

COVID-19 – Dispositions RH mises à jour au 19 mars 2020

Emetteur : Direction Générale

Destinataires : Ensemble des salariés de l'Adapei26

Suite à notre courrier du 13 mars 2020, la situation a déjà fortement évolué et je souhaite vous faire part de ces modifications.

Cette note annule et remplace les différents mails, notes, consignes, ... déjà transmis puisqu'elle reprend à minima l'ensemble des consignes précédentes actualisées des dernières précisions de modalités de mise en œuvre.

Cette note a fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Economique qui approuve pleinement l'ensemble des mesures exceptionnelles décrites ci dessous.

Bien que cette note soit transmise à l'ensemble des salariés, vos directions restent les interlocuteurs privilégiés pour la mise en œuvre et pour toutes questions particulières.

La guerre (cf Président de la République) liée à l'épidémie du coronavirus que nous vivons nous amène à mettre en place des mesures exceptionnelles et temporaires pour permettre la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies de l'Adapei26 dans les meilleures conditions possibles.

Vous trouverez donc les éléments explicatifs ci-dessous.

Mais avant tout, en pareille situation inédite de «guerre virale mondiale» permettez-moi, de vous adresser très sincèrement et très simplement ce message qui vous est dédié à tous, vous ces « héros discrets du quotidien », avec chacun son importance par sa présence, son implication et son sens de l'engagement. Aussi, je décide de m'inspirer fortement de Soprano avec quelques adaptations personnelles nécessaires :

A vous tous...vous, chers salariés de l'ADAPEI,

On n'se connaît pas bien encore mais je voulais vous dire merci

Si vous saviez combien vous pouvez prendre soins des vies

Sans vraiment l'savoir, vous faites déjà de la magie

Moi qui crois toujours et encore en l'être humain

Combien de fois ai-je déjà constaté tous ces coups de mains

pour trouver plus de force et d'envie d'aller faire cette guerre

ce sale Covid qui nous angoisse et qu'on fera bientôt taire

Oui c'est vous qui allez collectivement nous réanimer

Grâce à vous notre flamme d'espoir et de solidarité

Va briller davantage et jusqu'à ce se rallumer

On a tous un jour eu ce moment de magie

Croisé ce héros malgré lui qui veut sauver une vie

Un mot, un sourire, une histoire et l'espoir fleurit

À tous ces héros malgré eux, j'avais leur dire merci

Tous ensemble nous allons encaisser ces coups

Et votre persévérance va nous remettre tous debout !

Ce texte maladroitement réadapté vous est adressé

Que Soprano me pardonne de l'avoir mal plagié

Mais je voulais simplement tous vous saluer

Vous dire merci pour tout le plus que faites et encore vous ferez !!!!

Bien sincèrement,

1) Mise en place du Télétravail

Conformément au communiqué du Ministre du Travail (du 15 mars 2020), les salariés pouvant télé travailler doivent être mis en télé travail sur décision de leur direction d'établissement. Dans la mesure du possible, un ordinateur portable est prêté aux salariés concernés. Les directions et les salariés concernés peuvent se rapprocher du service informatique pour avoir de l'aide à se connecter.

M. PIROIRD	06 72 93 55 72
M. CHOMET	06 18 62 23 05
M. GONON	07 68 49 64 68

Le télétravail n'empêche pas le salarié de venir ponctuellement dans l'établissement pour récupérer des dossiers ou déposer des documents.

Pour info, tous les salariés techniciens paie, comptabilité, et accueil du siège sont en télétravail et joignables au téléphone sur leur ligne habituelle directe aux heures de bureau.

2) Accueil à l'école ou à la crèche des enfants des salariés de l'Adapei26

En application de la circulaire du 13/03 du ministère de la solidarité et de la santé, les salariés des établissements de l'Adapei26 (personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, c'est-à-dire personnel éducatif, soignants, cadres, ...) bénéficient de l'accueil de leur enfant à l'école ou la crèche. Pour bénéficier de cette mesure, il faut que les 2 parents ne puissent pas garder leurs enfants (par exemple, les 2 parents travaillent dans le médico social).

