jours, sous peine de devoir payer 500 € par jour de retard.

La CGT qui s'était jointe à l'inspectrice du travail a obtenu la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il faut savoir, qu'au niveau national, une partie de la hiérarchie de l'inspection du travail semble inquiète et tente depuis quelques jours de limiter les initiatives pouvant, selon leurs dires, handicaper les entreprises. Dans le Nord, les supérieurs de l'inspectrice du travail ayant mis en cause l'ADAR ont tenté de désamorcer son

action. Le 7 avril, en Auvergne Rhône-Alpes, la Secrétaire Générale de la direction régionale dont dépendent les inspecteurs a envoyé un mail aux responsables des sections départementales pour les avertir que l'accord explicite de la hiérarchie serait nécessaire pour lancer un référé.

Dans l'Est, plus particulièrement à Reims où les membres du CSE de l'association ARADOPA ont saisi l'inspection du travail, ce sont les mêmes pressions. Les inspecteurs dans leur grande majorité ont décidé de ne pas céder.

Il en va de même pour les aides à domicile et autres professionnels du secteur sanitaire et social. Ce document doit pouvoir servir à imposer les revendications, mais surtout, à imposer à l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé de ses salariés. Ce virus, il faut le rappeler, et le gouvernement le rappelle suffisamment, est mortel !

Prenez soin de vous.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint


”

Signer la pétition en ligne **ABANDON DES POURSUITES CONTRE ANTHONY SMITH !** Un inspecteur du travail de Reims suspendu de ses fonctions pour avoir défendu des salariés...

<https://www.change.org/p/muriel-pénicaud-abandon-des-poursuites-contre-anthony-smith>

JE SOUTIENS
ANTHONY SMITH
INSPECTEUR DU TRAVAIL

Son crime: avoir défendu des salariés ne disposant pas de protections de sécurité pour travailler.



SUSPENDU DE SES FONCTIONS

Motion de soutien

Le syndicat de l'entreprise..... apporte tout son soutien à Anthony SMITH, inspecteur du travail à Reims, section 17T, suspendu de ses fonctions pour avoir voulu protéger la santé des salariés et celle des usagers dont les fragiles personnes âgées, d'une société d'aide à domicile rémoise, l'ARADOPA, soumise à un réel risque lié au Covid19.

Notre syndicat exige l'abandon immédiat de toutes poursuites à son encontre.

A

Le

“

Coronavirus : un inspecteur du travail de la Marne suspendu

Anthony SMITH, inspecteur du travail qui suivait la situation de l'association d'Aide à Domicile, ARADOPA, située à REIMS (51) a été suspendu par le Ministère du Travail le 15 avril. Il s'est vu notifier la suspension immédiate de ses fonctions dans l'intérêt du service comme le précise le Ministère et à titre conservatoire dans l'attente de la mise en œuvre d'une possible sanction disciplinaire.

Le 15 mars 2020, les élus CSE de cette association d'environ 300 salariés avaient saisi l'inspection du travail. Après avoir reçu des appels de collègues angoissées, ils demandaient que l'association puisse fournir à l'ensemble du personnel le matériel de protection adéquat, la suppression de prestations non indispensables, une réorganisation des plannings et pour conclure que l'employeur prenne les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

Le constat de l'inspecteur du travail était affligeant :

- ✓ Nombre d'interventions à domicile des salariés encore trop élevé ;
- ✓ Aucune prise de contact avec les clients ou les familles avant chaque intervention afin de s'enquérir de la présence de symptômes ou d'un diagnostic positif au virus COVID-19 ;
- ✓ Aucune communication uniforme et formelle auprès des salariés ;
- ✓ État des stocks de matériel déplorable avec notamment des solutions hydroalcooliques en trop petite quantité, aucun dispositif de protection des yeux, aucun matériel de désinfection, aucun vêtement de protection approprié de type sur blouse... ;
- ✓ Aucune procédure de traitement et d'élimination des déchets contaminés ;
- ✓ Manque de formation pour chaque travailleur ;
- ✓ Etc.

Face à ce constat alarmant, l'employeur n'a pas pris ses responsabilités. Il a contacté le Conseil Départemental de la Marne pour lui signifier son intention de fermer la structure au risque de mettre des salariés au chômage et de laisser des clients sur le carreau. Le Conseil Départemental de la Marne, plutôt que d'inciter l'employeur à respecter ce qui lui était prescrit, a contacté la DIRECCTE qui en réponse s'en prend à l'inspecteur du travail.

Cette nouvelle décision confirme que la Ministre du Travail Muriel PENICAUD n'a que faire de la santé et de la sécurité des salariés !! La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO dénonce les mesures d'intimidation envers les inspecteurs du travail.

Elle exige le retrait immédiat de toutes les mises à pied, dont celle d'Anthony SMITH ainsi que l'abandon de toutes les procédures disciplinaires !

Paris, le 17 avril 2020

Communiqué du Bureau Fédéral

”

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

“

Déclaration de la délégation FO à la CPPNI du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif du 21 avril 2020

La délégation FORCE OUVRIERE tient à rappeler que sa préoccupation immédiate reste et demeure la protection des salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif qui sont exposés au virus du Covid 19.

À l'heure actuelle, les salariés ne disposent pas encore de tous les outils nécessaires et en nombre suffisant pour se protéger.

Pour rappel, L'employeur est tenu par l'article L. 4121-1 du Code du travail de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

La délégation FORCE OUVRIERE demande aux représentants des employeurs de faire rapidement pression sur le gouvernement pour permettre à l'ensemble des personnels de bénéficier de tous les moyens de protection individuelle et collective nécessaires pour se protéger du virus et exercer leurs missions en toute sécurité.

La délégation exige que l'ensemble des personnels, des résidents et des patients soit systématiquement testé pour éviter qu'ils ne se contaminent entre eux.

Que l'ensemble des résidents, de nos structures, présentant des formes sévères et critiques de la maladie puisse avoir accès aux services hospitaliers de soins dédiés au COVID19.

La délégation FORCE OUVRIERE refuse toute tentative de négociation sur les dérogations au Code du travail et aux conventions collectives et aux accords de Branches.

Pour FORCE OUVRIERE une crise sanitaire ne doit pas être synonyme de fin des droits des travailleurs.

**Fédération Nationale de l'Action Sociale
Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée**

”

“

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL, ANIMATEUR DE L'ÉQUIPE SYNDICALE

L'organisation du PARCOURS de formation se présente sous la forme de 6 jours répartis en trois sessions de 1, 2 et 3 jours, à l'adresse des responsables syndicaux mandatés par la FNAS FO. C'est une des réponses aux demandes de nos camarades DSC. Notamment de celles et ceux qui ont été récemment désignés, mais aussi une des thématiques de notre plan de formation fédéral qui s'articule sur les axes : S'organiser · Communiquer · Se développer.

Pour la FNAS FO, ces responsables syndicaux sont mandatés pour représenter FORCE OUVRIERE au sein des associations d'envergure nationale, régionale ou interdépartementale. Dès que la FNAS FO est appelée à « MANDATER » un camarade en tant que Délégué Syndical, c'est que son champ de représentation recouvre plusieurs départements. Il est alors légitime et important qu'ils suivent ce parcours, organisé avec le concours du CFMS¹.

Parcours de formation pour les Délégués Syndicaux Centraux.

Le regroupement des associations s'accélère depuis plusieurs années (fusion, absorption, restructurations, groupement d'employeurs, rachat de l'activité...). La recherche « d'un poids et d'une taille critiques » pour peser dans les négociations avec les financeurs font évoluer le travail de nos mandatés DSC : éloignement des établissements, manque de relais, de temps, de moyens, et se complexifie : multi-conventions, intervention sur plusieurs champs fédéraux...

De plus, la mission et l'activité des délégués syndicaux évoluent très régulièrement en charge de travail et en responsabilité, avec

¹ CPPNI BASS = Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la Branche du secteur des activités Sanitaires Sociales et médico-sociales privées à but non lucratives

¹ Centre de Formation des Militants Syndicaux

l'évolution des lois et des sujets de négociations (NAO/télétravail, droit à la déconnexion, égalité professionnelle/GPEC^② /condition de travail/BDES^③/règlement intérieur des CSE...).

Les Délégués Syndicaux Centraux doivent également s'entourer et constituer une équipe de négociation en s'appuyant sur les compétences des camarades et développer un réseau de communication auprès des Délégués Syndicaux, élus CSE, Représentants de Proximité, mais aussi des adhérents et pour finir auprès des salariés des établissements relevant de son champ d'activité.

La mise en place des CSE a rebattu les cartes, diminué les moyens en temps de délégation et en nombre de représentants, augmenté le travail, les thèmes de négociation, en même temps qu'elle a changé profondément les règles qui régissent les missions, de fait, elles sont impactées par les accords de fonctionnement du CSE. Ces accords de fonctionnement ont parfois été réalisés et négociés dans « la bousculade » pour mettre en place les IRP avant le 31/12/2019, liés les nouvelles institutions du personnel et le dialogue social dans l'association.

Il faut tout réapprendre ou presque et s'adapter en permanence.

Le découpage en 3 sessions devrait permettre aux DSC (nouvellement ou plus antérieurement mandatés) de s'approprier les missions opérationnelles, de renforcer leurs connaissances, d'appréhender les actions militantes dans l'organisation, la communication et le développement du syndicat.

1^{ère} Session (1 journée) Information.

Le mandat : qui désigne ? Quelles sont les modalités à respecter de désignation ? Quelle est la mission aujourd'hui d'un Délégué Syndical Central ? Pour quoi faire ?

Connaissance du mandat = état des lieux

- Organiser : force et faiblesse de l'implantation FO
- Développer : connaissance des élus FO
- Négocier : pratique de la négociation

Il est important de bien connaître son organisation syndicale (cartographie des établissements) et l'implantation de FO (nombre d'élus aux CSE et CSE Central, nombre de membres désignés dans les commissions CSSCT, nombre de RdP, nombre de Délégués Syndicaux, nombre d'adhérents...) au sein de son association.

Au regard de son vécu en tant que DSC, établir une fiche action qui servira pour la 2^{ème} Session.

2^{ème} Session (2 journées) Sensibilisation :

Connaissance du mandat - état des lieux

- Organiser : force et faiblesse de l'implantation FO présentation par le DSC
 - Travailler au développement de son équipe
 - Savoir utiliser les compétences de chacun
- Développer : connaissance des élus FO et objectifs sur la durée du mandat d'un axe de progression du développement du syndicat dans l'association.
 - Par exemple : travailler à de nouvelles implantations FO dans l'association, préparer les prochaines élections professionnelles...
- Négocier : exemple des moyens syndicaux, une BDES absente... (module spécifique lors de la 3^{ème} Session)

Communication du DSC - rendre compte du mandat.

- Aux Délégués Syndicaux (faire passer l'information et sujet des différents CSE)
 - Regrouper les délégués syndicaux en réunion une fois par mois (présentiel ou à distance visio-conférence avec Teams ou groupe whatsapp)
 - Maintenir un lien permanent avec les représentants syndicaux, les élus FO du CSE et les RdP
 - Comment organiser sa communication
- A la Fédération

3^{ème} Session (3 journées) Formation :

Il est essentiel que les délégués syndicaux se forment régulièrement pour acquérir et/ou augmenter leur niveau de compétences afin de négocier face à l'employeur.

Négociation : Avant/Pendant /Après (avec mise en situation)

- Être au même niveau d'information que l'employeur
- Où se former
- Où chercher l'information et comment l'utiliser
- Maîtriser son sujet

EVALUATION

Elle se fera en fin de formation par un questionnaire à remplir au regard des attentes exprimées par les stagiaires. Cette évaluation pourra mesurer les apports dans la pratique et le développement du syndicat par le Délégué Syndical Central, par son investissement et l'animation auprès des Délégués Syndicaux de son association. La FNAS FO a voulu répondre à la demande de formation et d'aide de la part des DSC en construisant ce parcours de formation afin de donner des outils pour faire vivre ce mandat et développer le syndicat FO dans le champ d'exercice du DSC, mais au-delà, de renforcer le rapport de force au niveau des structures FO tant au niveau Départemental (SDAS/UD) qu'au niveau Fédéral.

L'équipe Fédérale

J.BERRUT, D.LAURENT, M.CAPPELETTI

^② Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

^③ Base de Données Économiques et Sociales

Haut Conseil en Travail Social



Quand la Présidente ose un communiqué de remerciement aux travailleurs sociaux !!

Lors de sa séance inaugurale du tout nouveau HCTS, les représentants désignés dont ceux de la délégation FO entendaient de Madame Bourguignon, sa Présidente, « qu'il ne relevait pas de la compétence du HCTS de mettre en réflexion la situation des travailleurs sociaux et des besoins du terrain » ! Elle le faisait en réponse à la détermination permanente de notre délégation de faire, avec d'autres, le contraire.

Qu'à cela ne tienne, cela ne l'a pas empêché, le 31 mars, d'envoyer un communiqué sur cette « situation » devenue dans l'intervalle... catastrophique et mortelle !

Ainsi, Madame Bouguignon de produire un texte pour rendre « hommage » aux travailleurs sociaux qui œuvrent sans relâche avec courage et abnégation!!!! ! Car, dit-elle, cet hommage « qui devait leur être rendu (lors de la journée mondiale du travail social le 17 mars) reste toujours d'actualité ».

Alors, nous souhaitons lui dire dans cette lettre ouverte.

Ce n'est pas l'hommage qui reste d'actualité Madame Bourguignon, mais la situation dramatique dans laquelle nous a fait basculer votre gouvernement destructeur des droits sociaux. Dans une société non républicaine et non laïque comme ne l'est pas la nôtre, vous pourriez concevoir peut-être, de rendre hommage, de... « saluer et (d') envoyer un message de soutien ». Mais pour autant, faut-il vous rappeler que nous sommes en République où des droits et acquis sociaux ont été gagnés et doivent, par vous être, respectés !

Le soutien ne passe pas par un communiqué et vous le savez ! Le SOUTIEN, ce sont les augmentations de salaire, l'embauche des personnels qualifiés, le maintien de toutes les structures de la Branche, le respect sans faille de nos conventions collectives et de nos statuts, et en toute urgence, la défense de la santé de nos travailleurs sociaux. Le SOUTIEN, c'est donner les moyens

budgétaires à la prévention, la protection et les soins dus aux citoyens !!

Cet « hommage » est donc « hors sol » pour reprendre l'expression par vous favorite pour définir les actions du HCTS ! Cette instance HCTS qui, sans relâche au fur et à mesure des séances plénières et depuis des années, Présidente en tête, a méprisé les annonces, fait fi des alertes, communiqués et déclarations syndicales de Force Ouvrière. Faut-il le rappeler encore ? De notre lutte contre cette destruction programmée du travail social en France, quand en avez-vous tenu compte ?

Mais encore, comment vous fendre de remerciements et vous féliciter de la mobilisation des étudiants qui partent sans gants, masques ou gel sur le terrain (et non en guerre), alors même que vous avez contribué à leur rendre la vie estudiantine dénuée de sens et préparé un avenir de plus en plus précaire !

Si comme vous l'écrivez, à juste titre, vous voulez « tirer des leçons de cette crise » qui pour nous, n'est pas « une crise », mais une catastrophe humanitaire matérialisée par une véritable mise en danger mortelle des travailleurs sociaux sur le terrain, alors Madame Bourguignon, il suffit de relire les déclarations et communiqués que, nous n'en doutons pas, vous avez par-devers vous. Vous y trouverez grandement de quoi « tirer des leçons » et faire en sorte que le secteur social et médico-social, à la suite du marasme que connaît notre secteur de la santé publique, n'explose pas devant cet affront hypocrite d'un remerciement qui n'a jamais daigné entendre les sonnettes d'alarme et contestations des travailleurs sociaux français.

Vous avez les moyens immédiatement de mettre fin à la crise engendrée par les politiques depuis des années contre ce secteur, ses salariés et ses usagers : suppression de la dette des établissements, revalorisation des budgets, arrêt immédiat des suppressions d'emploi et de la polyvalence, respect des diplômes d'État et abrogation des contre-réformes qui visent leur destruction, création immédiate des emplois supprimés, re-création des dizaines de milliers de lits et places supprimés dans les structures spécialisées, revalorisation des carrières, reconnaissance de la pénibilité et réduction de la période d'activité, retour au 37,5 années pour l'accès de la retraite à taux plein.

