

## CONDITIONS DE TRAVAIL

- Respect intégral du temps de travail et des amplitudes de travail conventionnelles ou légales
- Fourniture par l'employeur au salarié en télétravail ou aux assistants familiaux de tout le matériel nécessaire pour mener leur activité (l'ordinateur par enfant accueilli pour les AF). Droit à la déconnexion



## DROITS SYNDICAUX

- La remise obligatoire et sans délai pour tous les élus et représentants syndicaux d'un justificatif de déplacement professionnel
- Réunion obligatoire des instances du personnel à la demande des élus, au minimum en vidéoconférence ou sinon dans des conditions intégrales de sécurité
- Création ou amélioration du droit à communication numérique en direction de l'ensemble des salariés pour les organisations syndicales et les instances du personnel
- Le Plan de continuité de l'activité doit être à l'ordre du jour d'un CSE dont, entre autres, discussion sur les activités qui persistent et celles qui s'arrêtent
- Information du personnel et du CSE conformément aux articles R 4425-1 à 5 du Code du Travail et portant sur :
  - ✓ la procédure à suivre en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent pathogène,
  - ✓ les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, les procédures, les méthodes de travail et les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants, le nombre de travailleurs exposés, le nom et l'adresse du médecin du travail, le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; une procédure d'information harmonisée devra être mise en œuvre de sorte à garantir une information suffisante uniforme pour l'ensemble des salariés sur ces thèmes (et plus globalement sur toute matière ayant trait à la santé et la sécurité au travail) ; outiller les membres de la ligne hiérarchique.

# FO ACTION SOCIALE

# GUIDE DES RÉCLA- MATIONS ET DES REVEN- DICATIONS QUE NOUS PORTONS PENDANT L'ÉPIDÉMIE DU COVID 19

“

Bien évidemment, la situation extraordinaire liée à la crise sanitaire et sociale due au coronavirus perturbe tous nos repères.

Nous avons tous peur d'être contaminés ou de contaminer les autres et en particulier nos proches. Peur de tomber sous les coups de ce virus, peur de voir nos proches ou les autres y succomber.

Comme salarié, notre santé et notre sécurité doivent être intégralement assurées par l'employeur.

Et pourtant, dans des conditions parfois inacceptables, la majorité d'entre nous continue de travailler, sur le terrain ou en télétravail.

Pour d'autres, comme il existe toujours et, fort heureusement, la Sécurité Sociale, notre salaire différé, ils peuvent bénéficier des droits qui y sont attachés. Ainsi, ils sont en arrêt maladie ou bénéficient du nouveau droit lié à la garde d'enfants pour cause de fermeture des écoles ou des lieux de garde d'enfants. N'oublions pas que ce dernier droit existe parce qu'il est financé par la Sécurité Sociale.

Nos salaires doivent être intégralement maintenus et nous devons réclamer des primes à la hauteur de l'atteinte à notre sécurité, à notre santé et à la dégradation de nos conditions de travail, due à cette pandémie.

En plus du risque de contracter ce virus, nous subissons individuellement un stress lié à la situation. Il s'accompagne, pour certains camarades d'une pression insupportable de la part de certains de nos employeurs qui tentent de remettre en cause nos droits, jusqu'à notre droit à être en arrêt de travail. Résistons à cette pression, à cette tentative de faire reprendre le travail, lorsque les conditions de sécurité mises en place ne sont pas à la hauteur du risque encouru, pour notre vie.

Cette pression vient d'employeurs qui ont oublié leurs obligations premières à savoir : **garantir la santé et la sécurité des salariés**. Ce sont souvent les mêmes, qui s'assoient ou tentent de s'asseoir, allégrement, sur les droits collectifs issus du Code du Travail, des accords conventionnels ou d'entreprises qui, pourtant, existent toujours.

C'est possible parce qu'ils se sentent soutenus par ce gouvernement et son président qui ont décidé, à travers la mise en place de l'état d'urgence sanitaire, de remettre en cause nos droits. Ils le font au lieu de tout mettre en œuvre pour garantir notre sécurité et notre santé. Cela aboutit, après plus d'un mois de confinement, à ce que les moyens ne soient toujours pas à la hauteur des besoins. Comment est-il possible que la 7ème puissance économique mondiale soit incapable de fabriquer, en urgence et en nombre, des tests, des masques, du gel et des bouteilles d'oxygène, tout le matériel indispensable ?

Une chose est sûre, ils ne défendent pas nos intérêts et encore moins ceux des populations les plus fragiles dont nous nous occupons et qui, comme nous, sont en danger de mort.

Dans cette situation inédite, la santé, la sécurité, le maintien et l'amélioration de nos droits collectifs sont le quotidien des combats syndicaux. C'est notre façon de construire le

nécessaire rapport de force pour qu'il tourne et reste en faveur des salariés. Le syndicat reste le premier outil pour s'organiser collectivement, afin de peser, pour la défense inconditionnelle de nos intérêts matériels et moraux.

Si nous ne pouvons plus nous retrouver physiquement dans les permanences syndicales, en réunion ou en assemblée, la vidéo réunion est un outil avec toutes les limites dues à l'inégalité numérique. Nous continuons de communiquer en mettant à votre disposition, sur le site fédéral [www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr), tous les textes que nous produisons sans relâche. Trouvons les formes adaptées pour rester organisés collectivement.

Ce document, non exhaustif, se veut un outil pratique regroupant, les réclamations et les revendications indispensables et essentielles afin de vous permettre d'établir plus précisément vos propres cahiers de réclamations et de revendications. À vous ensuite de les faire connaître aux salariés et d'imposer l'ouverture au plus vite de négociations pour obtenir satisfaction. Gardons en tête que nous ne sommes en rien responsables de cette situation. Les tentatives de culpabilisation ne nous atteignent pas.

