



Agissons pour l'inclusion

Le directeur général

4, avenue de l'Europe,
31522 Ramonville-St-Agne

t. 05.62.19.30.30

f. 05.62.19.30.31

asei.asso.fr

Référence :

CD/10099

Ramonville Saint-Agne
Le 31 mars 2020

Bonjour à toutes et tous,
Bonjour à chacune et chacun,

Nous entrons désormais dans une phase active de virus en Occitanie et la violence constatée en Ile-de-France montre que les mesures prises au sein de l'ASEI étaient nécessaires.

Le Ministère de la Santé a appelé au confinement individuel dans les EHPAD et il va nous falloir l'envisager également dans les MAS, FAM et sans doute Foyers en fonction des analyses faites localement pour les équipes. Il est également envisagé la possibilité d'un confinement de certains professionnels au sein des établissements pour limiter au maximum la transmission du virus.

D'autres mesures nous attendent telle la réouverture des places en établissements pour enfants et adolescents pour des jeunes ne pouvant rester à domicile ou pour accueillir d'autres personnes en difficulté dans les structures sociales, ou encore le renforcement de la téléconsultation et des séances à renforcer à domicile.

C'est dans ce contexte exceptionnel de crise sanitaire majeure que sont apparues les ordonnances du gouvernement qui permettent de déroger largement au Code de l'action sociale et au Code du travail.

Il est capital de les resituer dans le contexte actuel afin d'en comprendre la portée. Elles seront mises en œuvre au sein de l'ASEI dans les situations les plus difficiles et avec une information des professionnels dont je salue avec fierté l'engagement.

La protection des professionnels a été et reste notre première préoccupation afin qu'ils puissent œuvrer avec le maximum de sécurité pour eux, pour leurs proches et pour les personnes accompagnées.

A ce jour, la livraison des masques est acquise de manière hebdomadaire. Il s'agit de masques chirurgicaux qui protègent de manière correcte sauf pour les actes infirmiers de proximité pour lesquels les masques FFP2 sont nécessaires.

Nous en avons un petit stock et nous mutualiserons si nécessaire dans l'attente des livraisons annoncées.

Les besoins en gel hydro-alcoolique ont été recensés et les commandes sont passées.

Les gants sont en nombre suffisant et les besoins de lunettes répertoriés.

.../...

Enfin s'agissant des tenues de travail, nous faisons face à une pénurie momentanée de sur-blouses et avons des pistes pour obtenir des vêtements de travail pour les professionnels au contact des personnes accompagnées.

Le dispositif se mettra progressivement en place dans les jours à venir.

Vous le voyez, les mesures sont prises et viennent en plus des mesures barrières pleinement d'actualité qu'il faut respecter.

Des formations accélérées seront mises en place sur les protocoles d'hygiène et de désinfection, notamment sous forme de vidéos pour ceux qui font du travail à distance et en proximité pour les établissements confinés et services.

La protection des professionnels et de leurs proches passe aussi par des absences justifiées :

- Par des arrêts de travail déclarés par l'employeur sur le site AMELI (CPAM) matérialisée par une attestation sur l'honneur en cas d'impossibilité pour le salarié de trouver une solution de garde d'un enfant de moins de 16 ans.

Il est rappelé que des crèches ont été mises en place par l'Education Nationale pour les professionnels qui sont prioritaires (les contacts et inscriptions sont sur le site DASEN du département).

Les besoins en personnels soignants vont s'intensifier ces prochains jours. Les arrêts de travail exceptionnels entraînent les mêmes conséquences que les autres arrêts de travail sur les droits à congés.

Par ailleurs l'employeur a la possibilité, dans les cas extrêmes ou en cas d'abus, d'interrompre cet arrêt de travail. Vous pouvez compter sur l'approche humaniste et bienveillante et je compte sur l'engagement de chacune et chacun en ces périodes difficiles.

- Par des arrêts pour la protection des salariés fragiles. Il s'agit de femmes enceintes au dernier trimestre de la grossesse ou de personnes souffrant d'une maladie reconnue ALD par la CPAM.

A ce jour (car le système a évolué) les personnels soignants ne peuvent pas se déclarer sur le site declare.ameli.fr et doivent passer par leur médecin traitant, et en cas de désaccord par le médecin de santé au travail.

Le site par contre est encore ouvert pour les autres professionnels. Attention, il s'agit d'une demande d'arrêt de travail et il conviendra d'attendre dans ce cas le retour de la CPAM.

Pour favoriser la continuité des services et répondre aux instructions de confinement des salariés, a été mis en place le télétravail pour les personnels administratifs.

Il s'agit d'assurer la continuité des services support. La paie du mois de Mars a été assurée sur la base de celle du mois de février et a pu être virée à compter du 26 ; bravo aux personnels RH. Sur celle du mois d'Avril seront effectuées les régularisations des éléments variables dans la mesure du possible. Le règlement des factures et la facturation des journées seront également assurés grâce à ce dispositif.

Pour les soignants et éducateurs au sens large a été mis en place le travail à distance. Il s'agit de poursuivre l'accompagnement et le soutien aux jeunes et adultes à domicile ainsi que leur entourage.