Les salariés doivent se rendre à l'école ou à la crèche avec une fiche de paie et une attestation qui leur sera remise par leur direction (fichier « [Covid-19-attestation-qualité-professionnels-sms](#) »).

Il semblerait que certaines écoles refusent d'accueillir les enfants de nos salariés. Dans ce cas, les salariés doivent transmettre cette information à la Direction Générale (Icheyron@adapei26.org) et indiquer : le nom, prénom du salarié, le nom prénom de l'enfant, la fonction du salarié, le nom et l'adresse de l'école, la classe de l'enfant. Nous transmettrons ces éléments à l'Education Nationale pour tenter de débloquer la situation.

3) Possibilité d'arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile

Dans la situation actuelle, il est toléré pour les salariés dont le travail ne permet pas le télétravail, la possibilité de transmettre à leur direction une attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile (fichier « [Covid-19-attestation-garde-enfant](#) »).

Avec les attestations des salariés, les établissements doivent faire la déclaration sur ameli.fr selon le mode opératoire de l'Assurance maladie (fichier « [mode-opératoire-tls-gardes-enfants](#) »).

Ces arrêts de travail sont valables du lundi au vendredi. Aussi, les salariés travaillant le week-end devront se présenter à leur poste de travail.

L'arrêt de travail pour garde d'enfant n'est pas forcément continu. Le salarié peut tout à fait venir travailler les jours où il a une solution de garde d'enfant.

La rémunération de ces arrêts de travail sera maintenue en totalité durant les périodes d'absence même si le salarié est en CDD ou à moins d'un an d'ancienneté.

4) Arrêt de travail pour les salariés à risque

Les salariés à risque sont les salariés dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie.

Le Haut Conseil de la Santé Publique a rendu un avis établissant des critères de vulnérabilité et permettant d'identifier ces salariés à risque.

Désormais, les salariés concernés (entrant dans la liste des pathologies) doivent faire la demande en ligne d'un arrêt de travail sur le site ameli.fr (fichier : « *Covid-19-declare-ameli-personnes-à-risques* »)

Les salariés concernés doivent transmettre à l'établissement une copie de cette déclaration ou récépissé dans les 48 heures.

Avant de faire leur déclaration, il est conseillé au salarié de prendre l'avis de leur médecin traitant pour savoir si leur situation personnelle entre dans la liste des pathologies définies.

En effet, dans le cas contraire, les salariés pourraient ne pas être indemnisés par la CPAM et dans ce cas, il n'y aurait pas de maintien de salaire de l'employeur.

En cas d'indemnisation par la CPAM, la rémunération de ces arrêts de travail sera maintenue en totalité durant les périodes d'absence même si le salarié est en CDD ou à moins d'un an d'ancienneté.

5) Arrêt de travail pour les salariés qui ont un proche à risque

Par assimilation aux salariés à risque, on peut supposer que les proches à risque sont les personnes (enfants, conjoint, parents, ...) qui présentent les pathologies définies par le Haut Conseil de la Santé Publique.

Les salariés concernés devraient donc faire la même démarche de demande en ligne d'un arrêt de travail sur le site ameli.fr.

Comme nous n'avons aucune certitude sur cette procédure, il est fortement conseillé au salarié (avant de faire leur déclaration) de s'assurer auprès de la CPAM qu'ils seront bien indemnisés.

En effet, les salariés qui ne seraient pas indemnisés par la CPAM pourraient ne pas avoir le maintien de salaire de l'employeur.

Naturellement, en cas d'indemnisation par la CPAM, la rémunération de ces arrêts de travail sera maintenue en totalité durant les périodes d'absence même si le salarié est en CDD ou à moins d'un an d'ancienneté.