Réclamer collectivement ses droits et en revendiquer de nouveaux est juste, car comme l'a écrit la Fédération dans une lettre ouverte au Président de la République : « **aucune excuse ne peut être admise** ». Ni de sa part, ni de la part de son gouvernement et encore moins de la part d'une partie de nos employeurs qui sont, et nous avons raison de le marteler, responsables de notre santé et de notre sécurité.

En attendant « le temps des cerises », il y a urgence à résister, réclamer et revendiquer. C'est encore, dans trop d'endroits, une question de vie ou de mort.

Usons tant que nécessaire des instances du personnel qui doivent se réunir et pouvoir donner leur avis en toute connaissance de cause.

Obligeons l'employeur à les respecter. Refusons toute remise en cause de nos droits, conséquence de la loi d'urgence sanitaire qui favorise les décisions unilatérales. Obligeons les employeurs récalcitrants à négocier des accords pour les garantir et les améliorer.

Appuyons-nous sur l'inspection et la médecine du travail. Portons à leur connaissance tous les délits d'entrave, les remises en cause unilatérales de nos droits, les dysfonctionnements qui perdurent malgré les alertes que vous devez continuer de porter, comme nous le faisons au niveau national et départemental. Cela peut servir dès à présent. La preuve s'il en faut, un juge vient d'imposer à une association d'aide à domicile du Nord un renforcement significatif de son arsenal de protection afin d'améliorer la sécurité des salariés en contact des personnes en suspicion de Covid19 ou diagnostiquées positives. Peut-être que cette décision fera jurisprudence ?

Comme syndicalistes Force Ouvrière, libres et indépendants, refusons de rajouter de l'arbitraire à la catastrophe sanitaire. En espérant que ce nouvel outil vous soit utile.

**Amitiés syndicalistes**

**Le Bureau Fédéral**

”

## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL AVANT TOUT

- Des masques FFP2 ou FFP3 (seuls masques de nature à protéger par filtration les aérosols infectieux, prévention indispensable compte tenu du fait que de nombreux cas de Covid-19 peuvent être asymptomatiques) et à usage unique

- Des gants à usage unique en nombre suffisant et à minima pour chaque intervention (afin de limiter le risque de contamination indirecte)

- Des combinaisons antibactériennes, un dispositif de protection des yeux de type lunettes ou visièr

- Des moyens d'essuyage des mains hygiéniques en cas de lavage au savon chez les bénéficiaires (aide à domicile) ce qui permet de s'assurer que les mains puissent être essuyées sur un tissu non souillé)

- Des vêtements de protection appropriés de type surblouse à manche longue à usage unique pour chaque intervention (s'ils ne sont pas à usage unique, elles devront être rangées dans un endroit spécifique, nettoyées, désinfectées entre chaque intervention suivant une procédure clairement établie et à laquelle chaque salarié aura été formé et informé) et ce afin de limiter le risque de contamination indirecte

- Du gel hydroalcoolique, en nombre suffisant pour les salariés et des charlottes à usage unique pour chaque intervention (toujours afin d'éviter la contamination indirecte)

- Des respirateurs dans tous les lieux où cela est nécessaire, en particulier les EPHAD

- Le test de dépistage pour tous, professionnels et personnes accueillies ou visitées

- Contact des personnes visitées en amont,

par les associations, pour garantir une intervention à domicile totalement sécurisée

- Pas d'ouverture de lieu de quarantaine sans le matériel nécessaire et approprié

- La décontamination obligatoire des structures en cas de suspicion ou de cas avéré de Covid-19

- La formation régulière des professionnels aux protocoles sanitaires préconisés - y compris pour les membres de la ligne hiérarchique parmi lesquels les responsables d'agence pour l'aide à domicile, qui sont chargés de relayer les informations auprès des salariés - et ce, afin d'éviter la délivrance d'informations relatives à la santé et à la sécurité erronées voire dangereuses portant sur les termes énumérés à l'article R 4425-6 du Code du travail, à savoir : les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène. Les précautions à prendre pour éviter l'exposition, le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle, les modalités de tri, de stockage de transport et d'élimination des déchets, les mesures à prendre pour prévenir où pallier les incidents, la procédure à suivre en cas d'accident.

## CONTRE LES ORDONNANCES D'URGENCE SANITAIRE POUR LE MAINTIEN ET L'AMÉLIORATION DES DROITS

### PROTECTION DES SALARIÉS

- Pas de personnel d'intervention, notamment de la réserve sociale, sans contrat de travail, ce qui garantit la totale responsabilité de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité

- Accord sur le droit de retrait précisant les conditions qui permettent à chaque salarié de l'invoquer

Interdiction de tous les licenciements économiques et pour les autres pas de licenciement sans autorisation administrative

- Ouverture de cellules de soutien psychologique, individuel ou collectif, sur la base du seul volontariat et de l'anonymat

### SALAIRES ET PRIMES

- Maintien intégral de tous les salaires même pour les salariés malades, à domicile pour garde d'enfants, proches aidants ou en activité partielle

- La prime de pouvoir d'achat de 2000 euros pour tous, sans exonération de cotisations sociales ni condition d'attribution

- Prime pour frais supplémentaires comme absence de cantine, garde d'enfants non prévus

- Prime de déplacements pour tous les salariés amenés à intervenir en dehors de leur lieu habituel de travail

- Toutes les heures supplémentaires majorées au moins à 50 %

- Maintien, report et amélioration des droits aux congés