Et nous exigeons DE TOUTE URGENCE

- Des déblocages de moyens financiers pour toutes les structures
- Des actions de protections concrètes des salariés en situation d'emploi
- Un refus d'envoyer les étudiants non salariés (bénévoles ou stagiaires) et non protégés sur le terrain
- Le maintien de nos droits

Laura ROCCETTI, Jean Philippe BOYE
Représentants FO au HCTS



Étudiants en travail social



Réserve Sociale : les étudiants du travail social, de « la chair à canon » ?

Le gouvernement a lancé mardi 24 mars un appel aux 40000 étudiants du travail social pour former une Réserve Sociale. Ces jeunes volontaires sous forme de stages ou CDD seront là, pour « *assurer la continuité de la prise en charge* ». Selon le gouvernement, il faut « *tout faire pour éviter qu'à la crise épidémique ne s'ajoutent des drames sociaux* ».

Chacun appréciera la rhétorique gouvernementale tout comme chacun pourra décider, ou non, de rejoindre cette réserve sociale comme celle de la réserve civique.

Mais dans quelles conditions veut-on envoyer les jeunes étudiants prêter mains fortes aux personnels ? Quand on sait que ces personnels, en première ligne, continuent d'assurer les prises en charge et souvent vont au travail la peur au ventre.

LE CONSTAT EST SANS APPEL.

Après plus d'une semaine d'urgence sanitaire, force est de constater que dans les structures ou établissements du secteur social, médico-social, de la protection de l'enfance, de l'aide à domicile et de l'insertion, c'est bien le désordre et la menace qui règnent.

Ainsi, dans la continuité des politiques d'austérité mises en place depuis des années aux manques de moyens, de personnels, s'ajoute le manque de sécurité même élémentaire, à savoir, des masques, des gants, des gels hydroalcooliques. En cas de suspicion ou de coronavirus avéré du personnel ou d'usagers, la désinfection des établissements ou des structures n'est pas forcément organisée. Avec l'absence de réalisation de test obligatoire, personne ne peut savoir s'il ne côtoie pas une personne contaminée.

Dans ce contexte dangereux, comme nous le font savoir nos syndicats et nos adhérents, le gouvernement veut envoyer dans les structures, pour pallier les absences des personnels contaminés, des étudiants du travail social sans consignes, ni mesure de sécurité à la hauteur de cette pandémie mortelle...

À la FNAS FO, nous n'acceptons pas qu'en plus des personnels en activité, ces étudiants, cette jeunesse soit mise en danger de mort

en allant travailler dans des lieux où les mesures de protection d'hygiène et de sécurité ne seraient pas ou partiellement mises en place.

C'est pourquoi nous continuons de revendiquer que partout, soient mises en place les mesures de sécurité indispensables et à la hauteur de la situation que nous subissons.

- ➔ Pas une structure, un établissement, sans masques, sans gants, sans gels hydroalcooliques et des lieux de travail désinfectés si nécessaire.
- ➔ Aucun étudiant dans les établissements où les mesures de protection et les protocoles ne sont pas assurés.
- ➔ Aucun étudiant sans contrat de travail, dans les établissements. Un contrat de travail est le seul garant de l'obligation de l'Employeur d'assurer sa santé et sa sécurité...

Non aux mesures dérogatoires au Code du travail et aux Conventions Collectives votées dans la loi d'urgence sanitaire.

Oui à un plan financier d'urgence ! Et sans attendre, la FNAS FO exige des moyens à la hauteur des besoins pour notre secteur social et médico-social comme pour tous les secteurs indispensables, en particulier celui de la Santé.

Les moyens existent puisque le 19 mars 2020, ce gouvernement a fait voter à l'unanimité l'attribution de 300 milliards aux banques, alors qu'il est incapable de fournir le matériel de protection nécessaire aux travailleurs des secteurs en première ligne face à cette crise sanitaire qui met leur vie en danger.

Comme tous les salariés du secteur, les étudiants du travail social ne sont pas de « la chair à canon ».

Paris, le 26 mars 2020

Bureau Fédéral



Lettre au Ministre des Solidarités et de la Santé



Monsieur Olivier VERAN, Ministre
des Solidarités et de la Santé
Mesdames Christelle DUBOS, Sophie
CLUZEL et Monsieur Adrien TAQUET,
Secrétaires d'État

Au regard de la situation causée par la pandémie, nous venons de nous adresser au Président de la République dans une lettre ouverte pour l'informer du constat dramatique dans lequel une partie importante du secteur Social, Médico-Social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion se trouve après plus d'un mois de crise sanitaire due au Covid-19.

Vous êtes tous à divers degrés en responsabilité de ce ministère qui s'occupe de ces secteurs professionnels.

Soit, vous avez fait publier sur votre site un ensemble de consignes actualisées sur les conduites à tenir et les mesures pour les ESMS, les EPHAD, dans la prise en charge des personnes âgées, dans l'accompagnement d'enfants et d'adultes handicapés et les mesures spécifiques au service à domicile, mais aussi pour l'enfance et la famille, la protection de l'enfance, les majeurs vulnérables protégés, l'hébergement d'urgence, l'aide alimentaire et accès aux droits et les aides logistiques auprès des professionnels. Nous n'entrerons pas ici dans le détail de ces propositions dont nous pouvons dire qu'elles ont le mérite d'exister.

Ainsi, ne doutant pas de l'intérêt que vous portez à la santé et à la sécurité des salariés du secteur social et médico-social, et dans l'objectif d'une rencontre rapide, nous nous permettons de vous adresser ce courrier.

Les salariés de ces différents secteurs professionnels sont inquiets et en colère. Ils ont besoin de réponses à toutes les questions qu'ils se posent et que nous souhaiterions pouvoir, en

leur nom, comme organisation syndicale nationale, vous poser.

Sans attendre, nous tenons à vous alerter, vous aussi, sur des situations qui prennent l'allure d'une catastrophe annoncée ; des situations que subissent au quotidien certains salariés, des situations auxquelles certains autres tentent par tous les moyens de résister. Ces questions seront au cœur de notre rencontre.

Renseignez-vous. Peut-être découvrirez-vous que malgré vos consignes, des dysfonctionnements et des aberrations continuent d'émailler le fonctionnement des établissements du secteur social et médico-social et les prises de décisions, à la fois des services déconcentrés (autant que décentralisés) de l'État et des divers financeurs concernés, mais aussi de nombre d'associations et fondations qui agissent dans notre champ.

Par exemple, ne devriez-vous pas chercher à savoir où sont exactement les masques ? Cette question est-elle polémique ? Nous ne le pensons pas. Cette question est simple et concrète. Comme est simple et concrète la situation que nous vivons et que vivent les travailleurs et leur famille ; simple comme les interrogations que cette situation suscite chez chacun d'entre nous. Parmi ces interrogations, la première, la plus cruciale, est bien celle de savoir comment se prémunir contre cette maladie mortelle, afin que les salariés des secteurs concernés puissent poursuivre leurs missions de service public en toute sécurité et santé.

Où sont les masques, le gel, les gants pour ces assistantes maternelles qui continuent de travailler pour garder les enfants des personnels soignants ou des secteurs dits « essentiels » ? Certes des guides de bonnes pratiques, édictés par la PMI existent. Mais ces préconisations sont pour beaucoup impossibles à suivre. Comment respecter des gestes barrières et une distance suffisante avec un nourrisson à qui il faut donner à manger ou changer la couche ?!

Où sont les masques, le gel, les gants pour les salariés des MECS et plus généralement pour les établissements relevant de la protection de l'enfance ? Et là encore, comment respecter les gestes barrières avec des enfants éloignés de leur famille et sensibles à une situation anxiogène, aggravée par le manque de moyens de protection contre un ennemi qui reste presque toujours invisible ?

Où sont les masques, le gel, les gants, les combinaisons de protection pour les salariés des établissements médico-sociaux, des EHPAD, des Foyers de vies, Foyers et Maisons d'accueil spécialisées ? Confrontés à un public particulièrement fragile et dans beaucoup de lieux dépourvus des protections nécessaires, ces salariés ne désertent pas. Ils poursuivent leur travail malgré tout, malgré la peur de transmettre la maladie ou de la contracter. Ils poursuivent leur travail pour ne pas ajouter à la violence du confinement et d'une mortalité accrue notamment en EHPAD, celle de l'abandon.

Où sont les masques, le gel, les gants pour les salariés de l'Aide à Domicile ? Salariés particulièrement exposés, circulant à longueur de journée d'une personne fragile à une autre avec, souvent, trop peu de moyens de protection. Comment peuvent-ils savoir si la personne auprès de laquelle ils interviennent n'est pas, elle-même, porteuse de la maladie ? C'est bien le sens de la condamnation récente par un juge d'une association comme l'ADAR.

Où sont les masques, le gel, les gants, pour les salariés des CHRS et de tous les hébergements pour les personnes les plus précaires présentes sur notre sol ? Que pensez de ces directions qui délivrent au compte goûte des masques chirurgicaux (1 par jour et par salarié voire 1 par chambre) pour travailler dans un collectif de 90 personnes confinées dans un hôtel avec des sanitaires collectifs ? Masques chirurgicaux qui faut-il le rappeler ? protègent les autres, mais ne protègent pas son porteur et dont l'efficacité ne peut excéder 2 à 3 heures...

Alors oui : où en sont les commandes annoncées et passées aujourd'hui qui ne seraient livrées que fin mai ou début juin dans le meilleur des cas et que nous avons du mal à trouver en nombre suffisant dans les associations et les fondations ? Cela pousse certains établissements à se confectionner leurs propres masques en tissu ! Dans une puissance économique comme la nôtre, être réduit à confectionner des masques de fortune pour pallier les défaillances d'un pouvoir qui permet la distribution de dividendes aux actionnaires des grandes entreprises plutôt que de tout mettre en œuvre pour protéger les travailleurs, leur famille et l'ensemble de la population, c'est scandaleux et inacceptable.

Que pensez-vous de certaines préconisations d'ARS, qui prétendent par exemple qu'un unique masque chirurgical par jour et par salarié serait suffisant pour travailler dans un hébergement collectif accueillant de grands précaires ? La régionalisation forcée issue des politiques de décentralisation conduit ces régions à prendre des décisions contradictoires entre elles, et sur leur même territoire en fonction de leurs richesses, voire de leurs propres priorités budgétaires.

Car à la question « où sont les masques ? », vient s'ajouter celle-ci : où sont les tests et surtout l'obligation de dépistage du COVID-19 avec les lieux où les unités d'interventions qui devraient officier dans tout notre secteur pour le mettre en œuvre ? Pour combattre cette pandémie, nous pensons, là aussi, que la généralisation des dépistages est une nécessité absolue. Pour les assistantes maternelles, pour les salariés des EHPAD, de l'Aide à Domicile, des CHRS, de la protection de l'Enfance et tous les autres, ces mesures sont une question de vie ou de mort.

Que comptez-vous faire par ailleurs pour :

- compenser la situation financière des salariés malades ou à domicile pour garder leurs enfants et ainsi garantir pour tous les salariés, quelle que soit leur situation, le maintien de leurs salaires ;
- confirmer officiellement la garantie des budgets, et leur

augmentation en fonction des besoins, pour éviter l'utilisation abusive de l'activité partielle qui va plonger dans l'appauvrissement et la misère une partie importante des salariés au regard des salaires misérables d'un grand nombre d'entre eux ; interdire à toutes les associations ou fondations sous budgets publics d'État, départementaux ou de Sécurité Sociale, l'utilisation de l'activité partielle ;

- interdire les licenciements ;
- interdire le travail sans contrat des personnes issues de la réserve sociale ou de la réserve civique ;
- prévoir un fonds d'indemnisation des victimes de notre secteur du COVID 19 en plus de ceux alloués par les organismes de prévoyance qui n'y suffiront pas ;
- allouer les budgets complémentaires pour le paiement des heures supplémentaires et les nécessaires primes au regard des risques psycho-sociaux subis par tous les salariés ;
- garantir les modalités de mise en œuvre des concours pour garantir aux étudiants le passage de leurs diplômes d'État en fin d'année ;
- empêcher la mise en œuvre par décret de l'ordonnance 2020-313 ;
- exiger le respect par les employeurs des Instances Représentatives du Personnel et de la nécessaire négociation. La représentation du personnel et les syndicats ne sont pas subsidiaires et sont essentiels pour garantir et améliorer les droits. C'est une conception républicaine que vous devriez rappeler et ainsi tenter de garantir dans cette situation où, dans bon nombre d'associations et de fondations, les CSE et CSSCT ont été écartés de toutes les décisions prises par les directions et ne sont pas consultés, ni même simplement tenus informés de la situation et où les nécessaires négociations n'ont toujours pas eu lieu.

Avec un tel constat, nous ne pouvons qu'aboutir à cette conclusion : certes le confinement protège, mais comment expliquez-vous qu'au bout d'un mois et demi nous en soyons encore à demander, avec les salariés, de simples mesures de protection ? Est-il normal que dans certains établissements les salariés aient dû s'organiser, y compris par la grève ou par l'usage de leur droit de retrait suite à des droits d'alerte, pour obtenir le minimum de protection contre ce virus mortel ? Les gestes barrières et la distanciation sociale ne peuvent seuls prémunir contre toute contamination. Surtout lorsque l'on sait qu'ils sont, dans certains cas et avec certains publics, impossibles à appliquer.

Persuadés que la responsabilité de la situation ne peut être imputée aux travailleurs de notre secteur, nous souhaitons vous rencontrer sur la base de notre cahier de revendications pour lesquelles nous espérons obtenir des réponses concrètes et favorables. Nous les ferons ensuite connaître à tous les salariés.

Quant à la culpabilité ressentie souvent par les salariés à ne pas pouvoir exercer leur mission comme ils le souhaiteraient au bénéfice des plus fragiles d'entre nous, cette culpabilité n'est pas la leur. Elle devrait être celle de ceux qui auraient dû entendre ce que nous dénonçons depuis des années en ces termes : l'austérité budgétaire est suicidaire économiquement,

Section Fédérale des Retraités

socialement et démocratiquement. Mais nous pouvons l'affirmer aujourd'hui, elle est bien davantage : l'austérité est criminelle. Ce n'est pas faute d'avoir revendiqué d'en finir avec ces politiques menées par les précédents gouvernements ainsi que par celui qui vous a nommé. Ce n'est pas faute, en effet, d'avoir revendiqué des mesures budgétaires pouvant garantir les moyens à hauteur des besoins pour nos différents secteurs Social, Médico-Social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion. Comme cela devrait être le cas pour l'hôpital public et tout le secteur public ou à financement public.

Cela permettrait, dans un contexte de pandémie tel que celui que nous vivons, de garantir la continuité de l'activité en toute sécurité pour les salariés et les « usagers ». Et vous reconnaîtrez sans peine que ce n'est pas le cas.

Dans l'attente d'une réponse à notre sollicitation d'une rencontre qui ne saurait trop attendre, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, Mesdames et Monsieur les Secrétaires d'État, nos salutations distinguées.

Pascal CORBEX
Secrétaire général de la FNAS FO

”

“
LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FORCE OUVRIÈRE DÉNONCE ET COMBAT LES POLITIQUES LIBÉRALES CONDUITES PAR LES DIVERS GOUVERNEMENTS AUX AFFAIRES DEPUIS 1983.

Ce système libéral de 40 ans de mondialisation est largement responsable de la destruction de notre protection sociale, à tel point que rien n'était prévu pour protéger la population face à l'épidémie COVID-19, pas de renouvellement des stocks stratégiques (manque de masques, test, matériel divers). Le Président de la République est dans l'obligation d'imposer le confinement.

Le choix de protéger la population de cette pandémie est prioritaire et met en valeur les effets négatifs des politiques d'austérité. Cette situation nous montre la fragilité des services hospitaliers et des EHPAD.

