

Procès-Verbal du Comité Social et Economique Central extraordinaire du 19 novembre 2020

en présentiel au Siège pour les élus du site de Saint Didier
et en visioconférence avec les élus des autres sites.

Ordre du jour :

1. Information et consultation sur les mesures RH prises dans le cadre de la 2^{ème} vague de la crise COVID
2. Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes

Présents :

Siège UGECAM R-A : Mme FRICOT Responsable RH à l'UGECAM Rhône-Alpes

Délégués syndicaux centraux : Mme GRANGY (CGT - Rhône)

Représentants syndicaux au CSE Central : Mme COURRIER (CGT- Savoie)

Membres titulaires collègue employé : M. BONNET (CGT Rhône), Mme CHRISTOPHE (CGT Rhône), M. CLAVE (CFTC Drôme), Mme GARGOUA (CGT Savoie), Mme MILLE (CGT Drôme), M. PEYRON (CGT Rhône), Mme ROULLET (CGT Isère), M. SANTIAGO (CGT, Isère), Mme VALLAT (CGT Rhône)

Membres titulaires collègue cadre : M. BLANC (CFTC Savoie), Mme GIROUSSE (CGT Rhône)

Membre suppléant : M. MEZARD (CGT Rhône) en remplacement de Mme KHATRA (CGT Rhône), Mme REVEYRAND (CGT Rhône) en remplacement de Mme MARTINEZ (CGT Rhône)

Assistante de gestion du CE SSR Val Rosay : Mme MAYOLLE

(09 :45) Ce CSE Central est organisé selon des modalités de participation particulière, compte tenu du contexte sanitaire : Mme FRICOT fait le point sur les élus présents, en présentiel et en visioconférence et fait circuler la feuille d'émargement. Ce CSE Central extraordinaire est organisé par la Direction en réponse au contexte sanitaire et aux mesures de reconfinement prises depuis le 29 octobre 2020 par le gouvernement, expose **Mme FRICOT**. La Direction souhaitait présenter les mesures RH pour faire face à cette crise et également consulter les élus sur l'aspect chômage partiel qui va perdurer quelques temps de manière résiduelle.

Mme FRICOT demande aux élus s'ils ont des questions diverses à poser à la fin de la réunion. Les élus n'ont pas de questions diverses pour ce CSE Central.

(10 :45) **Mme GRANGY** a une déclaration à faire au nom des élus de la CGT. **Mme GRANGY** lit la déclaration à destination du Directeur Général sur la différence de traitement entre les salariés concernant le versement d'un complément de salaire mensuel, issu des accords du Ségur de la Santé, au sein du groupe UGECAM.

(13 :55) **Mme FRICOT** remercie les élus pour cette intervention. Cette problématique liée à l'application du Ségur dans nos établissements est connue et suivie par le Siège. **Mme FRICOT** remontera la déclaration de la CGT à M. BROILLIARD. L'enjeu, et plus fortement dans ce contexte de crise, est de maintenir les ressources malgré ces mesures compliquées liées à l'application du Ségur, ajoute **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** témoigne des échanges à l'UCANSS, où tout le monde reconnaît ses accords comme une « catastrophe » mais personne ne pense intervenir. La CGT, nationalement et localement, va agir et **Mme GRANGY** appelle les Directions des UGECAM à prendre leurs responsabilités. Si les salariés sont en première ligne pour accueillir et soigner les patients et résidents, ce sont les Directeurs qui seront en première ligne pour gérer la contestation, prévient **Mme GRANGY**. La contestation sera présente et complète dans tous les établissements dont le sanitaire par solidarité, précise **M. BONNET**. La CGT reviendra très rapidement sur ce sujet. La CGT n'était pas signataire du Ségur de la Santé. En revanche FO et la CFDT l'étaient et étaient très mal à l'aise car ils n'ont pas signé pour que le médico-social ne bénéficie pas d'une revalorisation. Les textes signés ont été établis sur une négociation « marathon » en 2, 3 semaines sur un champ énorme, incomplets ils ont ouvert la voie à toutes sortes d'interprétation, explique **Mme GRANGY**, présente aux échanges de la réunion paritaire nationale à l'UCANSS. L'Etat, nos tutelles s'engouffrent sur des imprécisions du texte, conclut-elle insistant sur l'importance pour les syndicats de toujours prendre son temps lors des négociations. **Mme FRICOT** reconnaît une négociation qui porte sur beaucoup de points dont les conséquences n'ont pas suffisamment été évaluées dans leur globalité et cite notamment la situation des hospitalisations à domicile et autres emplois non pris en compte également. La CGT doit rencontrer la Direction Générale le mardi suivant, Informe **Mme GRANGY**.

