

**Aucun salarié ne doit être sacrifié pour la
continuité des activités des entreprises du social,
du médicosocial et de la branche à domicile**

Les patrons du social, du médicosocial et de la branche à domicile doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour réduire à maxima, l'exposition des salariés au covid-19 et que leur première responsabilité est d'éviter les risques pour les salariés.

Ces secteurs d'activité sont soumis à la continuité indispensable de certaines activités et ne peuvent se soustraire à cette obligation sans avoir informé et consulté les CSE sur les plans de continuité d'activité qui détaillent les mesures d'organisation, d'aménagement du temps de travail et de sécurité pour les salariés.

Les salariés de ces secteurs exercent en majorité des métiers qui rentrent en contact avec des publics divers et variés.

Ils sont donc exposés par la nature de leurs métiers à la propagation du Covid-19. Les Elus des CSE doivent peser de tout leur poids pour contraindre l'employeur à prendre toutes les mesures qui vont garantir à tous les salariés d'être protégés de toute exposition au risque de propagation du virus.



L'absence d'équipement de protection pour les salariés en contact physique avec le public comme les masques et le gel hydro alcoolique constitue un facteur aggravant d'exposition au risque qui doit être obligatoirement combattu et supprimé.

Il n'est pas question que les salariés soient les fantassins sacrifiés en première ligne pendant que leurs supérieurs ordonnent en étant protégés.

Nous sommes bien conscients que les employeurs du social, médico-social et branche à domicile ne sont pas responsables de l'incurie des pouvoirs publics dans la gestion des stocks de masques et de tout équipement de protection mais cela ne constitue pas une excuse qui les dédouane de leurs obligations de résultat sur la protection de la santé des salariés.

C'est pourquoi le télétravail doit constituer la forme majoritaire de modalité de travail et être considéré comme la première mesure de prévention qui garantit la protection des salariés et constitue un mode de continuité de l'activité.

Lorsque le télétravail n'est pas possible et que la continuité de service impose la présence physique des salariés auprès du public, Sud considère que les salariés doivent être équipés de masques en nombre suffisant, de gels hydro alcoolique, de gants et être assurés que la concentration du public sur une unité de travail n'empêche pas le respect des mesures barrières.

C'est pourquoi SUD s'oppose à toute mesure de contrainte ou pression obligeant les salariés à rentrer en contact physique avec le public dès lors que les conditions minimales de protection ne sont pas réunies. Cela constitue un risque grave pour la santé physique et mentale des salariés et un danger grave et imminent

C'est pourquoi il est parfaitement légitime et indispensable que les élus des CSE utilisent leur droit d'alerte pour danger grave et imminent ou pour danger grave pour la santé publique lorsque des salariés sont exposés à la propagation du virus.

L'état d'urgence sanitaire n'a pas supprimé les recours aux droits d'alerte et malgré la communication du gouvernement qui estime que les recours au droit de retrait ne sont pas légitimes, les employeurs pourraient répondre de leur opposition à les prendre en compte devant les tribunaux au sortir de l'état d'urgence sanitaire.

Les revendications sud dans les entreprises :

1. Le télétravail doit constituer la forme majoritaire de modalité de travail et être considéré comme la première mesure de prévention.
2. Nous demandons que tous les salariés en contact physique avec les publics bénéficient d'équipements de protection et qu'ils doivent bénéficier des mesures de dépistage dès lors que celles-ci seront élargies.
3. Nous demandons à tous les employeurs de considérer que chaque salarié en contact avec le public évalue sa propre exposition au risque de propagation en fonction de l'état des mesures de protection sur son unité de travail et qu'il peut avoir un motif raisonnable de considérer qu'il est exposé à un danger grave et imminent et ainsi de ne pas faire l'objet de sanction, ni de retenue pécuniaire.
4. Dès lors qu'un salarié utilise son droit de retrait ou alerte l'employeur, la discussion doit s'engager avec les Elus du CSE qui peuvent actionner leur droit d'alerte, doivent être informés et consultés et le salarié ne doit pas être sanctionné et son salaire doit être maintenu.
5. Nous demandons à tous les employeurs de reconnaître l'infection éventuelle d'un salarié même à temps partiel et en télétravail au temps et lieux de travail comme un accident de travail et de n'émettre aucune réserve.
6. Tous les salariés doivent bénéficier de mesures sanitaires, sociales et économiques pendant le temps de l'état d'urgence sanitaire. nous demandons aux employeurs de maintenir le salaire de tous les salariés même pour ceux qui n'ont pas 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et de ne procéder à aucun licenciement et de reporter tous les entretiens disciplinaires.
7. Nous ne signerons aucun accord d'entreprise dérogatoire qui permettra à l'employeur d'imposer une semaine de congés payés.
8. Nous demandons aux employeurs de ne pas prendre des décisions unilatérales relatives à la possibilité de déroger au repos hebdomadaires, au repos quotidien, à la durée du travail et aux amplitudes des horaires de travail. Ces mesures nous les combattons car elles auront des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés.

Pour tout contact :

Par mail : contact@sudsantesociaux59.org ou sudsantesociaux.npdc@wanadoo.fr

Par tel : PIRA olivier : 06 64 79 28 14 ou VEEGAERT corinne : 06 60 17 94 89