Il convient de rappeler les suppressions de lits (100 000 lits en 20 ans), la réduction de nos capacités en lits de réanimation (3.09 pour 1000 habitants), ainsi que le manque d'encadrement en EHPAD. Les personnels de ces institutions tirent la sonnette d'alarme depuis des mois avec des actions de grève.

Le plan d'urgence pour l'hôpital présenté le 20 novembre 2019 par le gouvernement n'aura pas suffi. Nous exigeons des moyens à la hauteur des besoins des soignants pour une qualité de services aux patients. La crise sanitaire du COVID-19 montre à tous les citoyens à quel point nos revendications sont justes.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière rappelle ses exigences sur le renforcement du Service Public, des moyens pour l'hôpital public, le redéploiement des établissements sur le territoire, une augmentation de l'encadrement dans les EHPAD.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière soutient tous les soignants et les salariés mobilisés dans la lutte contre le COVID-19 et rend hommage à toutes les victimes de l'épidémie.

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités

”

RE
TANCE

RÉSIS.
TANCE

RÉSIS.
TANCE

ESAT Les 4 Vents (Ile de Noirmoutier)



CCNT 51, CRISE SANITAIRE COVID-19 ET PRIME DÉCENTRALISÉE...

À l'arrivée du COVID-19 en France, les membres du CSE ont décidé, simultanément, d'interpeller la Direction sur le sujet de la Prime Décentralisée.

Pour rappel, celle-ci représente 5 % du salaire brut versé de façon différente dans les établissements selon qu'il y ait ou pas un accord d'entreprise. Seulement la condition pour l'avoir à taux plein reste le principe de NON ABSENCE (cf. liste CCN 51) et plus particulièrement les absences pour maladie. Plus vous êtes malades, plus vous perdez de l'argent...au point de ne pas avoir droit à la prime si vous êtes absents plusieurs jours.

A l'ESAT Les 4 Vents, un accord prévoit le versement de cette prime 2 fois par an (fin juin et fin décembre), mais toujours avec les mêmes modalités de non absentéisme.

Dès le 3 mars 2020, nous avons adressé un mail à la Direction :

« Les membres du CSE souhaitent attirer votre attention sur les arrêts de travail susceptibles d'être en rapport avec le CORONAVIRUS pour les salariés des 4 Vents ainsi que pour les arrêts en rapport avec leurs enfants.

En effet, en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Les membres du CSE souhaitent que cette question soit portée à l'ordre du jour de la réunion du 18 mars 2020 et demandent qu'aucune perte financière ne soit appliquée au salarié absent pour ces raisons.

Cette demande concerne dans un premier temps les salariés des 4 Vents pour la prime décentralisée (maintien de la prime) ainsi qu'aucune perte de salaire pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement et dans un second temps les personnes en situation de handicap pour l'annulation de leurs jours de carence.

Nous vous remercions de la considération que vous porterez à cette demande. »

Les évènements s'enchaînant très vite, entre autres, par la fermeture des établissements scolaires connue le 12 mars, puis le confinement annoncé le 16 mars, nous avons eu des «micros» réunions les 13, 16 et 17 mars 2020. La question de la prime décentralisée abordée à ces entrevues n'a pas abouti. Une direction très frileuse quant aux arrêts de travail intempestifs que cela pourrait engendrer, étant même certaine que certains salariés allaient profiter de cette aubaine pour abuser sur les arrêts de travail.

Arrive enfin la « réelle » réunion mensuelle du CSE le 18 mars. Nous sommes de fait revenus sur le sujet avec insistance et plein d'obstination, convaincus qu'on ne pouvait pas nous refuser cette demande. A noter que le débat s'est fait en fin de réunion, car la direction ne souhaitait pas aborder ce sujet, au point même, que ce sont les élus qui ont dû rappeler que cette demande n'avait pas encore de réponse.

Les membres du CSE ont invoqué les arguments suivants :

- Que nous pourrions être victimes du coronavirus, mais que nous n'en sommes pas responsables.
- Que nous ne sommes pas non plus responsables de la fermeture des écoles.
- Que c'est le gouvernement qui demande aujourd'hui le confinement, pas le salarié.
- Que d'être personnes vulnérables nous empêcherait de venir travailler et que cela serait la double peine avec la perte de la prime.
- Que si les résidents (70 au total) que nous accueillons sont malades, nous avons toutes les chances de l'être aussi puisque la propagation est fulgurante, nous serions alors des victimes et l'arrêt devrait être reconnu en tant qu'Accident du Travail.
- **Et l'argument choc a été de leur faire remarquer que si cette prime était reversée de façon égale à tous les salariés il n'y aurait aucun impact financier ! Puisque le principe de versement est une redistribution de la prime aux autres salariés.**

Sur le PV du CSE nous avons enfin pu inscrire :

«Exceptionnellement la prime décentralisée ne sera pas impactée tout le temps de la présence du CORONAVIRUS (confinement, arrêt, garde d'enfant). Les absences en rapport avec le virus ne viendront pas en dégrèvement pour cette prime. »

Pour les élus, c'est aujourd'hui une belle victoire qui entame une nouvelle bataille afin que cette prime ne soit plus distribuée en fonction des arrêts maladie. Nous souhaiterions qu'il n'y ait aucune perte et donc qu'elle soit partagée de façon égalitaire. Les travailleurs handicapés ont aussi vu les jours de carence supprimés lors des absences pour maladie pendant la période du coronavirus, il faudrait juste que cela devienne pérenne...

Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale



Motion des Syndicats Départemen- taux de l'Action Sociale de Bretagne

handicap, des services aux personnes âgées (EHPAD, EHPA), des services aux personnes en situation d'exclusion, du secteur de l'Aide à Domicile et des SSIAD (services de soins infirmiers à domiciles), de la sauvegarde de l'enfance et de l'ensemble des professionnels pour qui il n'est plus possible d'atteindre une qualité d'accompagnement.

Nous dénonçons **la succession des politiques d'austérité dans nos secteurs** mises en œuvre par l'**ARS Bretagne et ses antennes départementales**, à travers la généralisation des C.P.O.M, la logique mortifère des appels d'offres et de tarifications à l'acte, imposées aux entreprises, établissements et services du social et médico-social. Celles-là même qui font peser sur les usagers le coût de leur accompagnement et visent à ne faire que des économies d'échelle sur les professionnels du secteur qui voient leurs emplois déqualifiés et leurs salaires stagnés. Nous avons souligné la logique concurrentielle dans laquelle ces dispositifs mettaient les associations à but non-lucratif du secteur comme étant une véritable aberration et conduisant à de véritables mises en danger des usagers.

Nous avons encore mis en garde les directions locales des ARS sur la dynamique de désinstitutionnalisation impulsée par le gouvernement vers « une inclusion dans la vie de la cité » des personnes en situation de handicap, en martelant que cette politique, sans moyens supplémentaires conséquents, ne sera vouée qu'à faire l'effet inverse et créera toujours plus d'exclusion.

Nous revendiquons, évidemment, une augmentation générale des salaires à hauteur de 30 %, qui correspond simplement à une ré-indexation des salaires **bloqués depuis plus de 20 ans** sur l'augmentation du SMIC, tout en invitant les ARS à peser sur les patrons du social et du médico-social pour qu'ils s'emploient à faire remonter la nécessité absolue de véritables négociations salariales.

Nous nous inquiétons de l'avenir des métiers de nos secteurs de moins en moins attractifs et d'une réelle pénurie de professionnels avec la persistance dans le privé de grilles de salaires conventionnelles en deçà du SMIC.

Nous nous opposons au projet de « retraite à points » et en demandons le retrait pur et simple.

À l'issue de nos interventions, les directions des ARS ont tenu une position en totale corrélation avec le discours gouvernemental d'alors. Celui de l'austérité budgétaire et des économies d'échelle !

« Ce discours mortifère, à Force Ouvrière, nous lui ferons la Guerre ! »

Mais voilà, la catastrophe que nous envisagions s'est concrétisée, notre région est en confinement, et subit de plein fouet la crise sanitaire et économique du Coronavirus et les effets des politiques d'austérité relayés par les ARS et les conseils départementaux, qui en sont les premiers responsables. Les personnels soignants et accompagnants sont directement impactés et exercent aujourd'hui, en première ligne, **sans filet**.

“

NOUS LE CONSTATONS TOUS, LA LOGIQUE DE PROFIT, C'EST LA LOGIQUE DE MORT !

Les SDAS **FO 22, 29,35, 56** apportent leurs plus complets soutiens aux salariés de l'Action Sociale mobilisés au travail en Bretagne dans cette période de pandémie mondiale, à ceux qui travaillent au quotidien au péril de leur santé pour continuer à faire vivre des missions de Service Public et maintenir des services aux publics considérés comme les plus vulnérables de notre société.

Nous avons eu l'occasion, le 14 février dernier, dans le cadre d'une mobilisation nationale de la santé et de l'action sociale, de rencontrer en délégations, les directions des antennes des ARS de Bretagne afin de leur faire part de nos constats accablants et de nos revendications « à l'échelle des départements ».

Nous rappelions que **notre conception de l'action sociale s'inscrit** dans un régime général de solidarité qui se donne les moyens conséquents d'**être soigné ou accompagné selon ses besoins en cotisant selon ses moyens !**

Nous insistons alors, cruelle ironie, sur l'impérieuse et urgente **nécessité dans la région que des moyens soient alloués à hauteur des besoins de nos services de santé et d'aide à la personne** au vue de la dégradation des conditions de travail induite par les financeurs et de l'usage d'outils de gestion conduisant à une fragmentation croissante du travail et une pétnibilité qui met les professionnels en situation de souffrance voire de danger.

Encore une fois, nous alertions sur la situation inquiétante des hôpitaux, des services aux personnes en situation de

Malgré les interventions de nos syndicats dans les établissements et services, **entravés** par l'état d'urgence sanitaire et la mise en place restrictive des récents CSE, les personnels et professionnels engagés continuent de travailler alors que les conditions d'hygiène et de sécurité ne sont pas partout réunies (absence de tests, manque de masques, de gel hydroalcoolique, etc....).

Sur le champ des soins à domicile, les mêmes conditions à risque sont dénoncées par les professionnels, le confinement séparant les familles, rendant encore plus vulnérables les personnes isolées en manque d'autonomie. Ces salariés, d'autant plus impliqués dans le contact physique par les soins du corps essentiels, mais vecteurs de virus, ont donc un besoin vital, pour les soignés et soignants, de matériel de protection.

Avec des C.H.R.S saturés, des usagers sans domicile fixe sont hébergés dans des logements indécents ou interviennent des personnels de l'aide à domicile pour l'achat d'alcool, promener les chiens, faire le ménage..... toujours sans protection. Des salariés restent contraints à utiliser leurs véhicules personnels pour transporter des usagers.

Les suspicions de coronavirus se heurtent systématiquement à l'argument du test. Les moyens déployés par les A.R.S pour faire face à cette pandémie ne sont pas à la hauteur et le dépistage, nous le savons, n'est pas systématiquement pratiqué, sauf en cas de complication ou d'hospitalisation. Et nous saurons faire face aux discours des employeurs qui se retranchent derrière le secret médical. **Nous exigeons le test pour toutes et tous, tout de suite !**

Certains employeurs vont à l'encontre même des consignes de Santé Publique en élargissant les horaires d'ouverture de services et par là même les contacts entre les personnes, au risque de mettre en danger des personnes pour certaines déjà fragilisées par des pathologies chroniques. D'autres voudraient faire fi du droit du travail en imposant aux salariés une surcharge horaire, des « aménagements » sauvages du travail de jour comme de nuit...

La baisse de coût dictée par les financeurs A.R.S, Conseils Départementaux et Régionaux..., notamment s'agissant des appels à projets ou plus précisément des « appels d'offres », conduit aujourd'hui plus que jamais notre secteur, à des aberrations et des mises en danger des publics et des travailleurs. La Ghettoïsation des jeunes Mineurs Non Accompagnés, pourtant éligibles de plein droit aux Maisons d'Enfants à Caractère Social en est un autre triste exemple.

La récente création par ordonnance du gouvernement, d'une « réserve sociale » dans la continuité de la « réserve civique » instaurée avec le Service National Universel n'est qu'**une mise en œuvre opportune avec cette crise sanitaire, d'un travail social toujours plus précaire.**

Ce dumping social pèsera lourd sur les salaires, car il ouvre une nouvelle trappe aux basses rémunérations et ne fera qu'aggraver la chape de plomb qui perdure depuis des décennies, sur les grilles de rémunérations de notre secteur. Il ne fera en outre,

qu'encourager les employeurs du secteur Social et Médico-Social à la déqualification de nos métiers aux « bénéfiques » d'une précarisation généralisée de la jeunesse, s'apparentant à une forme d'esclavage moderne.

Par ailleurs, nous n'avons connaissance d'aucuns plan global de prise en compte de la situation en rapport avec les missions en Protection de l'Enfance déployé pour garantir à minima la continuité de l'activité sur les 4 départements de Bretagne.

Face à ces constats accablants, les risques de propagation du COVID19 dans notre secteur ainsi que les risques qui y sont associés, demeurent potentiellement très importants et dans ces conditions, certains salariés pourraient faire valoir légitimement leur droit de retrait avec le soutien plein et entier de nos syndicats CGT-Force Ouvrière.

Nous rappelons à toutes fins utiles à l'A.R.S Bretagne que les mesures prises pour endiguer la propagation du coronavirus sont réglementées par les collectivités qui en ont la compétence et l'autorité et en **assurent le contrôle et la responsabilité.**

Les SDAS FO de Bretagne exigent en conséquence, des représentants des autorités compétentes :

- De garantir l'approvisionnement en moyens matériels sanitaires des établissements, pour garantir l'effectivité des « mesures barrière », et ainsi protéger les personnes accompagnées et les travailleurs sociaux.
- De donner accès à tous les personnels en contact avec le public au test de dépistage du covid-19.
- De prévoir, pour toutes les associations, des moyens en ressources humaines constitués exclusivement de personnels salariés qualifiés, et de faciliter l'organisation de la garde des enfants des salariés en mission.
- D'assurer son rôle d'autorité de contrôle avec les associations habilitées afin de coordonner les moyens déployés dans le cadre d'un plan de continuité d'activité et conformément aux directives sanitaires gouvernementales.
- De diligenter les moyens nécessaires, le cas échéant, qui permettront aux associations de garantir les missions impérieuses et urgentes en Protection de l'Enfance ainsi que la santé et la sécurité des salariés de la Protection de l'Enfance.
- L'éligibilité des Accueils Provisoires Jeunes Majeurs jusqu'à 25 ans sans conditions de nationalité, le cas échéant jusqu'au filet de protection du RSA.
- L'organisation du travail au regard des salariés en situation de ne pas pouvoir venir travailler et les modalités de remplacement ainsi que le paiement des heures supplémentaires.
- Le paiement de tous les jours de carence pour tous les salariés malades, sous conventions collectives ou pas, équivalant aux droits existants pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement conformément au décret 2020-227 du 9 mars 2020.

- Le maintien des salaires plutôt que la mise en place de l'activité partielle.
- L'extension des 6 jours de congés trimestriels pour toutes et tous.
- D'assurer que cette situation sanitaire d'urgence ne pénalisera d'aucune manière, les salariés ni financièrement ni en matière de prises de congés...
- L'extension de la prime PEPA des soignants à tous les acteurs de l'action sociale et du médico-social.
- D'engager les Conseils Départementaux à garantir et assurer la pérennité des associations habilitées en Protection de l'Enfance, engagées aujourd'hui dans le processus sanitaire d'urgence.

Par ce cahier revendicatif, les Syndicats de l'Action sociale de Force Ouvrière de l'Inter-SDAS Bretagne appellent l'ensemble de leurs camarades et délégués à tout mettre en œuvre pour garantir le respect de l'ensemble des droits, sans déroger à la hiérarchie historique des normes : Conventions Collectives Nationales, accords de Branches, accords d'entreprises et Code du travail.

Cette pandémie ne peut être prétexte exceptionnel pour déréglementer les droits des salariés comme le droit syndical !

