

Consignes RH 02 avril 2020

Destinataires : Tous les salariés du Groupe Ugecam Hauts-de-France

Information : Membres titulaires et suppléants du C.S.E. et Délégués Syndicaux centraux

Pour chacun de nos établissements, les modes de fonctionnement ont été organisés selon les consignes gouvernementales, les préconisations de l'ARS et de la CNAM. La présente note vise à récapituler les différentes situations possibles des salariés de l'UGECAM des Hauts-de-France au regard des évolutions de la crise sanitaire et des dispositions réglementaires nécessaires à sa gestion. Dans le contexte de crise sanitaire actuelle tous les salariés de l'UGECAM sont amenés à contribuer à la poursuite de la continuité de la prise en charge, en assurant une activité ajustée et une entraide au sein du groupe UGECAM des Hauts-de-France.

Le fil conducteur a été la poursuite d'une activité ajustée pour maintenir une continuité de service et assurer une entraide

A ce jour, nous identifions plusieurs situations d'établissements :

1. **Les structures sanitaires et les structures médico-sociales ouvertes en continu.** Ces établissements continuent à exercer pleinement leur mission, parfois dans des conditions plus difficiles compte tenu de l'épidémie.
Il est mis en place un **ensemble de dispositions de nature à maintenir le niveau d'effectif nécessaires** à la prise en charge de qualité de nos patients/résidents.
2. **Les structures fermées à l'accueil de nos publics.** Dans ces établissements, l'objectif est de **favoriser la continuité de la prise en charge** selon des modalités repensées. Aussi, même si l'accueil est fermé sur site, **l'activité n'est pas pour autant stoppée**, elle est réduite.
Les salariés sont positionnés prioritairement sur les activités indispensables à la continuité de la prise en charge et aux activités essentielles pour l'établissement. A défaut, ils viennent en entraide auprès des autres établissements du groupe UGECAM des Hauts de France ou ils peuvent être mis à disposition de structures partenaires pour maintenir le lien avec leur public habituel.
3. **La Direction Régionale et les services mutualisés.** La CPAM de Lille ayant fermé son bâtiment au public et aux salariés, le plan de continuité des activités a été déclenché pour une première période allant jusqu'au 31 mars. Les salariés poursuivent leur activité au service des établissements, soit dans le cadre du télétravail s'ils disposent des outils nomades, soit en travail à domicile. Pour les salariés qui ne disposent pas d'outils nomades et dont l'activité nécessite l'accès aux applicatifs métier : ils pourront se rendre dans les établissements fermés à l'accueil du public.

Questions	Réponses
1 - Je dois me rendre sur mon lieu de travail	Pour se rendre sur son lieu de travail, chaque salarié doit être muni du justificatif de déplacement professionnel ainsi que de l'attestation de déplacement dérogatoire. L'utilisation des transports en commun et du covoiturage sont déconseillés pour éviter la multiplication des contacts. Ainsi l'utilisation du véhicule personnel doit être prioritaire, pour les salariés qui utilisaient jusqu'à présent les transports en commun , et l'employeur prendra en charge les indemnités kilométriques pendant la période Covid-19.
2- Je souhaite préserver ma cellule familiale Nouveau	Si le salarié ne souhaite pas rentrer à son domicile, pour préserver sa sphère privée, il en informe sa direction d'établissement qui prendra en charge un logement à proximité (Airbnb ou hôtel)
3 - Je suis un soignant et dois faire garder mon enfant de moins 16 ans	Si le salarié est confronté à une nécessité de garde d'enfants, l'Education Nationale et les Caisses d'Allocations Familiales ont mis en place une organisation minimale permettant d'accueillir les enfants des parents mobilisés pour la poursuite de l'activité des établissements sanitaires et médico-sociaux. Tous les salariés des établissements sanitaires et médico-sociaux sont éligibles à ce dispositif.
4- Le temps de crèche/d'école est difficilement compatible avec mon poste de travail Nouveau	Si le temps de garde ne permet pas de couvrir la totalité de la plage horaire habituelle de travail, celle-ci sera compensée en intégralité, sous réserve de transmettre au pôle GAP Paie, l'attestation de la structure reprenant les horaires.
5- Je suis identifié comme une personne à risque de forme grave de COVID 19	Si vous êtes dans votre troisième trimestre de grossesse ou titulaire d'une des ALD listées sur le site ameli.fr, vous pouvez bénéficier d'une demande d'arrêt de travail spécifique, en vous déclarant sur le site ameli.fr. En cas d'incompréhension ou de fausse déclaration sur le site, vous devrez couvrir cette période par des congés, RTT, ou du sans solde Vous avez toutefois la possibilité de poursuivre votre activité en vous signalant auprès de la direction de votre établissement pour bénéficier des mesures de protection adaptées (Port du masque FFP2 obligatoire), ou en réalisant votre activité en télétravail ou à distance. Dans ce cas vous ne serez pas en arrêt de travail.
6- Je dois garder mon enfant à la maison	Suite à la fermeture des crèches et des établissements scolaires, la CPAM à titre exceptionnel, procède au versement d'indemnités journalières dans le cadre d'arrêts de travail dérogatoire. Le bénéfice de ce dispositif est soumis à certaines conditions générales : <ul style="list-style-type: none"> - Les enfants doivent être âgés de moins de 16 ans (cette limite d'âge n'existe pas pour les enfants en situation de handicap), - Un seul des deux parents peut en bénéficier, avec des possibilités souples de fractionnement des périodes d'arrêt afin de permettre une alternance entre parents, - Les parents doivent ne pas être en capacité de télétravailler ou de travailler à domicile. La déclaration est réalisée par le pôle GAP Paie sur présentation de l'attestation sur l'honneur que les conditions sont bien remplies. Durant cette absence, le salaire sera maintenu à 100%, que le salarié ait moins de 6 mois d'ancienneté ou soit en fin de droit article 41.

