

COVID-19 – Dispositions générales mises à jour au 26 mars 2020

Emetteur : Direction Générale

Destinataires : Directeurs d’Etablissement

Copie pour info et affichage : Ensemble des salariés de l’Adapei26

Bien que l’ensemble des salariés soit en copie de ces informations, pour autant, il est impératif que les directeurs, responsable de leur établissement et service, puissent accompagner ces informations pour une bonne application à tous.

Cette note reprend certaines thématiques déjà traitées précédemment mais avec de nouvelles dispositions règlementaires compte tenu de l’évolution de la crise sanitaire.

De nouvelles thématiques viennent également compléter cette note.

Table des matières

Nouvelles mesures de prise en charge _____	2
1. Création d’une zone de confinement associatif ELPIDA à ROMANS _____	2
2. Consignes de port des masques chirurgicaux _____	2
Modalités de déploiement des salariés _____	3
3. Salariés en réserve _____	3
4. Modification des fonctions _____	3
5. Mise en place d’une fiche navette de suivi individuel des horaires _____	3
Absentéisme _____	4
6. Arrêt de travail pour garde d’enfant à domicile _____	4
7. Situation des salariés qui ont un proche à risque ou qui ont des angoisses pour venir travailler _____	4
Gestion des congés _____	5
8. Gestion des congés prévus _____	5
9. Acquisition des JRTT _____	5
10. Mise en congés des salariés par l’employeur _____	5
11. Quel sort des congés prévus du 27 au 30 avril ? _____	5
Cellule d’écoute et de soutien psychologique _____	5
Et pour finir ... _____	6

Nouvelles mesures de prise en charge

1. Création d'une zone de confinement associatif ELPIDA à ROMANS

Afin de limiter les risques de contamination et de sécuriser le fonctionnement quotidien des établissements, l'Adapei26 a décidé de créer une zone de confinement associatif à l'Agora à Romans.

Cette zone est opérationnelle à compter de ce jour et permet d'accueillir tous les résidents de tous les établissements de l'adapei26 qui présentent des symptômes suspects (toux, fièvre persistante, courbatures, ...).

Pour renforcer l'appréciation des cas suspects de l'ensemble de nos résidents, nous avons contractualisé un partenariat **avec un médecin urgentiste**, joignable tous les jours de 9h à 18h.

De plus, le transport des résidents malades sera sous-traité à **une société d'ambulance** Direct Secours permettant ainsi le transport sécurisé (assis ou couché) de la personne en suspicion de Covid-19.

2. Consignes de port des masques chirurgicaux

Selon les nouvelles directives de l'ARS et de Répias PRIMO, « *les masques FFP2 sont réservés exclusivement aux personnes soignants qui réalisent des gestes médicaux invasifs ou des manœuvres au niveau de la sphère respiratoire (exemple : dépistages Covid, intubation, aspiration, kiné respiratoire).* »

De ce fait, l'Adapei26 ne bénéficiera que de **masques chirurgicaux qui devront être utilisés dans les conditions suivantes :**

- Par les usagers présentant des signes symptomatiques d'infection respiratoire
- Par les salariés en contact avec un résident présentant des signes symptomatiques et d'infection respiratoire

De plus, l'Adapei26 a conventionné avec l'hôpital de Valence pour bénéficier de **l'appui du médecin Hygiéniste** qui valide avec nous tous nos protocoles, procédures et consignes.

A ce jour, l'Adapei26 commence à recevoir un stock hebdomadaire de masques chirurgicaux uniquement à destination de certains établissements relevant de l'ARS.

Dans l'attente d'un éventuel stock du Conseil Départemental, **la distribution des stocks de masque se fera au niveau de l'ensemble des établissements de l'Adapei26**, sur décision du siège et devront être impérativement utilisés dans les conditions définies ci-dessus.

Modalités de déploiement des salariés

3. Salariés en réserve

L'accueil limité d'usagers dans les IME, SESSAD, ESAT, SAJO, SATP, ... entraîne la mise en réserve des salariés à leur domicile sans travail.

L'Adapei26 suivant les recommandations de l'ARS, a décidé de ne pas recourir à l'activité partielle (chômage partiel générant une baisse des rémunérations nettes) et de maintenir tous les salariés en activité pour assurer la continuité de l'accompagnement.