Nous militants des SDAS de Bretagne, engagés pour un syndicalisme libre et indépendant avec notre fédération, la FNAS Force Ouvrière et dont les actions s'inscrivent résolument dans la culture de la Charte d'Amiens, refusons toutes compromissions de classe, dans des formes de collaborations ou de négociations au rabais qui, sous pression de loi d'urgence et de catastrophe sanitaire, tentent de réduire le syndicalisme à être un accessit supplétif de cogestion du patronat qui, derrière le vocable de « partenaire sociaux », serait chargé de la bonne application et de la négociation de dérogation des « mesures d'exception » et donc de la réduction de nos droits.

Les SDAS CGT-FORCE OUVRIÈRE de Bretagne notent en outre que ces possibilités de dérogation pourraient aller jusqu'au 31 décembre, a priori donc, **au-delà de la situation de crise sanitaire !**

Nos syndicats de l'action sociale n'accepteront pas que la situation de crise sanitaire puisse ni maintenant, ni ensuite, servir pour affaiblir les droits et protections des salariés et entamer le Code du travail.

« Il n'y aura, pour nos syndicats, aucune compromission ! »

Pour le respect des droits et des travailleurs et le maintien total de la Sécurité Sociale, pas d'abnégation syndicale ! Mais bien une solidarité totale et sans faille avec les salariés aux avant-postes, pour lesquels nous revendiquons les vrais moyens d'action, et nous refuserons le piège des négociations d'urgence au rabais !

Dès aujourd'hui et encore davantage demain, la détermination et l'exigence de nos syndicats s'imposeront pour faire en sorte de remettre à niveau un système de santé et d'action sociale à taille humaine qui ne soit plus soumis à la loi du marché.

Vive la sociale !

**Les Syndicats Départementaux de l'Action Sociale
du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan
et des Côtes-d'Armor**

”

FO Apprentis d'Auteuil



Au nom de Force Ouvrière, nous présentons nos sincères condoléances à la famille, proches, amis et collègues d'un salarié éducateur spécialisé à l'accueil éducatif de jour Roger DERRY à Thiais, qui est décédé samedi dernier de l'infection au Covid-19.

Nous avons une pensée particulière aussi pour les camarades FO touchés par le Covid-19 (Daouda, Sylviane, Monique et leurs collègues) et ceux également ayant perdu des proches ou amis, nous espérons revoir nos camarades rapidement en bonne santé.

Lors de la réunion gestion de crise DSC, nous avons comptabilisé et enregistré pour la période du vendredi 10 avril au mardi 14 avril, à la Fondation **228 personnes** confirmées ou ayant une suspicion d'**infection par le coronavirus** dont un seul cas supplémentaire lors de cette période. Depuis le 16 mars, il y a 153 adultes/58 jeunes /17 familles concernés.

Vendredi dernier, 160 personnes étaient apparemment officiellement en activité partielle, mais cet effectif va évoluer chaque semaine.

On recense également :

- 460 personnes en maladie,
- 730 personnes en garde d'enfants
- 1410 personnes en télétravail.

Mais nous avons fait remarquer à la direction que les éléments donnés en séance nous paraissaient faibles pour le télétravail, mais également pour les personnes en activité partielle.

Un protocole de **nettoyage des locaux** et des préconisations ont été transmis aux établissements. Des sociétés spécialisées pourront intervenir si nécessaire. Elles sont déjà utilisées dans certains établissements comme à Lisieux et d'autres établissements de MECS^① pour soutenir les maîtresses de maison et des services généraux.

Depuis le début de la mise en confinement, de la fermeture d'établissements scolaires et aussi le maintien des MECS ouvertes, un suivi est mis en place pour le suivi pédagogique.

Afin d'améliorer la protection des salariés et des jeunes que nous accueillons dans nos structures, plus de 700 000 masques (et autres équipements de protection) ont été commandés par la

Fondation Apprentis d'Auteuil. La première commande est arrivée le 19/04 en région parisienne, et la distribution a débuté dans les établissements cette semaine.

En parallèle, des mesures sont déjà existantes dans les régions. A partir du siège, une cellule est en lien avec l'ensemble des directeurs d'établissements pour définir les besoins et alimenter en matériel nécessaire les régions pour se protéger du Covid-19.

Il est rappelé que les CSSCT^② seront réunies et informées régulièrement sur la situation sanitaire des établissements, mais dans la réalité ce n'est pas aussi simple. Les CSE se réunissent chaque mois, mais la tenue des instances par conférence téléphonique ou visioconférence n'est pas aisée à mettre en place pour un dialogue social de qualité. Certaines instances ne se sont mises en place que tardivement malgré le rappel des représentants du personnel.

De plus, nous sommes dans une période d'adaptation, car nous n'avons pas encore finalisé les désignations des commissions, de certains périmètres en carence de candidat (relance de désignation) et pour finir le CSE Central du mois de mars est reporté en mai. Nous devons en échanger avec la Direction Générale, car celui-ci ne pourra pas se faire en présentiel. Nous devons établir l'ordre du jour pour faire désigner un nouveau bureau du CSE Central pour un mandat de 4 ans.

1) Dispositions d'Apprentis d'Auteuil pour accompagner les établissements, les directions support et l'ensemble des collaborateurs dans la prise en compte des conséquences de l'épidémie du Covid-19 sur le fonctionnement de la Fondation et pour assurer une continuité de l'activité.

Monsieur TRUELLE, Directeur Général fait chaque semaine une vidéo en s'adressant à l'ensemble des salariés pour les informer de l'évolution du confinement à Apprentis d'Auteuil et de la vie quotidienne en cette période difficile pour tous.

La Fondation s'appuie sur son expérience de la gestion de crise et sur les processus qu'elle a mis en place depuis le début des années 2000 pour prendre en compte la crise du Covid-19.

Elle agit dans le cadre législatif et réglementaire et en application des instructions ou recommandations du gouvernement, de ses ministères de tutelle, des collectivités territoriales ainsi que du secrétariat général de l'Enseignement Catholique :

Activation de la cellule de crise nationale pour coordonner les mesures de prévention, la définition des plans de continuité de l'activité au niveau national et traiter si nécessaire les situations les plus sensibles en articulation avec les cellules régionales.

Activation immédiate des cellules de crise régionales et pour les filiales, sous l'autorité des Directeurs Régionaux et de la

^② Commission de la Santé, de la Sécurité et Conditions de Travail

^① Maison d'Enfants à Caractère Social

Directrice des Filiales pour accompagner les établissements et services concernés dans la formalisation de leurs plans de continuité de l'activité et pour traiter les situations particulières qui peuvent se présenter.

Désignation d'un référent au niveau de chaque cellule de crise régionale qui est un interlocuteur privilégié de la hotline Covid-19.

Mise en place d'une permanence nationale dédiée Covid-19 joignable par mail en journée : covid19@apprentis-auteuil.org

Alimentation sur Zidore de l'espace Covid-19 avec des documents quotidiennement actualisés en fonction de l'évolution des directives du gouvernement et des institutions publiques, des outils pour l'établissement des Plans de Continuité de l'Activité (PCA), des documents RH et une FAQ.

Alimentation sur Zidore de l'espace confiné et relié : c'est un espace de partage de ressources et de bonnes pratiques, conçu pour nous aider à vivre au mieux ces circonstances exceptionnelles, avec les jeunes et les familles, ou en télétravail. Cet espace sera enrichi au fur et à mesure, tous les élus et salariés peuvent y contribuer :

- Ressources pour l'accompagnement des jeunes et des familles
- Ressources bureautiques pour travailler à distance
- Ressources pour la qualité de vie au travail et la formation
- Ressources spirituelles

Au sein des régions s'est mise en place une actualité pour partager les nouvelles des jeunes et des équipes dans chaque région, mais également une note d'information par les directeurs d'établissement auprès de leurs équipes.

Les jeunes des établissements se lancent également des défis. Fin mars, les jeunes et les équipes de la MECS de Seynod lançaient un défi à tous les établissements d'Apprentis d'Auteuil. Certains l'ont relevé et ont envoyé leurs vidéos (Les 6 « CUP SONGS » « OU RYTHMES À VERRES »)

2) Dispositions d'Apprentis d'Auteuil pour accompagner les établissements, les directions support et l'ensemble des collaborateurs dans la prise en compte des conséquences de l'épidémie du Covid-19 menée avec les instances représentatives du personnel

Activation d'une réunion régulière de gestion de crise DSC avec les organisations syndicales représentatives pour coordonner les mesures de prévention, faire un point régulier des différentes régions CSE, faire remonter les inquiétudes, les angoisses, les difficultés, les questions des élus et salariés.

Maintien des réunions CSE par région, mise en place des réunions-conférence téléphonique, il est étudié de pourvoir les

faire en visioconférence sous la **présidence des directeurs/directrices de Région**.

Maintien des réunions de Proximité et lien de réunions téléphoniques pour les commissions CSSCT. La mise à l'ordre du jour du plan de continuité d'activité et de la mise à jour des DUER^③ pour y intégrer les risques liés au virus Covid-19.

3) Mise en place du Télétravail

Depuis plusieurs années, la délégation FO revendique la réalisation d'un accord sur le télétravail.

Une expérimentation a été faite au siège et a été reconduite jusqu'au 30 juin 2020, qui d'ailleurs change les pratiques des salariés. Il faut associer concrètement le CSE (Commission CSSCT) à la mise en œuvre du télétravail et des dispositions nécessaires pour évaluer cette mise en pratique du télétravail.

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons la réalisation d'un accord intégré dans notre convention d'entreprise afin d'éviter tout débordement, une pression sur les salariés, sur l'activité, un contrôle exagéré ou un manque d'information ou de compétence en la matière sur la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail s'est mis en place de manière pas toujours coordonnée dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 pour les salariés. Aujourd'hui, dans le cas de la crise sanitaire, nous avons comptabilisé 1410 salariés en télétravail.

En amont, les présidents des CSE ont mis à l'ordre du jour une information/consultation pour la mise en place du télétravail qui a fait beaucoup débat dans les régions.

4) Mise en place de l'activité partielle

L'**activité partielle** s'est mise en place progressivement. Celle-ci a été mise en œuvre en manquant de précision pour les salariés, ils sont avertis par mail ou en réunion et pour d'autres, par courrier. Nous avons demandé une meilleure coordination pour informer le salarié de sa mise en activité partielle.

Je précise que les salariés en activité partielle n'ont pas été consultés en amont sur la baisse réelle du travail pour évaluer le pourcentage de chômage, en tout cas, c'est le cas de mon service. Les présidents des CSE ont mis à l'ordre du jour une information/consultation pour la mise en place de l'activité partielle (par exemple, pour la région IDF, le CSE sera vu en séance le 24 avril pour une mise en place le 08 avril sur le papier, alors qu'ils ont été informés le 10 avril du chômage partiel).

Vendredi dernier, 160 personnes étaient apparemment officiellement en activité partielle, mais cet effectif va évoluer chaque semaine.

5) Accord temporaire sur les Congés Payés et les JRTT

Le vendredi 3 avril 2020 en visioconférence, nous avons négocié et signé cet accord d'entreprise provisoire, par voie électronique, avec

^③ Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels

toutes les autres Organisations Syndicales (CFDT, CFTC, CGT) représentatives de la Fondation Apprentis d'Auteuil. **Cet accord temporaire est à durée déterminée jusqu'au 31 août 2020 sur les mesures relatives aux Congés Payés et aux JRTT pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Cet accord est lié à** une proposition de la Direction Générale faite le lundi 30 mars 2020 lors de la réunion de gestion de crise avec les Délégués Syndicaux Centraux. En amont la délégation FO avait demandé la négociation d'un accord suite aux dérogations rendues possibles par le gouvernement pour cadrer les temps de repos et congés, pour éviter des débordements ou la pression de certains managers ou par manque d'information ou de compétence par rapport à une situation inédite.

Le Directeur Général, Nicolas TRUELLE était présent en visioconférence pour la signature de cet accord.

Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil, l'enjeu est majeur afin de pouvoir passer la période de confinement et d'envisager la suite après **une baisse temporaire, mais importante, d'activité (fermeture d'établissements scolaires, internats scolaires et vie scolaire, fermeture de services médico-sociaux), de financements, de dons et de legs. Également, certains établissements, certains services MECS, le Siège sont passés en activité partielle (ou télétravail).**

Pour nous, Organisations Syndicales à Apprentis d'Auteuil, il s'agit d'**un compromis entre le recours au chômage partiel (avec une baisse importante du pouvoir d'achat) et la possibilité d'imposer des congés payés et des RTT aux salariés (ne pourront pas profiter pleinement dans cette période de confinement qui va durer encore quelques semaines).**

FO a insisté sur l'exigence d'un accord des salariés mobilisés actuellement dans les établissements pour l'application de toutes les mesures dérogatoires et donc pas seulement pour la fixation des congés payés. Monsieur FOSSEY, DRH, s'est engagé et a envoyé un message aux Responsables des Ressources Humaines des établissements pour faire respecter les règles définies dans l'accord.

Par **une revendication FO, les CSE seront informés et consultés** rétroactivement sur la mise en œuvre de ces mesures.

FO a fait rajouter qu'une information sur l'application effective des mesures prévues sera **apportée par chaque Direction aux Représentants de Proximité.** Suite à nos suggestions et remarques à la Direction Générale, les Instances Représentatives du Personnel, et en particulier les CSSCT, seront associées pour les modalités de **reprise progressive** du travail en vue du 11 mai prochain. Mais il faut rester patient et attendre les directives du gouvernement.

6) Prime exceptionnelle pour les salariés

Le syndicat FO a demandé à la direction de prendre en compte la

mobilisation et l'engagement du personnel pendant cette période de confinement en reconnaissant les efforts des salariés. Nous avons demandé une valorisation financière et des compensations. Notre demande a été suivie par les autres organisations syndicales dans leurs revendications, suite à la nouvelle prime Macron.

La Direction a entendu nos revendications et demandes pour les salariés et va octroyer deux primes aux personnels avec des conditions.

Ces primes vont pouvoir être accordées aux salariés (cadres et non-cadres) des Apprentis d'Auteuil et également aux enseignants en respectant des critères d'attributions.

Ces primes exceptionnelles sont possibles pour chaque salarié ayant travaillé en 2019 à la Fondation des Apprentis d'Auteuil, en raison du résultat financier 2019 (10 millions excédentaire en 2019 et déficitaire de 6 millions en 2018). Cependant, il y aura des pertes financières en 2020 sur les dons, les legs et sur les budgets si certains conseils Départementaux maintiennent leur décision de modifier les budgets initiaux aux taux de présence des jeunes pendant la période du confinement. Le coût des primes sera d'environ 4 millions d'euros. Ces résultats nous ont été donnés par la Direction Générale lors de nos réunions de gestion de crise DSC.

Prime Exceptionnelle pouvoir d'achat au titre de l'année 2019 : 500 euros

Par application des dispositions Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) étendues en décembre 2019 aux fondations et associations.

Cette prime vient récompenser l'engagement remarquable des salariés qui se traduit aussi par le développement du volume d'activité de la Fondation, mais nous n'oublions pas les salariés ayant perdu leur emploi par ces temps de restructurations.

Les excellents résultats financiers des Apprentis d'Auteuil, ainsi que les dispositions « Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat », permettent de récompenser unanimement la qualité de votre travail, vos efforts et votre engagement au service des jeunes et des familles que vous accompagnez tout au long de l'année scolaire.

La Direction a décidé d'**allouer une prime exceptionnelle d'un montant pouvant représenter jusqu'à 500 euros.** Cette prime sera versée sur votre paye du mois de juin 2020.

Elle concerne **tous les salariés (CDI/CDD) de la Fondation Apprentis d'Auteuil, y compris les enseignants, présents tout ou partie des 12 mois précédant le mois de versement (juin 2020) et toujours présents à la date du versement.** Cette prime est donc calculée au prorata temporis, avec un plancher minimum de 30 euros :

- Elle sera versée en fonction du nombre de jours calendaires sur la période de 365 jours (si temps partiel, attribution au prorata du temps partiel contractuel).
- Ne seront pas déduites les absences Sécurité Sociale (maladie, maternité, paternité).
- Seront déduites : les absences, le congé sans solde, l'absence injustifiée, la suspension de contrat hors congé parental...