6) Salariés qui ont peur ou ont des angoisses à venir travailler

En l'absence de mesures protections disponibles pour les salariés (manque de masque, ...), les salariés qui ne peuvent pas venir travailler car ils ont peur pour leur santé, nous conseillons aux directions de ne pas les contraindre pour venir travailler et de les diriger vers leur médecins traitant. Le cas échéant, le salarié peut également demander à prendre des congés pour justifier ces absences.

7) Déplacement des salariés

Afin de permettre aux salariés de circuler pour se rendre au travail, l'employeur doit remettre aux salariés un justificatif indiquant qu'ils doivent se déplacer (fichier : « *justificatif-de-déplacement-professionnel* »)

Il appartient aux Directeurs des établissements de remplir ce document pour les salariés concernés.

Par ailleurs, il faut rappeler aux salariés qu'ils doivent impérativement remplir une attestation (fichier : « *attestation-de-déplacement-dérogatoire* ») en cochant la case « *déplacement professionnel* » pour chaque jour de travail.

Il nous est signalé que les forces de l'ordre menacent de verbaliser nos salariés qui rejoignent leur lieu de travail. Dans ce cas, nous vous demandons de ne pas régler l'amende et nous interpeller immédiatement au 04 75 82 13 82 ou par mail icheyron@adapei26.org.

8) La mobilité inter établissement des salariés

Les salariés des établissements qui ont un nombre d'usager très limités (IME, ESAT, SAAJ) doivent se rendre disponible aux établissements qui en ont besoin.

Les directions d'établissement doivent lister les salariés disponibles, prendre contact avec les foyers voisins (hébergement, vie, MAS, FAM) et organiser la mobilité en bonne intelligence collective.

Si les établissements (foyer de vie et hébergement) n'ont pas de besoin tout de suite, les salariés doivent rester chez eux à disposition, en mode réserve et pouvant être appelé pour intervenir sur un autre établissement.

La mobilité se fait d'abord sur le mode volontaire.

En accord avec le CSE, les horaires pourront être modifiés et les délais de prévenance seront suspendus. Dans la mesure du possible, il sera proposé aux salariés une programmation à la semaine. Il sera privilégié de longues périodes de travail (12h par jour) pour optimiser les déplacements des salariés.

Si la mobilité augmente le temps de travail du salarié, ce temps supplémentaire sera payé en heures supplémentaires ou complémentaires. En cas d'horaire d'internat, les salariés bénéficieront du coefficient d'internat et des IDJF le cas échéant.

Concernant les trajets pour se rendre dans le nouvel établissement, les salariés seront remboursés selon les indemnités kilométriques habituelles sauf si les trajets sont faits avec un véhicule de l'Adapei ou en covoiturage.

Le temps de trajet sera compté comme du temps de travail effectif pour le temps au-delà du temps de trajet habituel du salarié.

9) Evolution des fonctions des salariés

S'agissant d'une situation exceptionnelle et temporaire, les salariés peuvent être amenés à intervenir « *en renfort* » sur d'autres fonctions indispensables à la poursuite de l'activité. Ils peuvent être amenés à faire des tâches qui ne sont pas normalement les leurs.

Ces autres fonctions ou tâches pourront avoir lieu sur un autre établissement en cas d'absences importantes de salariés.

10) Dérogation à la réglementation du droit du travail

La situation actuelle doit être qualifiée d'exceptionnelle et temporaire. Dans ces conditions, en matière de droit du travail, l'employeur peut procéder à des modifications qu'il ne pourrait pas faire en temps normal.

Nous avons convenu avec le CSE qu'il est possible de passer à des journées de 12 heures pour tous les salariés avec possibilité de faire au-delà si la situation l'exige.

Afin d'éviter les allers et venues, les horaires coupés sont à éviter.

La durée hebdomadaire maximum du travail pourra être portée à 48 h.