Aussi, les salariés en réserve à domicile sont mobilisables, à tout moment, pour intervenir en renfort des effectifs des établissements qui en auraient besoin.

Il a été demandé aux Directions de prévoir d'ores et déjà la liste des salariés en réserve (salariés en CDI prioritairement) en vue de leur affectation dans un autre établissement et de communiquer aux salariés concernés ces lieux d'affectation. Chaque salarié peut être prévu sur 1 ou 2 établissements.

La réserve a pour objectif de renforcer et de soulager les équipes déjà fatiguées qui travaillent dans un établissement qui fonctionne en continue, 7 jours sur 7 et 24h sur 24.

Afin de limiter la fatigabilité des professionnels des établissements qui fonctionnent en continue, **il a été demandé aux directions d'accorder des récupérations exceptionnelles** aux salariés et de faire intervenir les salariés en réserve. Cette mesure permettra aussi aux salariés en réserve de faire connaissance des résidents, des pratiques professionnelles et des nouveaux lieux de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les directions peuvent demander aux personnels en réserve à domicile de **rédiger des écrits, des comptes rendus, des mises à jour des projets personnalisés... et / ou d'assurer un accompagnement à distance** des travailleurs d'ESAT ou des enfants des IME, ...

Il est important de rappeler que les salariés en réserve ne sont pas en congés.

4. Modification des fonctions

En cette crise sanitaire mondiale, les salariés en réserve mais aussi les salariés en activité peuvent être **mobilisés sur des tâches qui ne sont pas toujours celles qu'ils exercent normalement.**

La lutte du Covid-19 passe par des règles strictes d'hygiène. Aussi, il pourra être demandé à tous les salariés de faire des travaux de désinfections de locaux pour assurer la sécurité sanitaire des résidents. Ce n'est plus une faculté, cela devient une obligation et nous vous remercions de votre compréhension et de votre solidarité.

5. Mise en place d'une fiche navette de suivi individuel des horaires

A compter du 30 mars 2020, les directions devront **signifier par courrier au salarié en mobilité le nouveau lieu d'affectation temporaire, les horaires et de la durée de la mobilité.**

Il sera également mis en place **une fiche navette de suivi des horaires pour chaque salarié** en mobilité permettant le décompte des heures réalisées et ainsi que la prise en compte le cas échéant des heures supplémentaires ou complémentaires.

Cette fiche sera validée par les directions des établissements accueillants et remis aux directions des établissements d'origine.

Absentéisme

6. Arrêt de travail pour garde d'enfant à domicile

Comme indiqué dans la note du 19 mars 2020, les salariés ont la possibilité de transmettre à leur direction une attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile (fichier « Covid-19-attestation-garde-enfant »).

En ces temps de durcissement liés au stade 3 de la crise sanitaire et aux mesures gouvernementales, **l'octroi d'un arrêt de travail n'est plus systématique et peut être refusé par les directions.**

A cet effet, les directions doivent **systématiquement** vérifier avec le salarié :

- l'âge de l'enfant
- l'impossibilité pour l'autre parent de garder l'enfant
- l'impossibilité pour la crèche ou l'école ou le collège d'accueillir l'enfant du salarié

A partir du 30 mars 2020, les directions devront transmettre au siège la copie des attestations de garde d'enfant avec la mention « *bon pour accord* » + signature de la direction attestant la vérification des informations communiquées.

Il sera également mis en place un suivi quotidien de la situation de chaque salarié par les directions puis consolidé par le siège

7. Situation des salariés qui ont un proche à risque ou qui ont des angoisses pour venir travailler

En l'absence de position à ce jour de la CPAM sur ces situations, les salariés concernés ne pourront toujours pas être indemnisés par la CPAM, ni par l'employeur.

Aussi, afin de préserver autant que possible le personnel, **nous acceptons encore que les salariés justifient leur absence soit avec des congés** (s'ils ont encore des droits à congés payés, congés d'ancienneté, ...), **soit avec un congé sans solde.**

Gestion des congés

8. Gestion des congés prévus

Certains salariés avaient prévu des congés dans les prochains jours ou semaines.