Pour les salariés dont le salaire total brut est inférieur ou égal à 3 fois le SMIC Régime Général de Cotisations Sociales (RGCS), la prime est exonérée de charges et d'impôt sur le revenu.

Pour les salariés dont le salaire est supérieur à 3 fois le SMIC RGCS, la prime est soumise à charges et impôt.

Prime de reconnaissance de l'engagement

Par ailleurs, nous avons régulièrement fait remonter l'engagement des salariés et l'importance de cette reconnaissance. **L'attente était forte sur le terrain pour reconnaître les efforts particuliers de tous ceux qui continuent d'accompagner les jeunes et les familles en étant présents physiquement à leurs côtés, dans le contexte de la crise sanitaire** que nous traversons.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 présentée par Madame Muriel PÉNICAUD, ministre du Travail, publiée au JO du 2 avril 2020 **permet d'allouer une prime de reconnaissance de l'engagement de ces salariés fixée à hauteur de 500 euros.**

Sont concernés :

- **Les salariés qui ont travaillé en présentiel pour les jeunes et les familles** au sein des établissements et des dispositifs qui ont maintenu l'accueil de jeunes (protection de l'enfance, FJT, résidences sociales).
- Y compris les salariés **mis à disposition ou réaffectés**.
- **Les enseignants et personnels de crèche ayant assuré la scolarité ou la garde des enfants de soignants ou de travailleurs sociaux.**
- **Les encadrants des chantiers ou entreprises d'insertion.**

La période de référence pour évaluer l'attribution est la suivante :

- Présence sur le terrain au moins 50 % de la période de confinement (hypothèse actuelle d'un confinement du 16 mars au 11 mai soit 8 semaines, il faudra avoir travaillé au moins 4 semaines).
- Si temps partiel contractuel, attribution au prorata du temps partiel avec un plancher fixé à 100 euros (ex : psychologue...).
- Pour les salariés dont le salaire total brut est inférieur ou égal à 3 fois le SMIC Régime Général de Cotisations Sociales (RGCS), la prime est exonérée de charges et d'impôt sur le revenu.
- Pour les salariés dont le salaire est supérieur à 3 fois le SMIC RGCS, la prime est soumise à charges et impôt.

La prime d'engagement sera versée après le retour à la normale, **au plus tôt sur la paye de juillet.**

Ces mesures ont fait l'objet d'échanges et de revendications de Force Ouvrière dans le cadre d'un dialogue social renforcé depuis le début de la crise, et dont la Direction salue sa qualité dans cette période inédite de crise sanitaire et de confinement.

- Nous avons demandé de préciser ce qu'était un salarié en présentiel jeune (un salarié qui se trouve en présence de jeunes que ce soit sur site ou en extérieur en logement/FJT/Appartement...), pour clarifier les différentes interprétations.

- Les personnels des services généraux et tous les salariés qui sont intervenus dans les établissements accueillant des jeunes pendant la période sont concernés par la prime complémentaire, même s'ils n'ont pas un métier qui les met en contact directement avec eux.

- De plus, pour l'application des 50 % du temps sur la période de confinement, un salarié qui a travaillé chaque semaine, mais pas à temps complet sera également concerné par la prime. Nous demandons également une souplesse au cas par cas (par exemple, pour les personnes ayant peu travaillé, car étant tombées malades).

FO a souligné ces différents cas et demandera une application juste et équitable de la mesure pour les salariés, en les faisant remonter à la DRH.

FO sera vigilante sur l'attribution des primes et la reconnaissance des salariés qui sont intervenus dans les établissements, dans cette période, à l'intérieur des lieux de confinement.

La Direction ayant reconnu la mobilisation des équipes auprès des jeunes et des familles en ces temps difficiles pour tous, rejoint le syndicat FO dans la revendication d'une reconnaissance financière. Je vous rappelle que ces primes sont attribuées en dehors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), et pour finir nous remercions la Direction Générale d'avoir entendu nos sollicitations pour les salariés.

Daniel LAURENT
DSC Apprentis d'Auteuil





Point par secteur d'activité suite au Covid-19 et au confinement.

Habitat Social

Pension de famille, foyers d'hébergement pour travailleurs migrants.

Ces établissements qui accueillent des personnes étrangères en situation régulière, révèlent une grande promiscuité, pas ou peu de moyens de protection (gants, masques, etc.).

Les salariés sont au travail, car il faut maintenir l'entretien des locaux (poubelles, nettoyage, gestion du linge plat, etc.). Les responsables d'hébergements sont aussi au travail pour le paiement des loyers et les affaires courantes.

On note une exposition importante de ces salariés au Covid-19 étant donné que les travailleurs hébergés dans ces établissements travaillent dans des entreprises de nettoyage ou dans d'autres établissements du même genre chez Coallia. Il y a beaucoup de difficultés à faire respecter les gestes barrières.

Habitat Social Adapté

CADA, SPADA, CHRS, HUDA, et bien d'autres acronymes.

Ces établissements sont en première ligne, et accueillent toujours des migrants. Les EPI (Équipements de Protection Individuelle) ne sont pas disponibles sur tous les sites. Le personnel est en première ligne, seuls les administratifs sont en télétravail. Les travailleurs sociaux demandent depuis le début de la pandémie des équipements, mais l'ARS et les services de l'État répondent que ces services ne sont pas prioritaires et qu'ils seront équipés plus tard. On a beaucoup de difficultés à faire respecter les gestes barrières. Des cas de Covid-19 sont relevés parmi les résidents et parmi les salariés.

À Montpellier, un service vient d'ouvrir en début décembre pour l'accueil des SDF la nuit. Ce centre s'est transformé depuis le début de l'épidémie, en centre d'accueil de journée. Des difficultés de distanciation sociale entre les personnes accueillies engendrent une grande proximité et les gestes barrières sont complètement inexistantes.

Médico-social

Dans ces établissements, on note un manque crucial d'EPI. Les ARS ont posé des consignes strictes de confinement, et pas de visite de la famille.

Des cas de Covid-19 sont relevés parmi les résidents d'EHPAD, et dans une MAS à Tourville près de Apt dans le Vaucluse. Pas de cas recensé parmi le personnel à la date du 25/03/2020.

Selon où l'on se trouve en France, les ARS n'imposent pas les mêmes consignes de confinement des personnes accueillies. En Bretagne et selon les départements, les consignes sont de confiner les résidents dans leur chambre ou pas.

Pour les moyens de protection, la région parisienne et Paris sont bien dotés, mais dans les autres régions, c'est plus difficile d'être doté et livré.

Aujourd'hui, 25 mars 2020, on compte un cas de Covid-19 à l'EHPAD « PAX » de Dinan. Cette personne âgée a été transférée hier à l'hôpital pour d'autres symptômes, et il s'avère qu'elle est contaminée par le Coronavirus. Pour votre information, aucun des 52 résidents n'était confiné avant la pose du diagnostic. Les soignants n'avaient pas l'équipement requis. Il faut s'attendre à une augmentation des cas et je reste vigilant sur la suite.

MESURES PRISES PAR LA DIRECTION DE COALLIA

Sur l'ensemble de Coallia, le télétravail a été mis en place, malgré qu'aucun accord sur le sujet n'a été négocié.

Seul un accord de méthode a été négocié. Les élus proposent une charte sur le télétravail.

La direction de Coallia propose de négocier une prime exceptionnelle appelée Covid-19, après la fin de la pandémie. La direction a pris la décision, que si le chômage partiel est mis en place pour certains métiers, ces salariés seraient payés à 100 % et non comme le prévoit la loi.

Coallia a répondu à la demande du gouvernement d'ouvrir en urgence des centres d'hébergement spécialisés pour les personnes malades, sans gravité, du virus Covid-19, à la rue et hébergées, mais qui ne peuvent pas être suivies dans leur structure collective, car les conditions de prise en charge ne sont pas réunies (pas de possibilité d'isolement, risque de comorbidité, etc.). Il s'agit de centres permettant l'hébergement et l'isolement sanitaire de personnes malades non graves.

L'avis du CSE est requis sur l'ouverture ou l'aménagement des dispositifs présentés, ainsi que ceux qui pourraient être ouverts à l'avenir, dans les mêmes conditions, et qui feront l'objet d'une information au comité.

Denis GOUPIL
Délégué Syndical Central



État des lieux dans les SDAS face au Covid-19



Etablissement handicap (03)

Face à la crise épidémique, ont été rapidement mis en œuvre des protocoles et les précautions standards préconisés par l'ARS¹, qui ont été adaptés et renforcés progressivement en fonction de la situation et des instructions reçues sur la conduite à tenir.

Par exemple :

- mise en place d'une réunion de cellule de crise pour informer tous les salariés afin de les préparer à la situation.
- désignation d'une référente Covid-19 (l'infirmière coordinatrice)
- création d'un secteur Covid-19, espace délimité dans le FAM², mais pour l'ensemble de l'établissement (foyer de vie/FAM).
- création d'un support : classeur contenant les informations Covid-19 à la disposition du salarié encadrant et soignant à l'infirmier. Ce classeur est actualisé régulièrement au rythme de la mise à jour quotidienne (fiches informatives, procédures, protocoles, etc.).

Est obligatoire l'isolement des usagers contaminés et toute sortie se fait avec un accompagnant soignant.

Concernant le matériel nécessaire, les masques chirurgicaux sont donnés comme suit : 1 par jour, par personne, par poste et seulement dans les interventions en direction des usagers contaminés. Les surblouses sont à utiliser à chaque fois qu'un des professionnels suivants (agents d'entretien - aides-soignantes - AMP³ - infirmières) va dans le secteur dédié au confinement des cas de Covid-19. Il n'y a pas de charlotte. Le gel hydroalcoolique est disponible à chaque entrée de l'établissement et sur les chariots de soins, ainsi que dans les vestiaires, et les bureaux. Est disponible 1 paire de lunettes par infirmière, lavable et à mettre uniquement en cas de toux. Les gants sont disponibles, mais les consignes de

la Direction sont de ne les mettre que si la situation le demande. Nous avons obtenu le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail pour les personnes à risque soumis à la CPAM et pour les arrêts maladie classiques (hors Covid-19).

Nous avons négocié et obtenu un avenant à l'accord sur le fonctionnement du CSE⁴ pour aménagement dans le cadre du Covid-19 qui prévoit des réunions exceptionnelles plus fréquentes, des heures de délégations supplémentaires, un Plan de Continuité de l'Activité (PCA).

L'employeur n'a pas demandé de négocier un accord de modification du temps de travail ou des congés. Les salariés qui le souhaitent peuvent demander la modification de leurs congés.

Pôle régional handicap (03-63) d'une association nationale

Il y a des masques, mais pas de FFP2⁵. Une Commande de 11000 masques FFP2 est en cours. Dans le foyer de vie, les masques sont utilisés essentiellement pour l'accompagnement aux douches ou aux activités individuelles, puisqu'un masque a seulement une durée de vie de 4h. Il n'y a pas de lunettes. Le gel hydroalcoolique est fourni sans problème.

À l'EHPAD⁶, les masques sont portés par les soignants. Les résidents sont confinés dans leur chambre.

Les surblouses en stock du foyer ont été envoyées par solidarité à l'EHPAD. Mise en place d'un "circuit vestimentaire" : en arrivant au foyer, chaque collègue se change dans une pièce différente et réquisitionnée où ont été placés des casiers et des sacs. Les vêtements civils sont posés dans le sac, la tenue pro dans le casier. Chaque vêtement ne se touche pas. Des surblouses vont être fabriquées, sur proposition d'une collègue, avec du tissu récupéré à l'établissement enfant qui est fermé.

Au foyer, les résidents sont confinés par pavillon : compte tenu de leur pathologie, certains ne comprennent pas le confinement. Certaines pathologies psy se "réveillent". La psychologue du foyer intervient par téléphone auprès des résidents et il lui a été demandé d'intervenir également auprès des résidents de l'EHPAD alors qu'il n'y a pas de poste de psychologue pour cette structure. 31 usagers ont été renvoyés dans leur famille et 56 sont confinés dans les établissements.

Il n'y a pas de salariés en chômage partiel, mais beaucoup d'arrêts pour garde d'enfants (sur le foyer cela représente 50 %), 6 droits de retrait de salariés ont été utilisés sur 130, une partie des salariés est en télétravail.

¹ Agence Régionale de Santé

² Foyer d'Accueil Médicalisé

³ Aide Médico-Psychologique

⁴ Comité Social et Economique

⁵ Filtering Facepiece « pièce faciale filtrante »

⁶ Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

La réunion du CSSCT⁷ se fait par téléphone et une fois par semaine. L'avis du CSE est pris par téléphone.

Sinon, sur la région, du personnel soignant, paramédical, veilleur de nuit et de ménage a été réquisitionné principalement sur l'EHPAD qui est situé dans un autre département, mais faisant partie du pôle. Sur la base du volontariat, 2 collègues sont réquisitionnées. Nous avons obtenu que chaque salarié réquisitionné se déplace avec un véhicule de service. Demande et attente de l'ouverture d'une négociation sur une prime qui pourrait être versée à ces collègues. Pour le personnel éducatif des services, le travail avec les familles et les enfants se fait par vidéoconférence et cela fonctionne bien. Il n'y a pas assez de surblouses.

À noter que sur un département, une dotation par semaine de masques a été faite par la Préfecture. Le problème pour le secteur enfants, ce sont les difficultés liées à la parentalité et les enfants livrés à eux-mêmes. Un collègue reçoit les infos et les souffrances des familles. Il est très esseulé et en difficulté, car il n'y a pas de psychologue (en arrêt de travail, mais pas pour cause de Covid-19). La Direction nous a dit y réfléchir.

Il y a possibilité, à la demande des salariés, de reporter leurs congés. Ils ont jusqu'à la fin de l'année civile pour les prendre, c'est acté.

La solidarité entre collègues est bonne. Sinon, la Direction a transmis aux élus et aux salariés les informations concernant la mutuelle qui propose des téléconsultations de médecins (5 par an) et une plateforme psychologique est à disposition.

Association régionale (04-05-84)

Association de 25 établissements sur 3 départements avec trois grands axes d'interventions, protection de l'enfance, handicap, et hébergement social : 230 salariés et plusieurs centaines voire près d'un millier d'usagers concernés.

Malgré la demande des élus d'avoir des échanges par mails, un état des lieux de la situation, les mesures prises, etc., la Direction n'a donné aucune info et le Directeur Général ne répond même pas.

Nous n'avons pas d'obstacle pour prendre nos heures de délégation, mais nous prenons un minimum, car un bon nombre des élus FO sont en télétravail. C'est déjà compliqué dans ces conditions d'arriver à suivre les usagers, mais pour les besoins syndicaux et les besoins du CSE, nous le faisons.

Les PCA (Plan de Continuité d'Activité) sont des documents « bricolés », qui ont été faits, qui plus est, à la dernière minute, et qui ne sont pas en accord avec la réalité du terrain, et pas actualisés. Ils ont été transmis aux autorités de tarification pour faire bien, mais en réalité, rien n'est applicable ou très peu. De

plus, il n'y a pas ou très peu de consignes données par la Direction Générale. Nous sommes, comme livrés à nous-mêmes, au sein de nos établissements. Nous travaillons au jour le jour et nous nous adaptons, en fonction des situations. Rien n'est vraiment cadré, ni même organisé pour anticiper lorsqu'une situation va se dégrader. Pour l'instant, et c'est tant mieux, nous ne déplorons pas d'arrêt de travail de salariés lié au Covid ou d'usagers contaminés, mais il n'y a pas de dispositions de prises si cela se produit.

L'association n'a pas fourni, au départ, le matériel de protection nécessaire. C'est une catastrophe ! Les masques commencent à peine à arriver et au compte-goutte. Ils sont distribués par l'ARS (un de nos financeurs), mais uniquement pour certains dispositifs et en nombre trop restreint. L'association n'avait pas anticipé l'approvisionnement, pourtant nous gérons des internats et des centres d'hébergement d'urgence dont la majorité des publics sont des réfugiés.

