

[Tapez ici]

Information CSE

Mr Vanwalscappel, Président soulignait dans les quotidiens, ainsi que lors de la dernière réunion de CSE, l'engagement, la mobilisation et la réactivité des professionnels dans la crise du COVID 19.

Grâce à cette dynamique, les accompagnements essentiels pour les personnes (en hébergement, milieu ouvert, dans le secteur enfance) et les activités obligatoires de l'ESAT sont assurés par les professionnels.

Cette période a amené des réorganisations dans les services et établissements.

Les professionnels, au service des familles et personnes accompagnées, se sont très vite inscrites dans ces nouvelles pratiques, continuant à exercer sur le terrain dans un contexte d'inquiétude par rapport à la contamination du covid.

L'état d'alerte permet aux entreprises ayant **des difficultés économiques** de déroger à certaines règles du Droit du travail en cette période de confinement.

Dans l'accord 35, les salariés de l'ESAT obtiennent 18 jours de repos en contrepartie de 38 heures de travail par semaine.

Malgré plusieurs interpellations des Instances Représentatives du Personnel sur l'organisation, l'association a décidé unilatéralement, **après 4 semaines de mise en place du roulement**, de retirer des droits au jour de repos aux professionnels de l'ESAT en s'appuyant sur l'article 2 de l'ordonnance N°2020-323 (ordonnance urgence sanitaire)

Article 2 de l'ordonnance N°2020-323

« **Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques** liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter **un délai de prévenance d'au moins un jour franc** :

1° Imposer la prise, **à des dates déterminées par lui**, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;

2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. ».

Lors de la réunion du CSE du 10 avril, l'employeur n'a pas pu nous démontrer les difficultés économiques (En effet, l'ARS continue de payer les salaires....et l'association ne remplace pas tous les arrêts, il y a donc **un gain** sur les remboursements de la prévoyance).

L'association n'a pas tenu compte du fait que **nous n'occupons pas le poste pour lequel nous sommes embauchés**. Des secrétaires, moniteurs ateliers, éducateurs techniques, éducateurs spécialisés, chefs de service,... se retrouvent agent de blanchisserie industrielle (blanchisserie) et/ou ouvrier de production (emballage du pain pour les plateaux repas à domicile) pour aider les hôpitaux et les EPHAD.

L'association justifie cette mesure dans un souci organisationnel... mais ne nous a pas répondu sur la question des jours de RTT des cadres de direction (à savoir si 5 jours de RTT de leur 23 jours acquis par accord d'entreprise allaient également être retirés). La réponse fût : « La question n'est pas là ».

[Tapez ici]

L'association n'est pas dans le dialogue avec les instances représentatives du personnel. Nous devons toujours interpellier la direction générale collégiale pour obtenir des réunions. Il n'y a pas d'initiative de cette direction.

L'association ne prend pas en compte les recommandations de la CSSCT.

- Par exemple, elle reste très floue concernant le cas d'un directeur venant travailler sur place alors qu'une personne de son foyer est diagnostiquée COVID 19. L'association était au courant de cette situation, puisque la personne contaminée est une salariée qui a pu bénéficier d'un dépistage. Cette situation **risque d'être à l'origine d'une chaîne de contamination**. Nous aimerions connaître l'avis de l'ARS sur cette situation.
- Actuellement, le protocole ne prévoit pas de masque pour les interventions de **professionnels en hébergement**. Or, le port du masque chirurgical permettrait une double protection. A savoir, d'éviter le risque de contagion pour les personnes accompagnées, pour lesquelles le risque est extérieur et donc amené par les professionnels en contact avec eux ; et permettrait la protection des salariés.
- Nous avons en stock des masques FFP2 non périmés mais **des masques périmés depuis 2012** nous sont fournis.

Les personnes travaillant chez eux doivent utiliser leurs matériels personnels et les connexions nécessaires sans avoir aucun dédommagement de l'association..

Par ces mesures, la direction collégiale de l'association nous montre qu'elle ne soutient pas les salariés engagés et mobilisés en 1ere ligne et ne prend pas en compte les risques engagés pour la santé de ces salariés, ni le stress et ni la fatigue sur le terrain.

Les salariés attendent un soutien, une reconnaissance tel que le maintien des droits, l'octroi de jours de congés supplémentaires pour les foyers, un remboursement des frais de travail à domicile, la prime Macron (renvoyée à plus tard...), plus de protections face au risque épidémique.

Les Représentants du CSE demandent une position associative claire et définie face aux situations à risque repérées pour la santé de tous.

Malheureusement, les réponses que nous avons obtenues ne vont pas dans ce sens...

Les membres du CSE restent vigilants à la santé des salariés et restent à vos côtés.

Vous pouvez nous contacter par mail

CSEAPEI@SFR.FR

Les membres du CSE