<p>7 - Mon activité se poursuit dans le cadre d'un travail à distance</p>	<p>En situation de travail à distance, le contrat de travail des agents se poursuit. En ce sens, le salarié ne subit aucune baisse de sa rémunération et continue à s'ouvrir des droits à JRTT, congés payés. Les activités sont prescrites par le manager et font l'objet d'une traçabilité. Le salarié est joignable sur les horaires prévus avec le manager et déclare les horaires réalisés sur les supports habituels. En cas de travail à distance, la déclaration d'absence pour garde d'enfants à domicile n'est pas possible</p>
<p>8- Mon activité se poursuit dans le cadre du télétravail</p>	<p>En situation de télétravail, le contrat de travail des agents se poursuit avec la même répartition du temps de travail. En ce sens, le salarié ne subit aucune baisse de sa rémunération et continue à s'ouvrir des droits à JRTT, congés payés. Les activités normales sont réalisées grâce aux outils informatiques nomades. Le salarié est joignable sur les horaires prévus avec le manager et déclare les horaires réalisés sur les supports habituels. En cas de télétravail, la déclaration d'absence pour garde d'enfants à domicile n'est pas possible</p>
<p>9- Je suis mobilisé pour venir en renfort d'un autre établissement de l'UGECAM</p>	<p>Cette mesure s'impose dans le cadre de l'activation des plans bleus et des plans blancs de nos structures. L'entraide entre établissements est encadrée par ordre de mission rédigé par le Directeur d'établissement de rattachement habituel. Dans ce cadre, les frais de déplacement entre votre domicile et l'établissement où vous serez amenés à intervenir seront pris en charge par l'UGECAM. Si possible, l'établissement mettra à votre disposition un véhicule de service. Les temps de trajet seront considérés comme du temps de travail effectif. Si la situation le nécessite nous prendrons en compte les frais de découcher.</p>
<p>10- Je suis mobilisé pour d'autres tâches que mes fonctions habituelles</p>	<p>Dans un principe de solidarité, sur proposition de la Direction d'établissement, un salarié peut être amené à effectuer des tâches ne requérant pas de qualification particulière et qui sont toutes autres que ses fonctions habituelles. Ce changement de tâches peut être utilisé aussi bien au sein de son établissement que dans le cadre du dispositif d'entraide inter-établissements. Dans ce dernier cas, le salarié a un ordre de mission et se fait rembourser ses indemnités kilométriques.</p>
<p>11- Je suis volontaire pour être mis à disposition à l'extérieur du groupe UGECAM des Hauts de France</p>	<p>Cette mise à disposition vise à soutenir nos partenaires devant faire face à un afflux de patients ou d'usagers. La mise à disposition est réalisée sur la base du volontariat si l'établissement de rattachement est fermé, et formalisée par une convention tripartite signée entre l'UGECAM, l'établissement d'affectation et le salarié. Si possible, l'établissement mettra à votre disposition un véhicule de service, à défaut, les frais de déplacement entre votre domicile et l'établissement où vous serez amenés à intervenir seront pris en charge par l'UGECAM, seront pris en charge.</p>
<p>12- J'avais prévu des congés sur la période à venir</p>	<p>Les plannings prévisionnels de départ en congé sont maintenus pour les établissements fermés partiellement ou totalement de manière à respecter la date limite du 30 avril, exception faite pour les personnes en PCA et pour lesquels la présence est indispensable.</p> <p>Pour les établissements en activité, les directions d'établissement prendront les mesures nécessaires pour garantir le bon seuil d'effectif : • Autoriser ces seuls agents à solder leur droit à congé 2019 • demander le report, le paiement ou l'épargne des congés</p>
<p>13- Mon travail habituel ne peut pas être maintenu en travail à distance ou sur site et je ne peux contribuer au dispositif d'entraide inter-établissements</p>	<p>Pour les personnes n'ayant aucune activité durant cette période, et ayant soldé la totalité des congés payés et RTT 2019, auront la possibilité de solliciter soit la prise de congés 2020 par anticipation pour ne pas être pénalisé sur l'intéressement, soit de poser des congés épargnés sur leur CET dans la limite de 10 jours.</p> <p>A l'épuisement de toutes les possibilités, le salarié sera placé en activité partielle. Il s'agit d'une absence pénalisante, la rémunération est maintenue à 100% mais cette mesure impacte l'acquisition des droits RTT</p>

14- Pendant la période de crise sanitaire quelles sont les mesures dérogatoires que l'UGECAM envisage de prendre

Conformément au cadre réglementaire d'urgence, l'UGECAM pourra être amenée à appliquer certaines mesures exceptionnelles quant à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail. Dans le cas où des établissements viendraient à être en difficulté en termes d'effectifs, soit du fait de la charge de travail soit du fait d'une augmentation de l'absentéisme, le recours accru aux heures supplémentaires sera envisagé.