Pour le reste du matériel, gants, gel, blouses, etc., l'association n'a absolument rien anticipé. Comme maintenant, il y a pénurie chez nos fournisseurs, nous n'avons quasiment rien à disposition, à peine quelques flacons de gel, mais en nombre très très réduit et pas sur tous les dispositifs et services. Les salariés qui interviennent auprès des publics (les éducateurs principalement des internats, MECS⁸ et CHRS⁹) apportent même leurs propres matériels de chez eux, pour les chanceux qui en ont. Certains établissements ont dû, en urgence, le 17 au matin, décider d'aller acheter du savon et du sopalin... du grand n'importe quoi !

L'organisation actuelle est un grand mot. Ce que nous savons c'est qu'une majorité de salariés sont chez eux en télétravail, officiellement. Mais étonnamment un agent technique ou d'entretien l'est aussi. Tout cela s'est mis en place sans consultation du CSE, ni même une quelconque information.

Le suivi des usagers se fait à distance, sauf pour les établissements qui accueillent (internat, CHRS) où les salariés se sont eux-mêmes organisés pour « tourner » et assurer une présence quotidienne.

25 établissements se trouvent sous la gouvernance d'un Siège Social et des Directions de proximité, mais en réalité, c'est un peu chacun pour soi. Il n'y a pas eu de directives claires, les informations gouvernementales ne nous arrivent pas, nous avons seulement les informations de la télévision.

À ce stade, l'employeur ne nous répond pas lorsque justement nous l'interrogeons sur les dispositions prises pour les salariés et les usagers.

Pour résumer, la gestion de la crise est catastrophique sur nos établissements, la question du Covid-19 a été prise très à la légère.

⁷ Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

⁸ Maison d'Enfants à Caractère Social

⁹ Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

et ce, depuis plusieurs semaines, par notre gouvernance qui a minimisé, ou n'a pas pris la mesure de la gravité du moment.

Les élus avaient bien sûr alerté sur la nécessité d'anticiper et de prévoir des mesures. Nous avons même reçu une lettre du Président de notre association disant qu'en gros, ce n'était ni plus ni moins qu'une bonne grippe... Aujourd'hui nous tournons au ralenti et surtout sans moyens et sans protections, mais c'est la seule façon de continuer à assurer nos missions auprès des publics défavorisés. Nous essayons de rattraper le retard en dégotant ici et là des gants, du gel et des produits désinfectants. Nous avons absolument besoin de masques et vite.

De plus, il serait également utile que les tutelles, ARS, Conseils Départementaux, DDCSPP¹⁰ desquelles nous dépendons viennent mettre leur nez de manière approfondie, dans l'organisation générale, car si pour l'instant nous arrivons à colmater les fuites, dès lors que l'épidémie sera devenue massive et que du personnel et/ou des usagers vont commencer à tomber malade, nous allons très très vite être dépassés et nous ne saurons plus comment gérer LES situations, au pluriel, car la diversité de nos activités induit une diversité de situations, propres à chaque service.

Association régionale (11-31-81)

Une réunion du CSSCT Central le 13 mars a abouti à la fermeture des IME¹¹ et ITEP¹² et à la mise en place de mesures de sécurité dans les EPHAD ou les Maison d'enfants à Caractère Social.

Le CSE Central a été réuni, par téléphone, pour faire le point sur la situation et voir où améliorer les mesures qui ont été prises. Pas de problèmes pour prendre ses heures de délégation.

Pour le Plan de Continuité de l'Activité, différentes mesures concrètes et coordonnées sont mises en place avec par exemple : un retour massif quand cela a été possible des enfants en famille (notamment dans les MECS et CEF¹³, systématique dans les IME et ITEP) pour soulager les établissements et éventuellement faire des regroupements pour pallier au manque d'effectif, redéploiement du personnel IME et ITEP vers les MECS, et sans systématisme pour la réception des marchandises ; moins de sorties avec les jeunes accueillis ; arrêt de l'intervention des stagiaires sur ordre des écoles de formation des régions concernées et des personnels à risque.

Les emplois du temps ont été revus pour faire face et éventuellement permettre un roulement pour éviter l'épuisement psychique.

¹⁰ Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection de la Population

¹¹ Instituts Médico-Educatif

¹² Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique

¹³ Centre Educatif Fermé

Pour le moment il n'y a pas de confinement d'usagers, mais mise à disposition, sur une ville, d'un bâtiment entièrement désaffecté pour un éventuel isolement, si des cas sont avérés. Dans la mesure du possible, des produits de désinfection ou de protection sont mis à disposition.

Une prime de présence a été négociée.

Fondation handicap (12/82)

Pour l'instant et à ce jour, il n'y a pas de travail partiel. Les salariés sont mobilisables, réquisitionnables, réservistes.

Les besoins nécessaires pour établir les nouveaux plannings et transférer les salariés sur les établissements qui en ont besoin sont décidés après consultation avec les Directions des établissements.

Les Directions des établissements se voient en visio 2 fois par jour. Une astreinte est maintenue sur les week-end. Des visio sont faites quotidiennement avec des élus du CSE. La CSSCT est tenue au courant. Les Représentants du Personnels (RDP) remontent les questions et les sujets au CSE ou CSSCT qui débattent avec la DRH, le DG. Une cellule psychologique a été mise en place pour les salariés. À ce jour, 3 salariés ont utilisé cette cellule.

Les établissements de la petite enfance sont fermés sauf situation d'urgence qui empêcherait les parents de garder leurs enfants.

Les salariés de ces établissements sont donc réservistes et sont mobilisables, sauf si eux-mêmes doivent garder leurs enfants. Plusieurs d'entre eux ont déjà fait des journées de travail sur des MAS¹⁴ pour remplacer du personnel.

Pour le matériel de protection, la Fondation suit les recommandations ministérielles. Les masques, les gants et autres matériels sont disponibles sur les établissements, mais pas encore en nombre suffisant. Seulement 1 masque par jour et par salarié. Pas de malade du coronavirus annoncé à ce jour. Plusieurs usagers sont malades, mais pas du Covid 19.

Les questions qui concernent le droit du travail sont vues au fur et à mesure par la RH et le DG, via le CSE et la CSSCT. Un accord d'entreprise pour les congés doit être vu avec les DS.

Les CDD de moins d'un an ne devraient pas perdre les avantages. Une dérogation a été décidée pour appliquer la journée de 12H. Pour la fondation, je crois que tout le monde fait son possible, chacun reste attentif à la situation, et se tient prêt. Le travail se poursuit de façon adaptée, et le télétravail permet aux salariés de faire avancer les rapports, les harmonisations, les projets, et la réévaluation des dossiers.

¹⁴ Maison d'Accueil Spécialisée

Association nationale handicap PACA/REUNION

Notre Directeur Général ne joue pas le jeu et ne fait pas preuve de transparence. Nous continuons à travailler en intersyndicale au quotidien afin de nous assurer une meilleure action dans nos démarches.

Un document nous a été transmis par la Direction Générale sans aucune concertation avec les représentants du personnel et sous couvert d'un comité de pseudos spécialistes improvisés pour pondre un « document ».

À Marseille, l'association IRSAM a pour objectif d'accueillir des personnes en situation de handicap porteuses du Covid-19.

Nous n'avons évidemment pas du tout le matériel sanitaire nécessaire pour répondre à un tel dispositif et les salariés ne sont pas formés pour agir au sein de ces services qui pour le coup, sont exclusivement de soins.

La société de nettoyage a refusé (à juste titre) de s'insérer dans un tel dispositif improvisé et inadapté, car elle se dit elle-même pas formée pour un tel usage, à savoir, des rythmes de désinfection et des méthodes non maîtrisées, sans parler du matériel qu'elle ne possède pas.

Notre Directeur Général nous a dernièrement adressé un courrier de trois pages, dans lequel en gros, il nous explique que nous sommes liés par un contrat de travail, que celui-ci nous lie avec les injonctions des ARS, donc au final, nous devons nous « sacrifier », car nous nous sommes engagés dans ces métiers en ce sens.

Les salariés ont extrêmement peur d'être réquisitionnés. Nous recensons déjà quelques cas de Covid-19 au sein de l'association, répartis dans différents établissements extrêmement éloignés les uns des autres. Nous apprenons tout au cas par cas et de manière officieuse par les collègues sur le terrain.

Association handicap et enfance (17)

Nous ne sommes pas « encore » confrontés au pire. Nous avons à disposition, gants, gel hydroalcoolique, masque, mais en quantité insuffisante (1 par jour par salarié). Toutes les mesures barrières sont mises en place. Un espace isolé est prévu pour d'éventuels cas de Covid-19 et du renfort de personnel a été organisé, car nous sommes passés en confinement total.

Nous sommes susceptibles de travailler plus, mais notre cadre fait attention au repos.

Nous savons aussi que les heures supplémentaires seront payées sur la période concernée et non introduites dans la modulation.

Nous sommes informés quotidiennement de l'évolution de la situation. Nous avons eu une première réunion de CSE dernièrement, par téléphone, et d'autres vont avoir lieu. Il n'y a pas d'obstacle pour prendre nos heures de délégation.

Nous accueillons à ce jour 2 stagiaires, une IDE¹⁵ et une AS¹⁶ qui n'ont pas fait usage du droit de retrait, et qui ne souhaitent pas interrompre leur stage. Tous les salariés se sentent concernés, une vraie chaîne de solidarité s'est mise en place.

Association handicap et personnes âgées (17)

Un CSE extraordinaire spécial Covid-19 a eu lieu. Bilan : 1 salarié atteint du Covid-19 et 66 personnes présentent des symptômes du Covid-19, dont 60 salariés et 6 résidents sur 800 salariés. 120 masques ont été délivrés par semaine pour les Maisons de Retraites Spécialisées pour environ 35 personnes, mais il n'y a pas de masques pour les autres structures. Les gants et l'utilisation du gel hydroalcoolique sont limités. Des zones de confinement sont prêtes en cas de suspicion et de maladie des résidents !

Les structures accueillant les personnes adultes handicapées restent ouvertes avec cependant, une diminution de l'effectif. Quant aux structures enfants, la MECS et deux IME sont ouverts. Il est prévu la réouverture d'autres IME.

Il est parfois difficile de respecter les gestes barrières notamment la distance d'un mètre, pour la toilette, les aides pour les gestes de la vie quotidienne, etc.

Des appels téléphoniques quotidiens sont faits en direction des familles ayant opté pour le confinement de leur enfant handicapé au domicile. Des visites à domicile sont programmées pour les situations difficiles.

Le Plan de Continuité de l'Activité général est rédigé, mais pas encore transmis ni aux élus ni aux DS. Nous sommes en attente de la rédaction des PCA dans chaque structure.

FO a demandé l'octroi d'une prime et/ou de journées de congé supplémentaires. La Direction va ouvrir des négociations pour l'octroi d'une prime exceptionnelle après la fin du confinement, mais elle s'oppose à l'octroi de congés supplémentaires.

Nous restons vigilants pour cadrer au maximum la dérèglementation de nos droits en matière du travail et pour maintenir l'unité des salariés.

¹⁵ Infirmier Diplômé d'État

¹⁶ Assistant Social

Aide à domicile (17)

Ils disposent du matériel leur permettant d'être en sécurité. Les visites à domicile ont été réduites.

Des points Covid-19 sont faits quotidiennement avec les élus.

Association départementale d'insertion (22)

Mise en chômage partiel de tous les salariés formateurs, formatrices et administratives du pôle Emploi et de sites auto écoles. Pour les personnels administratifs un seul salarié reste en poste pour assurer la continuité en lien avec les activités d'hébergement et de santé. L'encadrement est mis en télétravail ; mise en chômage partiel des salariés en CDDI du chantier peinture ; télétravail privilégié pour le siège sur les fonctions supports avec des présences sur site au minimum. Pour toutes les autres activités, pas de chômage partiel pour l'instant, elles sont maintenues en favorisant, lorsque cela est possible le télétravail, mais pour la plupart, la continuité est assurée conformément au PCA et en renforçant le plus possible les mesures de prévention.

La situation économique de l'association est saine et elle a de la trésorerie pour surmonter cette période d'incertitude.

Les élus revendiquent plus de protection, un dépistage systématique, d'éviter l'ouverture de structures non essentielles et ont proposé de renvoyer les personnes concernées sur le 115 pour qu'on les oriente. Ils demandent que l'accord sur la modulation soit respecté.

Diverses Associations d'Aide à Domicile (22)

Dans l'une, l'activité est maintenue au départ, même les prestations de confort, sans aucun matériel de protection pour les salariés. Les salariés ont commencé à se mettre en arrêt entre autres pour garde d'enfant.

Dans une autre, il est fait état d'un manque de masque et ceux fournis ne sont pas adaptés, car ce sont des simples masques papier. Les heures de ménage non essentielles ont été maintenues ainsi que des heures pour des personnes accompagnées en voitures en dépit de toute sécurité sanitaire.

Pour une autre encore, les rémunérations sont maintenues et les interventions à domicile sont organisées, mais sans contact. Le matériel de protection est fourni.

Pour la dernière association, dans les bureaux, 1 seul salarié est en présentiel et les autres sont en télétravail. Il n'y a pas d'accompagnement dans les véhicules personnels. Les masques fournis sont seulement de 2 par semaine ! Pour les gants, c'est

pire. Puisqu'ils sont utilisables uniquement pour des interventions auprès de cas avérés. Comme il n'y a aucun dépistage, il n'y a pas de cas avéré.

12 salariés sont en arrêt dont 8 pour suspicion de Coronavirus.

ESAT (22)

Les services administratifs sont en télétravail et tous les autres salariés en activité partielle.

Chantiers d'Insertion (22)

Des chantiers sont arrêtés et les salariés sont en activité partielle. D'autres sont fermés, mais du télétravail est organisé.

UDAF (22)

Après un gros cafouillage au départ, mise en place de congés, de récupération et d'arrêts pour garde d'enfant, le télétravail est acté pour tous les mandataires. L'achat de 20 PC pour la poursuite du travail a été effectué. Jusqu'à présent, le Directeur Général fait front pour ne pas avoir de salariés en déplacement.

Addictologie (22)

Le secteur prévention est en télétravail et l'activité est réorganisée pour fournir si nécessaire de la méthadone.

Handicap (22)

Tentative en cours de négocier un avenant à l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail. L'avenant est limité dans le temps, mais lié à la situation sanitaire. Cet avenant reprend l'ensemble des dérogations prévues dans l'ordonnance d'urgence sanitaire à savoir : 60h possible de travail par semaine, dérogation aux 24h consécutives de repos hebdomadaire, possibilité de travailler sur une amplitude de plus de 10h par jour et d'avoir moins de 11h de repos. FO s'y est opposée, mais la CFDT est majoritaire.

La tentative vise à faire travailler encore plus les salariés qui sont en présentiel, alors qu'une partie des salariés sont au chômage technique du fait de la fermeture d'internat.

Association régionale Bretagne insertion (22-35-56)

Le plan de continuité de l'activité (PCA) a été mis en place. Les salariés sont soit mobilisés sur le terrain, soit travaillent à domicile, soit en arrêt de travail pour le personnel à risque ou pour garde d'enfant. Les salariés au chômage partiel sont ceux des

secteurs de l'insertion et de la formation.

Pour le secteur adulte polyhandicapés a été mis en place un « confinement renforcé » dans certaines structures sur la base du volontariat et en essai sur 15 jours avec des équipes sur site qui y restent toute la durée du confinement pour éviter la contamination. L'organisation du travail est de 24h/24 avec roulement d'équipe. Chaque salarié est hébergé, sur place, en chambre individuelle et les repas sont assurés par le service de restauration, sans contact. Les services Unité d'Accueil à Temps Partiel (UATP), unité de retraités, Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) sont ouverts, mais fonctionnent au minimum avec une permanence téléphonique.

Les Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) sont partiellement ouverts. Seule la blanchisserie et le maraîchage fonctionnent, mais sans la présence d'aucun travailleur handicapé. La réalisation des masques en tissu est faite par les couturières.