Afin d'aider les salariés, nous avons autorisé l'utilisation à domicile des outils professionnels quand cela était nécessaire. Pour le travail à distance, l'accès au DIPA a été facilité par une augmentation sans précédent de la puissance de notre réseau. (Pour information, la semaine dernière, Orange a constaté que le trafic sur les réseaux était égal à trois fois celui d'un 31 décembre !!).

.../...

Des systèmes de téléconsultation ont été mis en place sur tous les établissements et services pour les médecins (système DIMA et maintenant TELEO avec le CHU).

D'autres systèmes vont être lancés dès que la compatibilité avec notre réseau sera assurée (pour les orthophonistes par exemple).

L'exécution d'un tel télétravail ou travail à distance s'effectue comme le travail posté sous la hiérarchie d'un cadre qui définit et contrôle le travail quotidien. Le dialogue et la communication avec les cadres supposent de la part de ceux-ci une disponibilité que je salue car elle est déterminante pour que l'ASEI assure ses missions auprès des personnes accompagnées et leur entourage.

Le maintien des activités dans toute ses formes au sein de l'ASEI induit une disponibilité exceptionnelle de tous les professionnels et je les en félicite.

Voici des exemples d'évolution temporaire des conditions de travail avec leurs adaptations :

- Ceux qui sont en poste en établissement ou qui ont besoin de se déplacer reçoivent une attestation dérogatoire de déplacement
- Ceux qui peuvent être amenés à dormir sur place ou dans un périmètre restreint grâce à des places en hôtels ou en Airbnb « solidaires » et à des taxis gratuits qui seront pris en charge par l'ASEI (surtout Paris, Hendaye et peut-être Toulouse).
- Durée de travail hebdomadaire portée à 60 heures, durée journalière 12 heures, temps de repos réduit à 9 heures sont des exemples des mesures possibles prévues par ordonnances et elles seront prises selon les nécessités avec information au CSE et à la DIRECCTE.

Le volontariat et l'engagement restent la base du fonctionnement au sein de l'ASEI, mais en cas de besoin ces mesures peuvent être imposées en fonction de la situation de nécessité.

De même, le travail demandé à un professionnel peut sortir du cadre du métier pour répondre aux besoins du service. Cette mesure est prévue par l'ordonnance dans des cas extrêmes.

De la même façon, il peut être demandé à un salarié d'aller exercer dans un autre établissement.

Il s'agit de l'application des mesures prévues par un accord d'entreprise de 2005 au sein de chaque bassin. A ce jour plus d'une quarantaine de salariés volontaires est venue renforcer leurs collègues, bravo à eux. Dans ce cas, des voitures de service peuvent être mises à disposition et les frais spécifiques pris en charge sur facture.

Ces besoins s'amplifiant il est rappelé qu'un ordre de mission peut être émis par un cadre d'autorité et le refus du salarié serait alors traité d'une manière disciplinaire.

Le nombre de volontaires actuel traduit la belle solidarité au sens de l'ASEI et il ne serait pas acceptable que la mise en œuvre de nos valeurs soit entachée par quelques « déserteurs ».

Ces mesures exceptionnelles supposent naturellement que nous soyons en mesure de reconnaître les efforts des professionnels :

- Les droits individuels et collectifs sont bien entendu maintenus (salaire, congés, prévoyance, mutuelle etc.).
- Les heures effectuées en sus seront en priorité récupérées afin de permettre le repos sinon elles seront rémunérées.
- Nous entrons prochainement dans une période de vacances scolaires et nous nous efforcerons de maintenir les CP posés.

Nombre de salariés propose de revoir leurs congés afin de faciliter la continuité dans les établissements et services je les en remercie et il appartient aux directeurs bassins et directeurs d'arrêter les tableaux des congés.

.../...

Nous allons l'organiser cette semaine avec l'objectif de nous préparer à une crise qui durera vraisemblablement plus longtemps que fin avril. C'est pourquoi il sera fait utilisation de la possibilité d'imposer la prise de RTT et récupérations, de reporter des congés et d'en avancer d'autres s'agissant dans un premier temps des congés 2019-2020 en priorité.

Dans un souci d'équilibre, j'ai présenté la situation aux représentants syndicaux de l'ASEI avec la volonté d'aboutir à un accord cadre le 7 avril sur les grands principes permettant cette continuité à moyen terme et anticipant la reprise des activités dans « l'après-crise » qui nécessitera un nouvel effort des salariés.

Nous terminons également la négociation sur la prime pouvoir d'achat et je ferai pression avec la FEHAP auprès des pouvoirs publics pour que « la reconnaissance » du Président de la République vis-à-vis des soignants de l'Hôpital Public s'étende aussi à tout notre secteur médico-social et social, ce qui n'a pas été le cas en son temps pour les EHPAD !!

Il est important de maintenir le dialogue social dans cette période exceptionnelle tant au niveau du siège que des bassins.

J'ai essayé de faire un tour complet des questions qui nous remontent aujourd'hui et j'ai conscience de ne pas avoir été aussi précis que vous pourriez le souhaiter.

Notre capacité d'adaptation et d'anticipation est mise à dure épreuve mais l'équipage tient bon !!

Vous pouvez compter sur la Présidente, le Conseil d'Administration, le directeur général et son équipe, les directeurs et l'ensemble des cadres pour être à vos côtés dans ces moments difficiles.

Chaleureusement,

Le directeur général,

Ph. JOURDY