1) **Information et consultation sur les mesures RH prises dans le cadre de la 2ème vague de la crise COVID**

(20 :36) **Mme FRICOT** présente le document envoyé préalablement aux élus qui confirment en avoir eu connaissance. Les 2 points de l'ordre du jour sont soumis au vote des élus, rappelle **Mme FRICOT**.

La Direction reprend quelques informations sur la situation régionale et nationale. En première vague certaines régions étaient moins touchées, mais sur cette deuxième crise toute la France est concernée, l'entraide en est par conséquent plus limitée. Notre région fait partie de celles les plus touchées. Au sein de l'UGECAM, l'établissement Arc en Ciel se trouve dans une situation très compliquée par rapport à des contaminations très importantes en termes de personnel. Cela occasionne des tensions très fortes de ressources humaines et de prise en charge. De manière générale tous les établissements sont impactés, il est donc compliqué de trouver des solutions pour remplacer les salariés touchés. **Mme FRICOT** reprend les principales mesures prises par le gouvernement dans le cadre de cette seconde vague avec comme différences le maintien de l'ouverture des écoles et des modes de garde de manière générale, le maintien des chantiers et de l'activité des secteurs hors commerces non essentiels. Le confinement des citoyens est prévu jusqu'au 1^{er} décembre 2020 minimum et une incitation forte au télétravail pour tous les emplois compatibles avec ce mode d'organisation particulier du travail.

Au niveau de l'UGECAM Rhône-Alpes, la Direction a remis en place les mesures prises lors de la 1^{ère} vague. Les cellules de crise ont été réactivées, la communication est renforcée entre le Siège et les établissements afin de coordonner les mesures et entre le Siège, la Direction Nationale et les ARS sur les cas avérés parmi les patients et les salariés. Des points réguliers sont effectués avec la DNGU et les autres UGECAM sur la crise COVID.

Les plans blancs pour le sanitaire et bleu pour le médico-social ont été réactivés, ainsi que les plans pour la continuité de l'activité.

Les consignes de prévention ont été renforcées, ainsi que les règles sur les visites et les restrictions de prise de repas en salle pour les patients.

(25 :40) **Mme FRICOT** expose la liste des mesures RH, peut-être non exhaustives, mais que la Direction a souhaité mettre à la disposition des Directeurs d'établissements pour faire face aux difficultés de prise en charge et aux tensions RH qui peuvent peser sur certains établissements. Pour la plupart, ces mesures ont déjà été mises en œuvre lors du 1^{er} confinement. Selon les dispositifs prévus, l'application peut en être très marginale et seulement en dernier recours, l'idée étant de donner au maximum des outils aux Directions d'établissement qui seront à adapter par chacune d'entre elles. Le recours aux heures supplémentaires par exemple va convenir pour un établissement mais pas forcément pour les autres, cela dépend des leviers et marges de manœuvre souvent faibles de chaque Direction pour son propre établissement, explique **Mme FRICOT**.

Parmi ces mesures RH, quand cela est nécessaire, la Direction préconise de recourir largement à l'intérim et assouplit les règles en permettant de faire appel à toutes les agences d'intérim y compris celles hors marchés, car même si l'UGECAM est tenu au marché public avec des titulaires de contrat et un ordre à

respecter, sans s'affranchir de ces règles, l'important est de maximiser les chances d'obtenir des ressources.