Pour le secteur enfants et adolescents, toutes les structures sont fermées. Le suivi des jeunes en Institut Médico-Éducatif qui sont à domicile se fait par téléphone avec intervention à domicile si nécessaire. La Direction a demandé la réouverture d'une structure pour réaliser l'accueil de plusieurs jeunes en difficulté en famille, mais l'Agence Régionale de Santé a refusé.

Pour le secteur de l'insertion, tous les services sont équipés de masques, gants, gel et thermomètres. Le port des EPI¹⁷ est obligatoire ; pas d'entrée dans le logement des personnes en insertion pour les salariés, sauf pour les infirmières, et seulement s'il y a urgence.

Les accompagnements extérieurs nécessaires, par exemple en Point Santé, sont assurés. Pas d'intervention « physique » en dehors des aides alimentaires et des courriers urgents, mais déposés à leur porte.

Le centre de formation est fermé. La formation est effectuée à distance.

En projet, l'ouverture possible d'un centre d'hébergement et de réinsertion social Covid-19 pour 20 places comme site de confinement. Chaque personnel aura l'équipement nécessaire.

Association régionale handicap (25-90)

Les masques sont en nombre et changés toutes les 4h pour chaque professionnel. Les surblouses sont disponibles, mais uniquement pour les agents d'entretien. Il y a suffisamment de gants pour tous.

Ils sont utilisables sans limites. Il y a du gel hydroalcoolique dans tous les lieux de vie, mais pas de charlottes, ni de lunettes. S'il est constaté que des usagers ont de la température, alors ils sont isolés dans leur chambre.

Il n'y a pas de négociation en cours, ni de réunion des instances. La quasi-totalité des salariés travaille. Du fait de la nécessité de modification régulièrement des plannings, l'employeur a mis en place le « délai bref » qui ouvre droit à 15 mn de récupération sur 1 h de travail. Exemple : 3 h en plus non prévues sur le planning initial donne droit à 45 mn qui peuvent être soit récupéré soit payé et ce jusqu'à la fin du confinement.

L'employeur est plutôt pour le moment à l'écoute des besoins des salariés et essaie de ménager les professionnels présents sur le terrain sachant que des professionnels sont déjà absents pour diverses causes. Pas de remise en cause du mandat de Délégué Syndical, mais il lui a été demandé d'éviter de venir sur le foyer et d'utiliser le local syndical.

Établissement handicap (30)

Les masques n'ont été fournis qu'à partir du 23 mars et seulement 2 par salariés.

Les surblouses, les lunettes, les gants et les charlottes ne seront donnés qu'en cas de mise en isolement dans une chambre d'un usager et utilisable pour chaque salarié chaque fois qu'il devra y entrer. Le gel hydroalcoolique n'a jamais manqué et a été fourni dès le début du confinement.

Un grand nombre de résidents sont rentrés en famille.

Il n'y a pas de salariés en activité partielle et sur 500 salariés, 110 sont en télétravail et susceptible d'être appelés en renfort.

7 établissements sur 23 sont ouverts dont 1 service de suivi pour le contact téléphonique. Les établissements ouverts sont renforcés au niveau infirmier (1 de plus par établissement). 4 cadres sont présents et si ce n'est pas possible, ils se réunissent par audio conférence.

Des notes sont affichées et remises aux salariés chaque fois que de besoin.

Une réunion conjointe du CSE et du CSSCT se tient chaque semaine avec le Directeur Général en présence des 2 secrétaires. Les congés et les CT ont été reportés et il n'y a pas de négociation en cours.

¹⁷ Équipements de Protection Individuelle

Globalement dans le département 35

Demande partout que se tiennent les CSE et les commissions CSSCT en visioconférence et demande de la mise en place de cellule de veille du CSE au niveau de ma boîte.

Création d'une cellule de soutien psychologique au niveau d'un établissement de la protection de l'enfance avec des psychologues et des cliniciens.

Interpellation de la préfecture sur le manque dramatique de protection sanitaire gel hydroalcoolique, savons, masques, blouses jetables dans tous les établissements sociaux et médico-sociaux : EHPAD, CHRS, veille sociale, aide à domicile, enfance handicapée et protection de l'enfant à l'adulte, jeunes majeurs, Mineurs Non Accompagné.

Établissement de protection de l'enfance (37)

Négociation en cours d'un accord d'entreprise portant sur le dispositif en prévention en santé au travail durant la période de crise sanitaire Covid-19.

Foyer handicap (48)

Les membres du CSE sont concertés par les directeurs de chaque site soit par téléphone, soit lorsqu'ils sont en temps de travail. Il n'y a pas nécessité de mettre en place des réunions formelles tant que l'information et la concertation fonctionnent.

Entre élus, la communication se fait par téléphone et nous prenons nos heures de délégation si nécessaire.

Le Plan de continuité d'activité est en place. Il prévoit entre autres qu'à partir de 40 % des effectifs absents, nous serions en mode très dégradé.

L'association fournit aux salariés les masques, les blouses en coton, les gants et le gel hydroalcoolique. Dans chaque établissement, une salle a été aménagée pour les salariés pour à la sortie permettre l'habillage et le déshabillage. Les mesures d'hygiène sont instaurées (limitation des entrées de personnes extérieures, ...).

Nos cadres dirigeants nous ont fait part de leurs difficultés à obtenir des masques malgré leurs nombreuses démarches et malgré nos demandes.

Les horaires de chaque service ont été négociés et aménagés. Le service éducatif en journée travaille en continu de 12 à 13 h. Nous avons obtenu que l'écart avec les heures qui auraient dû

être effectuées ne soit pas décompté aux salariés. Les salariés des Services Généraux, comme ceux de la lingerie, travaillent sur le principe du volontariat. Certains ont accepté de travailler de nuit afin que le surveillant ne soit pas seul sur site. Les cuisiniers effectuent des horaires en continu de 12 h. Les personnels d'entretien ont modifié leurs horaires et leur amplitude horaire sur la journée, en fonction d'un planning qui a été établi et accepté.

L'infirmière est présente uniquement sur un foyer et travaille par téléphone. La psychologue est en télétravail de chez elle, avec échange par téléphone et par Skype, si nécessaire. Les cadres travaillent soit sur leur site, soit en télétravail, selon leurs souhaits. Le pôle administratif s'est organisé pour qu'un salarié soit toujours présent sur site et les autres en télétravail.

Les contrats de professionnalisation sont présents sur les foyers.

Les salariés ayant des fragilités de santé, ou des personnes fragiles dans leur entourage, se sont rapprochés de leur généraliste qui les ont mis en arrêt maladie. Quelques personnes ont été en chômage partiel sur un ou deux jours. Aucun congé n'est pour l'instant reporté pour les salariés. Les directeurs ont pour certains souhaité repousser les leurs afin d'être présents lors de cette période complexe. Tous ces aménagements se sont effectués avec l'accord de la quasi-totalité des personnels concernés, tous conscients des difficultés actuelles et à venir dans ces moments d'incertitudes.

La solidarité est plus que jamais présente entre les salariés.

Association régionale handicap (48-34)

Nous avons obtenu la mise en place d'un comité de pilotage avec les élus qui gèrent l'information sur les mesures prises pour la mise en place des confinements, des mesures barrières et de toutes les modalités de mise à disposition des masques, des lunettes, du gel, etc. ainsi que des zones de replis. Il fait le récapitulatif du nombre de cas suspects et en informe les salariés.

En cas de suspicion, le salarié est mis « hors circuit » du roulement. Il reste chez lui jusqu'au résultat du test.

En prévision du déconfinement la Direction a proposé de développer la confection de masques en tissus (solution occupationnelle et opérationnelle). Quelques surblouses de type « peintre » sont disponibles.

Pour la nouvelle période de confinement qui a été annoncée, il y a 115 arrêts Sécurité Sociale sur les établissements ARS dont 37 gardes d'enfant (contre 120 auparavant) et 76 arrêts maladie de personnes à risque.

Les plannings sont modifiés, les personnels qui font moins d'heures

que prévu sur leur planning initial n'ont pas à rendre d'heures. Notre accord est le suivant : le salarié ne doit rien à l'employeur et que l'employeur ne doit rien au salarié. Les salariés qui avaient posé leurs congés les gardent. Ceux qui veulent en poser peuvent le faire, mais en cas de force majeure, la Direction peut utiliser son droit à les rappeler.

Tout salarié (réserviste) appelé à intervenir un dimanche sur un établissement aura la « prime du dimanche » (avenant 235).

Le télétravail est bien développé, dans la mesure du possible avec l'accord du Directeur d'établissement.

Demande au départ du COPIL d'assouplir certains plannings avec 3 jours consécutifs de 12h. Mais au vu du constat que le rythme est épuisant, la nouvelle demande est de couper obligatoirement les 3 journées consécutives de 12h par un jour de repos.

Le travail auprès des personnes contaminées se fait sur la base du volontariat.

Rappel des équipements sur les zones de replis : lunettes, masques, gels, sur blouse, etc. Intervention de la cadre hygiéniste sur les établissements pour vérifier et expliquer le fonctionnement des zones de replis.

Sur le Pôle Bois, une ligne de production va rouvrir pour un client en difficulté qui s'occupe d'un secteur dit essentiel. Une équipe va reprendre cette activité et des salariés d'autres structures seront sûrement amenés à intervenir. Il est proposé aussi de faire appel aux salariés d'entreprise en chômage partiel qui ont les compétences pour ce travail.

Maintien de l'activité indispensable d'une blanchisserie certifiée RABC (Risk Analysis Bio-contamination Control), basée sur la norme NF EN 14065, qui est une technique d'analyse qui permet aux établissements d'analyser et de contrôler les risques de contamination du linge.

Association nationale handicap (49-75)

2 SESSAD sont fermés. Seulement 5 enfants sur 115 sont encore pris en charge avec une organisation en personnel adaptée.

Les masques sont fournis à hauteur de 3 par jour pour les salariés et pour les usagers. Les surblouses et les lunettes sont utilisées seulement si cela semble nécessaire aux salariés qui peuvent aussi demander des gants. Il n'y a pas de charlottes.

Actuellement, la moitié du personnel est absent pour garde d'enfants ou maladie

Un comité de pilotage (COPIL) a été mis en place et il se réunit 1 fois

par semaine, voire 2 si besoin, avec 7 représentants syndicaux. Ont été mis en place de lieux de confinement et des lieux de replis ; distribution de masques sur tous les établissements, tenues complémentaires (surblouses...) sur tous les lieux de replis, masques, gels, lunettes à tous les professionnels au contact des usagers. La prise de température des salariés a lieu à leur arrivée sur le lieu de travail, et les tenues de travail (blouses, etc.) sont fournies.

Le planning a été revu pour éviter les croisements des salariés et des usagers. Un accord a été pris pour la mise en place de journée de 12 h. Le télétravail est réalisé pour les postes qui le peuvent. Dans ce contexte de crise, si un salarié voit son volume d'heures diminué par la réorganisation des plannings, il ne doit rien à l'employeur. En cas de situation exceptionnelle, le principe négocié est que le personnel qui est en absence rémunérée sera appelé pour renforcer les équipes.

Association Régionale protection de l'enfance/développement social/handicap/insertion (67-68)

Pour les internats : maintien d'un accompagnement en présentiel des professionnels avec application des gestes barrières. La livraison de solution hydroalcoolique est faite. Une mesure exceptionnelle est prévue pour reconnaître la mobilisation des professionnels d'internat ou ceux qui interviennent sur le terrain à raison de 4 points par heure travaillée. Certains internats ont fait le choix de mettre en place des séjours dans la région afin que les jeunes puissent « être au vert ».

Pour les milieux ouverts : maintien d'un lien avec les personnes accompagnées par contact téléphonique ou tout autre moyen de communication possible. En cas de situation d'urgence identifiée par les professionnels en lien avec leur responsable, des interventions physiques pourront être demandées par le Directeur avec mise en place des gestes barrières et fourniture de solution hydroalcoolique et de masques.

Pour les externats : l'accompagnement médico-social se maintient sous une forme « hors les murs » dans les mêmes modalités que les milieux ouverts. En cas de nécessité identifiée par le professionnel et validée par le Directeur, il devra être organisé un accueil présentiel dans les murs de l'établissement de la personne accompagnée en besoin. Chaque professionnel pourra à ce titre être mobilisé en présentiel en respectant les gestes barrières.

Restaurant d'insertion : activité partielle à compter du 17 mars 2020 qui va être sollicitée pour les CDDI avec maintien de la totalité de la rémunération jusqu'au 31 mars 2020.

En dehors des arrêts de travail pour garde d'enfant ou motif personnel, le travail est en présentiel pour les établissements et services le nécessitant.

Pour les autres :

- mise en place de télétravail si possible matériellement avec un suivi et contrôle de ce dernier,
- si le télétravail n'est pas matériellement possible, les professionnels devront continuer à se rendre sur site en respectant les gestes barrières et en étant dans la mesure du possible seul dans un bureau ou à tout le moins 1,50 mètre de distance.

Tous les professionnels doivent se tenir mobilisables pour intervenir dans les établissements et services de l'internat en cas de besoin, mais aussi en cas de ré-accueil en journée d'une personne accompagnée en situation d'urgence. L'Association considère qu'au nom de l'intérêt général et des consignes étatiques, elle pourra aller au-delà de la liste de volontaires déjà mobilisés.

À ce stade et en application des consignes de nos autorités de tarification, l'activité partielle ne sera pas mise en place, sauf situation spécifique sur des métiers spécifiques qui seront identifiés précisément. L'ensemble des salaires sera donc maintenu en totalité au travail jusqu'au 31 mars 2020.

Selon les situations et évolutions, il pourra également être demandé, voire imposé (si le projet de loi du 19 mars 2020 entre en vigueur), de poser des congés, JRTT ou CET. De surcroît, tout professionnel avec des heures supplémentaires à récupérer pourra se voir imposer la récupération de ces dernières par sa Direction selon les nécessités de service.

De plus, l'Association a été sollicitée par la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) pour la création en urgence d'un lieu d'accueil des SDF susceptibles d'être porteurs du Covid-19 pour un accueil pouvant aller jusqu'à 100 personnes. Pour cet accompagnement social, l'Association recourra à des embauches avec appel aux volontariats (uniquement) de professionnels de l'Association, plus d'une dizaine ont déjà fait des retours positifs. Le reste du personnel sera embauché à l'externe.

Par ailleurs, au regard de la fragilité et de la multiplicité des symptômes des personnes accueillies et à la nécessité de confinement sera fait appel à une société de gardiennage. Les professionnels seront dotés du matériel de protection nécessaire (masques, gants, blouses...).

Les salariés actuellement en télétravail peuvent se manifester auprès de leur Direction pour venir renforcer la cohorte de salariés « réservistes » qui pourront être sollicités en cas de besoin en personnel dans certaines structures.

Les établissements tournent au ralenti, les familles sont invitées, pour celles qui en ont les moyens, à garder les enfants au domicile. Ceci est bien sûr valable pour les établissements accueillant des personnes en situation de handicap. Les structures de la Protection de l'Enfance ne sont pas concernées.

Une grande partie des stagiaires et apprentis présents dans notre

association se sont portés volontaires pour figurer sur la liste des « réservistes ». L'école en travail social de la région a soutenu cette démarche dans une note au ESMS¹⁸ et terrain de stage.

« Depuis l'instruction du vendredi 13 mars de la DGCS, il y a des changements dans le traitement de la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19. Face à de nombreux établissements (MECS, Foyers départementaux de l'enfance, Foyers d'Accueil Médicalisé, Maisons d'Accueil Spécialisé, EHPAD...) en grande difficulté car devant assurer une continuité de service avec pour corollaire une augmentation d'activité et un effectif de personnel réduit, la Direction Générale de la Cohésion Sociale nous demande de participer à une réserve sociale volontaire.

Dans une démarche de solidarité et de responsabilité sociale, l'ESEIS¹⁹ souhaite s'engager auprès de vous.

Aussi avons-nous sollicité directement nos étudiants pour participer à cette réserve sociale. À présent, nous nous adresserons à vous pour connaître vos besoins.