Compte tenu de la situation de crise sanitaire, il est rappelé que **les directions peuvent demander aux salariés de reporter leurs congés** et nous vous remercions de votre compréhension.

Pendant, en fonction de la situation particulière de chaque établissement, **les directions peuvent avec tout le discernement nécessaire, maintenir ces congés** et ce, même si le salarié souhaite reporter le congé prévu.

9. Acquisition des JRTT

Les salariés absents pour arrêt maladie, pour arrêt de travail garde d'enfant, pour arrêt de travail pour risque de développer une forme sévère de la maladie **n'acquièrent plus de JRTT durant ces absences**, comme cela est prévu dans notre accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.

Pour mémoire, l'acquisition des JRTT se fait en lien avec le temps de travail effectif.

Par ailleurs, les salariés en réserve qui ne seraient pas sollicités pour intervenir dans un autre établissement n'acquièrent également plus de JRTT.

10. Mise en congés des salariés par l'employeur

Dans la situation actuelle, nous n'avons **pas prévu de négocier un accord d'entreprise** pour permettre la mise en congés d'office des salariés comme prévu par les nouvelles ordonnances du gouvernement. Nous devons rester mobilisés pour assurer la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies.

11. Quel sort des congés prévus du 27 au 30 avril ?

A ce jour, les congés prévus fin avril et notamment les fermetures des IME et des ESAT ne sont **pas remises en cause**. Naturellement en fonction de l'évolution de la situation et des annonces gouvernementales, nous pourrions revenir sur cette position.

Cellule d'écoute et de soutien psychologique

En cette période particulière que nous vivons face à l'épidémie de Covid-19 et aux mesures de confinement, nous vous informons que nos organismes de prévoyance ont mis en place une cellule d'écoute et de soutien psychologique à votre disposition pour répondre à vos inquiétudes.

Vous pouvez la contacter au 0805 230 443

Accessible 24h/24 - 7j/7 (appels anonymes et gratuits).

Cette mesure vient s'ajouter aux mesures déjà déployées par les directions avec le soutien des psychologues que nous saluons pour leur esprit de solidarité.

Et pour finir ...

Comme vous pouvez le constater, le plus haut niveau de la crise sanitaire n'étant toujours pas atteint, nous devons tous rester mobilisés pour assurer et assumer notre mission première d'accompagnement de personnes vulnérables qui n'ont que nous en premier ligne et en premier secours.

- Si nous comprenons votre réelle inquiétude pour vous et vos proches à vous rendre au travail,
- Si nous comprenons votre préférence à poursuivre la garde de vos enfants malgré la possibilité d'autres choix,
- Si nous avons répondu favorablement à la mise des salariés en réserve à domicile au lieu de les maintenir sur site pour plus d'agilité au quotidien,
- Si nous ne vérifions pas avec l'appui de la médecine du travail de la légitimité des personnes réellement à risque, préférant travailler dans la confiance,
- Si nous ne pointons pas les salariés qui ont déjà refusés d'autres missions par manque d'explications sur l'utilité de leurs nouvelles missions,
- Si nous mettons de nouvelles mesures de prise en charge financière dans le cadre des déplacements inhabituels (hôtel, indemnité km, ..) incitant davantage à la mobilité,
- ...

C'est parce qu'aujourd'hui nous avons besoin de vous et que chacun peut contribuer à son niveau à l'intérêt général

Vous êtes tous importants, vous êtes tous précieux, nous sommes tous inquiets ..., nous avons besoin de vous tous !

Mesdames et messieurs, tant que notre système de fonctionnement actuel basé sur la bienveillance, la confiance et la reconnaissance peut tenir, nous saurons le préserver autant que possible et mettre en place des mesures toujours plus favorables si c'est possible.

Mais, si ce système devenant vite fragile par manque de solidarité collective, nous aurons malheureusement le regret de devoir durcir nos mesures et les calquer au strict minimum légal, par manque de moyens humains.

J'en appelle donc à votre sens des responsabilités, votre solidarité, votre engagement et surtout votre présence (télétravail ou physique) autant que vous le pourrez.

Je vous remercie de votre compréhension et vous transmets mes plus sincères remerciements.

Hamida HARRANG
Directrice Générale