La réglementation des CDD est très stricte avec un contrat pour un motif de remplacement, avec autant de contrats que de personnes remplacées. La Direction a conscience de la gestion lourde pour les ressources RH et d'autre part cela ne facilite pas la stabilisation des ressources mais plutôt la venue de nombreux professionnels différents. Cette situation n'est pas forcément pertinente dans la situation COVID, commente **Mme FRICOT**. La Direction a autorisé, si besoin, des CDD de 1 à 2 mois dont le motif serait la prise en charge liée au surcroît temporaire d'activité lié à la crise sanitaire. Cela facilite la gestion RH et pour l'encadrement pour l'organisation des équipes avec une même personne qui peut intervenir pendant ce laps de temps.

(30 :26) La troisième mesure proposée par la Direction est de recourir aux heures complémentaires et au passage temporaire à temps plein. Ces modes de fonctionnement sont déjà utilisés, remarque **Mme FRICOT**. Par le passé, la politique de la Direction était plus restrictive en matière d'heures complémentaire et supplémentaire, l'idée est de lâcher un peu cette bride tout en la maîtrisant.

La Direction propose d'aménager temporairement l'organisation du travail, comme cela s'est fait à la Buissonnière lors de la première crise. Les salariés étaient passés temporairement à 12h de travail par jour. Cet exemple de 12h implique tout de même parfois un certain formalisme et notamment des démarches auprès de l'inspection du travail, souligne **Mme FRICOT**.

Mme GRANGY demande les limites et veut savoir si la Direction entend des mesures qui seraient sur une position hors code du travail ou conventionnel. **Mme FRICOT** confirme rester dans le cadre du contingent annuel et dans le cadre de la durée maximale du travail, c'est-à-dire 48h pour les heures supplémentaires par exemple. Pour l'aménagement de l'organisation du travail, ce sera dans le cadre légal, assure **Mme FRICOT**. Pour le moment la Direction n'a pas eu ce type de demande des établissements, si le cas arrive, les élus en seront forcément informés.

Du côté de la réaffectation des ressources dans la mesure des diplômés et des champs de compétences et de responsabilités, la Direction envisage l'affectation éventuelle et provisoire de personnels sur d'autres postes. Certains établissements sont déjà coutumiers du fait. **Mme FRICOT** cite l'exemple de la MAS Violette Germain où le secteur éducatif peut intervenir comme assistance aux aides-soignants. C'est un gros débat et le sujet est délicat, intervient **M. MEZARD**. En effet le personnel est prêt à porter main forte aux collègues, mais cela ne doit pas devenir une habitude, ajoute-t-il. Pour **Mme GRANGY**, ce n'est pas le bon exemple car la MAS est en manque de personnel et ce problème récurrent du sous-effectif dans l'organigramme de la MAS a déjà été soulevé et remonté à la Direction Générale. L'organigramme de base ne va pas même en dehors de ce 2^{ème} confinement, la MAS manque d'effectif et de moyens, confirme **M. MEZARD**. **Mme GRANGY** appelle à une grande vigilance, car à tirer sur le personnel, cela risque d'engendrer de l'absentéisme. **Mme FRICOT** cite le Plovier, où les agents du secteur enfant qui avait fermé lors de la première vague sont allés renforcer le secteur adulte; ou l'HDJ au Val Rosay qui à sa fermeture est venu renforcer les ressources de l'hospitalisation complète. **Mme GRANGY** rappelle l'importance des métiers et de la connaissance des procédures qui pourrait créer plus de risques qu'une vraie solution. Il faut aussi préserver le personnel présent, alerte **Mme**

GRANGY. Ces propositions sont envisageables dans le seul contexte d'un mode fortement dégradé dû à l'aggravation de la crise, précise **Mme FRICOT.**

Dans le même ordre d'esprit, la Direction a envisagé d'appeler des stagiaires en renfort en tant qu'aides-soignants. L'ARS a pris des mesures sur l'ensemble des écoles et permet de suspendre temporairement leurs études pour aller en renfort dans les établissements.

