



COVID 19

Définition variable de l'urgence

1. Accord congés payés et modulation dans le cadre de l'épidémie Covid-19

Ce mardi, les partenaires sociaux de la Branche de l'Aide à domicile se sont réunis en CPPNI en visioconférence. L'ordre du jour est l'ouverture à la négociation d'un projet d'accord en lien avec la crise sanitaire qui s'est répandu sur notre pays avec le COVID 19.

Depuis la mise en place du confinement, la CPPNI s'est réunie toutes les semaines, en configuration réduite (*1 représentant par organisation syndicale de salariés et d'employeurs*) pour faire le point sur les remontées de terrain, l'évolution de l'accès aux moyens de protections de la santé des intervenants, et les organisations de travail mis en place dans les structures pour limiter la propagation du virus. Nous faisons un bilan sur les contacts avec les ministères, et un point également sur le volet juridique car les ordonnances se succédant à un rythme parfois étonnant... quand on connaît les lenteurs du système ministériel, rien que pour agréer ou étendre un avenant de la BAD, cette vitesse est surprenante !

A la lecture du projet présenté ce jour par la CFDT, nous comprenons qu'ils proposent de négocier un avenant qui viendrait permettre l'application l'ordonnance dérogatoire (2020 -290) au code du travail.

Pour précision, **cette ordonnance est dérogatoire au droit du travail. Et qui dit dérogatoire**, dit bien en dessous du code du travail, donc, perte de droits pour le salarié. Autre précision, de procédure cette fois, les décrets d'application de cette ordonnance ne sont pas publiés et empêche donc son application.

Nous exposons tout cela en séance et rappelons vivement que FO est opposée à toute mesure qui vient retirer du droit au salarié. Pour FO, aujourd'hui nos revendications prioritaires dans le contexte que nous vivons sont les suivantes :

- **La protection des salariés et la définition des éléments essentiels de sécurité**
- **Définir la liste des situations dans lesquelles le droit de retrait s'exerce**
- **Convoquer et consulter les CSE a priori sans limite de nombre de réunions**
- **Le paiement à 100 % du salaire des heures de chômage partiel**
- **Le report des congés payés pris durant la période de confinement**
- **Les primes pour tous pas de distinction**
- **Respect des droits du télétravailleur au même titre que ceux qui sont sur leur poste de travail**
- **Stopper les licenciements**
- **Réclamer les dotations budgétées par les financeurs que les heures d'intervention aient été faites ou non.**

COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CPPNI BAASSD
07 AVRIL 2020

COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRETATION

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Accord congés payés et modulation Covid- 19
2. Prévoyance

OUI l'urgence est là ! N'en déplaise aux porteurs du projet d'avenant de ce jour, notre priorité est celle-là.

Oui la protection de la santé du salarié passe par des outils et des moyens qui garantissent sa santé physique et morale.

Même effet, même résultat sur leur demande de modifier l'accord de modulation du temps de travail (30 mars 2006) applicable à une grande majorité des salariés du secteur de l'aide à domicile.

Arrêter la modulation, solder les compteurs, mettre en place 3 périodes de modulation sont des propositions très complexes à mettre en place.

Les premiers retours montrent que les UT des DIRECCTE ont des positions différentes sur le recours au chômage partiel pour les structures qui appliquent la modulation du temps de travail. D'un département à l'autre les réponses ne sont pas les mêmes. Certaines font des remarques sur le fait qu'elles n'indemniseront, en chômage partiel, que les heures en dessous de la limite basse, que les heures pour lesquelles les usagers ont refusé l'intervention d'une aide à domicile ou que les situations à 0 h d'intervention pour le salarié...

Cette crise met au grand jour la « pourriture » de cette modulation. Mais ne nous y trompons pas !

C'est une application normale du texte. Habituellement la « modulation » fait retomber sur le salarié, la baisse d'activité liée aux départs des usagers. Mais dans ces cas-là, les impacts de baisse d'activité sont individuels (limités à quelques salariés dans une structure). Alors qu'aujourd'hui, se sont toutes les associations de France et tous les salariés du secteur qui sont touchés révélant au grand jour la logique du dispositif qui est de faire payer l'addition par le salarié.

La mise en place d'organisation de tournée de travail limitant les interventions sur des actes essentiels en application de la loi (confinement), revient à faire payer au salarié le coût de la protection de sa santé. Obligation qui relève, en principe, de l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail).

Vous comprenez clairement pourquoi FO n'était pas signataire de cet accord de modulation.

C'est la preuve flagrante que c'est l'intervenant qui va devoir travailler davantage après la fin du confinement pour récupérer toutes les heures non réalisées entre sa limite basse et son temps de travail prévu au contrat.

Le fonctionnement de la modulation permet des limites basses de décompte des heures effectuées. L'employeur doit en tenir compte et ne jamais descendre en dessous

Pour FO, le maintien de la dotation (financement) prévue par les Conseils Départementaux, doit être réclamé par les employeurs.

L'ordonnance 2020-313 le prévoit, réclamons son application. Les employeurs nous font part qu'une difficulté persiste car l'ordonnance ne s'applique pas autres financeurs (Caisse de retraite, Caisse allocations Familiales) et le maintien des financements ne s'impose pas à ces caisses.

2. Prévoyance

Face à la situation exceptionnelle, les partenaires sociaux de la Branche ont sollicité les assureurs pour demander la prise en charge, à titre dérogatoire, des arrêts de travail suivants, pour les salariés :

- qui n'ont pas d'autre solution pour la garde de leurs enfants de moins de 16 ans à domicile, en raison de la fermeture administrative des établissements scolaires. Environ 10 % des salariés ont demandé un arrêt de travail pour garder leurs enfants,
- identifiés comme ayant été en contact rapproché et prolongé avec une personne diagnostiquée porteuse du virus et qui doivent respecter une période d'isolement, soit environ 5 % de l'effectif de la Branche.

Ces situations ne sont pas prévues dans le régime de prévoyance car ce ne sont pas des « arrêts maladie ». C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont demandé aux assureurs :

- La prise en charge dans le cadre de la garantie maintien de salaire.
- Une prise en charge étendue à la période de carence.
- La prise en charge maintien de salaire étendue aux salariés n'ayant pas les 6 mois d'ancienneté obligatoire.

À ce jour aucune décision n'est encore validée car les assureurs proposent de réviser le montant de la cotisation mais seulement pour y intégrer les arrêts des personnes fragiles.

Pour FO, cela est incompréhensible car la situation est exceptionnelle et encore une fois ce sont les salariés qui vont payer l'ardoise financière avec les jours de carence non pris en charge.

Paris, le 15 avril 2020

Pour la délégation FO : Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT, Isabelle ROUDIL.