Nous vous remercions de bien vouloir remplir le formulaire dans le lien ci-joint. Dès que les réponses des étudiants nous parviendront, nous serons en mesure de mettre en lien les établissements en besoin et étudiants. Nous vous demanderons toutefois, afin de permettre cette activité de nos étudiants, de mettre en place un contrat entre chaque étudiant et votre établissement ; à vous de définir la forme possible : contrat à durée déterminée ou contrat de bénévolat.

Merci de votre réponse, nous reviendrons vers vous dès que nous aurons collecté les informations et aurons encore des consignes complémentaires concernant les modalités de mise en œuvre de cette réserve sociale. »

La Direction Générale et en particulier le DRH ne donnent que des informations par mail et consulteront les instances à posteriori. La DRH est en contact direct avec la secrétaire du CSE, CFDT et qui a une majorité CFDT. Ainsi, nous n'obtenons pas de réponse de la DRH aux sollicitations de FO.

Sinon, pas de problème pour l'utilisation des heures de délégation. Association handicap (63)

Le gel et les gants sont fournis sans restriction. 1 masque est fourni pour chaque personne. Les charlottes et les surblouses sont disponibles si besoin. Si Covid, il est difficile d'isoler les personnes au regard de la population accueillie.

Il reste 130 usagers présents sur les 170 au total. Les autres sont rentrés dans leur famille.

¹⁸ Établissement ou service Social ou Médico-Social

¹⁹ École Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale

La crèche et l'ESAT ont été fermés.

Les personnels administratifs sont en télétravail (10). Les cadres sont, soit en télétravail, soit en présence. Il n'y a pas de salarié en activité partielle. La mobilité professionnelle est possible sur d'autres sites.

Pas de négociation ouverte sur le temps de travail ou les congés.

Association régionale handicap – IDF (75...95)

La situation est très confuse. L'employeur a précipité certaines décisions sans consulter les IRP²⁰. Le chômage partiel a été imposé aux collègues du Relais Formation alors que le télétravail pouvait être maintenu. C'est la Directrice Adjointe qui téléphone au public.

À ce jour, après avoir contacté les représentants du personnel locaux, depuis le 16 mars, la situation est la suivante :

- Tous les professionnels accueillant le public sont en télétravail, mais il est impossible d'en connaître le nombre exact. Certains sont en arrêt pour garde d'enfant de moins de 16 ans, d'autres sont en arrêt maladie.
- Les cadres surveillent les activités des professionnels. Il leur a été demandé de téléphoner ou d'envoyer un mail à leur chef de service tous les jours pour faire le point.
- Les collègues sont en contact journalier, soit par téléphone, soit par mail avec les familles ou le public.
- Aucune disposition particulière n'a été prise pour la mise en place du télétravail. Chaque établissement fait à sa manière. Les professionnels des Cap emploi sont plus « surveillés » que les autres, nous en avons la preuve.

Nous avons adressé un courrier au Directeur Général pour réclamer plus de transparence et questionnant le type de décisions prises face à cette crise.

Je reste informée au cas par cas de l'évolution des conditions de travail de mes collègues.

Comme d'autres collègues, je vais prochainement me retrouver en chômage partiel.

ESAT, SAVS, Foyer d'Hébergement, ATJ, Administration (76)

Les équipements de protection fournis aux salariés concerne

uniquement les salariés qui interviennent auprès des résidents en hébergements suspectés, par exemple les surblouses, gants, lunettes, gel pour les AMP, ME ou ES qui se sont portés volontaires pour intervenir dans un espace dédié aux résidents suspectés ou atteints par le Covid-19.

Tous les services ont un distributeur installé à chaque entrée.

On compte 3 suspicions de Covid-19 sur 130 usagers et 51 sont confinés dans l'établissement.

1 seule personne est en télétravail complet et les Cadres, SAVS et personnel administratif sont en alternance. La psychologue de l'établissement et la chargée d'insertion ne bénéficient pas de télétravail alors qu'elles ont une partie des contacts seulement téléphoniques avec les usagers.

Le CSE a demandé des compensations pour le personnel volontaire travaillant en UNITE COVID.

Association d'aide rurale (76)

Les EPI sont fournis. Sur l'ensemble de l'association (environ 500 salariés), on compte 104 arrêts maladie – 47 IJSS – 20 ALD. Quant aux usagers, sur 115, 60 sont revenus dans leur famille et 55 sont confinés dans les établissements.

Les IRP se réunissent régulièrement et n'ont pas de problème pour prendre les heures de délégation.

Il n'y a pas d'activité partielle, mais les professionnels du secteur enfant sont redéployés sur d'autres établissements sur volontariat. Depuis le 30 mars, d'autres salariés des établissements fermés (enfance/ESAT/CAJ) sont mis à disposition pour aider si besoin. Ils sont en « astreinte » chez eux.

Mission Locale (76)

Aucun EPI pour les salariés. En effet, les salariés sont en télétravail sauf l'agent d'entretien qui est en disponibilité rémunérée.

Association handicap (76)

On compte pour les salariés, 1 masque par personne et par jour, de même que des gants ; mise à disposition de gel hydroalcoolique, mais pas de surblouse, ni de charlotte.

Sur 52 usagers, 1 seul est rentré dans sa famille. Les autres sont confinés dans l'établissement.

Un PCA a été mis en place.

Association nationale d'insertion

Le CSE est réuni par vidéoconférence et par téléphone. Les comptes rendus des réunions CSSCT sont envoyés aux Délégués Syndicaux et aux élus. Les 2 instances se réunissent chaque semaine. Pas de

²⁰ Instances Représentatives du Personnel

souci pour prendre les heures de délégation.

Le PCA a été mis en place sans problème et l'association a été réactive. L'organisation mise en place permet aux structures de fonctionner à minima.

Concernant les masques, gants et le gel, l'association partait du principe que ce matériel n'était à distribuer que lorsqu'il y a un cas suspect, signalé dans un établissement.

Précision, le matériel n'était distribué qu'à la personne suspectée. Du coup, les salariés en contact avec le public accueilli se retrouvent sans protection. Nous avons maintes fois réitéré la nécessité pour le salarié de se protéger pour continuer ses missions. L'employeur ne voulait rien entendre et mettait la pression sur les salariés qui voulaient utiliser leur droit de retrait. Grâce à notre pression, l'association a enfin distribué des kits de protection complets à l'ensemble des structures. Sans garantie, les gels hydroalcooliques, les gants et masques seraient disponibles sur toutes les structures, mais les directives concernant leur utilisation sont interprétées de façon différente en fonction de chaque établissement (l'association comprend environ 200 établissements sur le territoire national et les établissements sont impactés différemment en fonction des régions et des populations accueillies).

Le télétravail a été mis en place surtout pour le personnel administratif des structures lorsque leur poste le permet.

L'association dans certaines situations a redéployé du personnel, surtout cadre. Nous avons été aussi informés de la fermeture de certaines structures où le minimum de salariés ne pouvait être assuré. Ces structures sont des accueils de jour.

La Direction a demandé aux stagiaires de rester chez eux jusqu'à nouvel ordre.

Nous déplorons, parmi les salariés et résidents, 54 cas de Covid-19 dont 19 cas confirmés par sérologie et 189 cas suspectés et malheureusement un décès. Les personnes concernées sont placées en quarantaine.

”

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

est entré en vigueur le 25 mai 2018 a renforcé la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 nous obligeant à apporter la plus grande vigilance à la protection des données que nous gérons.

Te concernant, en tant qu'adhérent, ces données nous permettent de te faire parvenir le bulletin fédéral et autres communications, des invitations et des convocations aux réunions et évènements, et te contacter directement.

C'est pourquoi ton appartenance à la FNAS FO vaut consentement sur ces finalités.

Les informations recueillies (prénom, nom, FD/UD, adresse, mail, téléphone, mandats) sont enregistrées dans un fichier informatisé de la FNAS.

Elles sont conservées pendant la durée de ton adhésion plus une période de deux ans.

Elles sont ensuite archivées selon les procédures propres à la Fédération.

Elles sont destinées à l'usage de la Fédération.

Tu peux exercer ton droit d'accès aux données te concernant, les faire rectifier ou demander la limitation de leur traitement en contactant le Délégué à la Protection des Données (DPD) de la Fédération :

à l'adresse postale suivante :

A l'attention du Délégué à la Protection des Données personnelles - FNAS FO - 7 passage Tenaille - 75014 PARIS

OU

par mail à l'adresse suivante : lafnas@fnasfo.fr

Lettre ouverte aux Préfets et aux Directeurs Généraux des Agences Régionales de Santé (ARS)

nécessaires, d'assurer en toute sécurité son travail. Nous demandons, pour assurer les mesures barrière préconisées par le ministère de la Santé que l'ensemble des protections soient mises à leur disposition pour éviter tout risque de contagion.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir qu'ordinairement, la distanciation sociale est une des problématiques générales des personnes accueillies et visitées. C'est pourquoi, dans les conditions sanitaires actuelles, il est quasiment impossible d'imposer de manière systématique la distanciation nécessaire pour prévenir du risque de contagion.

Comment éviter tout contact avec de jeunes enfants en quête d'affection ? Comment éviter tout frottement avec des adultes handicapés mentaux ou physique ? Dans l'Aide à Domicile, comment éviter la proximité des contacts lors de manipulations parfois sans matériel approprié ?? Comment échapper à la proximité et à la familiarité des relations quand elles sont exacerbées par l'insécurité générée par la situation sanitaire exceptionnelle avec :

L'absence de visites familiales pour certains, l'isolement,

L'interdiction de sortie pour d'autres,

Et la présence de tous 24h sur 24h et 7 jours sur 7 (faute de travail, d'occupation habituelle, ou de scolarité).

À cela, il faut ajouter que les obligations d'accueils d'urgence demeurent. Comment protéger le personnel et les résidents présents lors de l'accueil d'un jeune en danger dont le personnel éducatif ne sait rien de son itinéraire ?

Le personnel fait le maximum pour assurer ses missions malgré des conditions sanitaires extrêmement dégradées. Bien entendu les solutions hydroalcooliques et les masques sont indispensables. Pourtant, ces moyens sont largement absents dans tout le secteur. De plus, compte tenu de ce que nous venons de vous exposer, ces mesures - en considérant qu'elles soient systématiquement mises en œuvre - ne suffisent pas.

Le fait de ne pouvoir éliminer les situations de contact, de surcroît sans protection, fait que le personnel, les pensionnaires, les personnes âgées sont dans une situation de risque extrême.

Ceci nous amène à réclamer une protection supplémentaire pour nous indispensable : le dépistage systématique des personnels et des résidents. Il s'agit de répondre au besoin de prévention en sécurité et en santé au travail pour les personnels, ainsi qu'à veiller à la sécurité sanitaire des personnes accueillies et visitées. Une telle disposition, ajoutée au gel hydroalcoolique et aux masques, permettrait de compléter le dispositif de prévention préconisé.

Selon nos informations, dans la plupart des établissements et services, seules des mesures bricolées par les personnels, en l'absence des masques et des gels hydroalcooliques, tentent de protéger les personnes afin d'éviter la propagation.

“

des départements de la région
Auvergne Rhône Alpes et de la région
Centre Val-de-Loire en copie aux
Conseils Départementaux

Un dépistage systématique est indispensable dans les établissements accueillants enfants, adolescents et adultes et dans l'Aide à Domicile.

Mesdames et Messieurs les Préfets,
Monsieur le Directeur Général de l'ARS,

Nos syndicats respectifs, de la région AURA et Centre Val-de-Loire ont décidé de vous interpeler au sujet de la gravité de la situation qui existe dans les établissements de l'Aide Sociale à l'Enfance, les établissements sociaux et médico-sociaux accueillant des enfants, adolescents et adultes en situation de handicap ou de difficulté sociale, et dans les services d'Aide à Domicile.

Si des établissements sont fermés, beaucoup de structures continuent à héberger des enfants, des adolescents et des adultes pour lesquels il n'existe aucune autre solution, et les personnels de l'Aide à Domicile sont auprès des personnes âgées et/ou en situation de handicap.

Les personnels soumis aux mêmes expositions et risques que le personnel hospitalier est incapable, sans les protections

Aujourd'hui nous craignons, à l'instar de ce qui se dessine dans les EPHAD, que la contagion se propage très rapidement dans certains établissements, du fait de l'impossibilité de reconnaître les personnes contaminées.

Une contagion massive des personnels dans nos secteurs occasionnerait une désorganisation sans précédent aux conséquences inenvisageables. Des mesures doivent être prises.

Il s'agit de pouvoir assurer la continuité de l'activité en protection de l'enfance, comme dans tout le secteur médicosocial, l'hébergement des adultes en situation de handicap dont les foyers sont leur lieu de résidence, et plus largement pour l'ensemble des publics vulnérables comme les personnes âgées.

Voilà pourquoi nous vous demandons de prendre toutes les dispositions nécessaires et urgentes, au regard de vos responsabilités, pour que le dépistage systématique puisse être organisé de façon à circonscrire au plus vite les risques de contamination. Cette disposition s'ajoute désormais à l'impérieuse nécessité de voir doter tous les établissements et services du secteur social et médico-social, et de l'Aide à Domicile en masques et gel hydroalcoolique.

Le 24 mars, Christelle Dubos, secrétaire d'État auprès du ministre des Solidarités et de la Santé s'exprimait ainsi : « Nous devons

tout faire pour éviter qu'à la crise épidémique ne s'ajoutent des drames sociaux. L'accompagnement qu'apportent les travailleurs sociaux aux personnes le plus en difficultés dans la vie ne peut pas s'arrêter sans faire peser de lourdes conséquences. C'est notre devoir et notre responsabilité de maintenir l'accompagnement des plus fragiles en cette période de crise. »

En espérant que nos réclamations seront entendues compte tenu de la gravité de la situation, nous vous adressons nos salutations distinguées.

Le 30 mars 2020

**Les secrétaires des Syndicats Départementaux
de l'Action Sociale
01, 15, 26/07, 36, 37, 41, 43, 45, 63, 69, 73 et 74**

”





**ACTION
SOCIALE**

1 SOUPÇON, 1 CONFINEMENT

**LE TEST
POUR TOUS
TOUT DE
SUITE !**

NOTRE SANTÉ AU TRAVAIL N'A PAS DE PRIX

WWW.FNASFO.FR



**ACTION
SOCIALE**

**PAS
DE GEL, DE GANT,
DE MASQUE,
DE DÉSINFECTION**

**POUR SA SANTÉ
ET SA SÉCURITÉ**

**DROIT DE
RETRAIT**

WWW.FNASFO.FR



Le temps des cerises

Quand nous chanterons le temps des cerises
Et gai rossignol et merle moqueur
Seront tous en fête

Les belles auront la folie en tête
Et les amoureux du soleil au cœur
Quand nous chanterons le temps des cerises
Sifflera bien mieux le merle moqueur

Mais il est bien court le temps des cerises
Où l'on s'en va deux cueillir en rêvant
Des pendants d'oreilles

Cerises d'amour aux robes pareilles
Tombant sous la feuille en gouttes de sang
Mais il est bien court le temps des cerises
Pendants de corail qu'on cueille en rêvant

Quand vous en serez au temps des cerises
Si vous avez peur des chagrins d'amour
Evitez les belles

Moi qui ne crains pas les peines cruelles
Je ne vivrai pas sans souffrir un jour
Quand vous en serez au temps des cerises
Vous aurez aussi des peines d'amour

J'aimerai toujours le temps des cerises
C'est de ce temps-là que je garde au cœur
Une plaie ouverte

Et Dame Fortune, en m'étant offerte
Ne saura jamais calmer ma douleur
J'aimerai toujours le temps des cerises
Et le souvenir que je garde au cœur



Chanson dont les paroles furent écrites en 1866 par Jean-Baptiste Clément et la musique composée par Antoine Renard en 1868. Cette chanson est fortement associée à la Commune de Paris de 1871, l'auteur étant lui-même un communard ayant combattu pendant la Semaine sanglante.

NOS PUBLICATIONS SPÉCIALES CORONAVIRUS DEPUIS LE 16 MARS 2020 WWW.FNASFO.FR



CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN : 1774-4202 (Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)
 Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
 7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
 Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL - Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL
 Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 24/04/2020 - B.A.T. : 04/05/2020 - Date supposée de réception : 05/05/2020