Le repos quotidien pourra être réduit à 9h avec possibilité de faire 2 jours de suite et un hébergement dans l'établissement ou hôtel à proximité (payé par l'Adapei) si nécessaire.

L'amplitude pourra être portée à 15h pour tous salariés

Si les plannings doivent être modifiés, les directions d'établissements doivent informer par mail de ces modifications le DRH et le secrétaire du CSE.

Afin de faire face à la crise actuelle, il sera demandé aux salariés leur compréhension pour reporter leurs congés (congés payés, congés anciennetés, congés trimestriels, JRTT).

En cas d'absence des surveillants de nuit, il pourra être fait appel à d'autres personnels quelque soit leurs qualifications. A titre dérogatoire et en accord de la direction, la surveillance de nuit pourra être effectuée couchée et payée heure pour heure.

11) Les heures complémentaires et supplémentaires générées par la situation exceptionnelle

Par dérogation à l'Accord ARTT, les heures complémentaires ou supplémentaires réalisées dans le cadre de l'épidémie du coronavirus seront défiscalisées et payées le mois suivant leur réalisation.

Enfin, pour conclure, vous êtes tous conscients que nous vivons une période globalement exceptionnelle et inédite à tous les niveaux :

Période de lutte qui nous désorganise, nous angoisse, nous insécurise, et nous contraint à opérer au jour le jour sans visibilité même à très court terme.

Période de rassemblement, de fraternité, de solidarité, de sollicitude voire même de compassion qui nous rend déjà aujourd'hui plus fort qu'hier et moins que demain.

Période d'initiative, de prise de risques mesurés, de créativité, d'innovation...où presque tout est permis de repenser, de ré inventer et de co construire, au niveau des plannings, des agencements de locaux, des évolutions de fonction de chacun...

Période d'union et d'intelligence collective avec un travail formidable en concertation avec tous les membres du CSE incluant les délégations syndicales maintenant le climat social serein et qui tend peut-être à atténuer les angoisses individuelles.

Période de militantisme accru où chacun (quelle que soit sa fonction) se rend, autant que possible sur son lieu de travail ou reste en réserve pour toute mobilisation, parce qu'il sait pourquoi il a choisi ce métier à forte vocation humaine pour accompagner les plus vulnérables en temps normal, et encore plus vulnérables aujourd'hui et demain. Les administrateurs aussi restent à nos côtés, même démunis, ils sont là. S'ils montrent l'exemple de ne pas pénétrer dans les établissements et services selon les consignes internes, à ce jour, je ne cesse de recevoir des propositions pour nous venir à tous en aide.

Adapei de la Drôme

C'est d'ailleurs aussi dans ce bel état d'esprit, que de nombreux salariés psychologues de l'Adapei restent mobilisés par des présences internes et des contacts téléphoniques ou mails afin de rester à l'écoute des angoisses et des craintes individuelles et/ou collectives.

Je voudrais aussi terminer sur une belle note d'espoir et de créativité en vous informant de la création d'une unité de confinement associative (mobilisable par tous) dénommée « ELPIDA » (ou ESPOIR en grec) sur le complexe Agora.

De plus, pour le petit plaisir gustatif de chacun, sur suggestions du CSE, je vous confirme la mise en place prochaine de repas « plus festifs et améliorés » sur tous les établissements gérés la Sodexo (pour le moment) à raison de 2 fois par semaine (pour le moment également) : L'objectif étant d'aiguayer davantage le quotidien de tous en excitant nos papilles.

Persuadée de votre conscience professionnelle, de votre dévouement, de votre engagement et de votre civisme, je vous remercie très sincèrement à nouveau et je nous fais confiance pour sortir tous grandis de cette crise spectaculaire, car c'est dans l'union, la sérénité, le calme, la tête froide et le travail collectif que nous gagnerons cette guerre invisible !

Très respectueusement,

Hamida HARRANG