(41 :23) Pour ceux qui ne veulent pas regagner le domicile par crainte de contamination pour leur famille, la Direction est prête à prendre en charge les frais de découcher et éventuellement de taxi, selon des modalités à prévoir par convention avec la CPAM. A ce jour aucun personnel n'en a fait la demande, informe **Mme FRICOT.**

(42 :50) Pour les congés et RTT: la règle étant le solde au 31 décembre ou au 3 janvier pour les salariés en roulement pour les congés payés et jusqu'au 31 janvier 2021 pour les RTT. Le fait d'être « confiné » ne change pas ce principe. Néanmoins au regard du contexte, si l'établissement n'est pas en mesure de permettre aux salariés de solder leurs congés ou RTT, la Direction propose 2 mesures applicables au cas par cas. Il s'agit d'assouplir les règles d'alimentation du CET ainsi que son plafond global ou de monétiser une partie des CP et RTT qui n'auraient pas pu être soldés du fait de l'employeur. **M. MEZARD** demande des précisions sur le cadre d'application de ces mesures, par exemple si un salarié ne souhaite pas mettre ses congés sur le CET. La décision sera à l'appréciation du Directeur s'il estime que la responsabilité est de son fait, par exemple du fait de l'annulation de congés, car en cas de circonstances exceptionnelles comme la COVID, la Direction se réserve la possibilité d'annuler les congés. Le Directeur pourra donc proposer, au cas par cas la monétisation des congés de l'employé. **Mme COURRIER** signale le besoin de repos des salariés nécessaire pour préserver leur propre santé, et demande la possibilité du report des congés concernés sur 2021. Dans la proposition de la Direction, les salariés se retrouvent doublement pénalisés, ajoute **Mme COURRIER.** La Direction n'a pas envisagé cette possibilité de report, car hors crise COVID, chaque année les salariés demandent des reports pour leurs congés non pris, explique **Mme FRICOT.** Les élus sollicitent cette possibilité de report sur le premier trimestre 2021 uniquement pour les congés annulés par la Direction. **Mme FRICOT** tiendra informé les élus sur cette demande. **Mme GRANGY** rappelle que cette période de fin d'année est particulièrement sensible pour les salariés au niveau des congés.

(49 :30) S'agissant du maintien en poste de personnes testées COVID +, ce point est particulièrement délicat et pose problème. Le principe pour une personne testée positive au test PCR est l'isolement pendant 7 jours, en télétravail si possible si la personne est asymptomatique ou en arrêt de travail. Comme la plupart des établissements de santé, l'UGECAM est confronté à de très nombreux cas, ce qui pousse à envisager en dernier recours de maintenir en poste les professionnels indispensables, essentiellement pour les soignants, lorsqu'ils sont asymptomatiques, explique **Mme FRICOT,** avec bien sur une insistance sur les gestes barrières renforcés en autosurveillance, notamment sur les temps où la contamination peut être plus importante : aux vestiaires, au repas, pendant les pauses, ...

Mme GIROUSSE rejoint la réunion. Cette proposition est totalement surréaliste car la personne dans ce cas est tout de même contagieuse et peut contaminer ses collègues ou même les patients déjà en fragilité, réagit **Mme GRANGY**. Un article de Libération de la veille traite de ce sujet des « soignants contaminés entre contraintes et règles floues », **Mme GRANGY** en lit un extrait et transmet l'intégralité de l'article à **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** dénonce un système de fou dans lequel des mesures fortes sont demandées pour éviter la contagion mais les soignants, asymptomatiques ou non, mais de toutes manières, contagieux, vont travailler. **Mme FRICOT** reconnaît une situation réellement délicate et qui pose question, mais insiste sur le cas de salariés uniquement asymptomatiques et seulement en dernier recours. Ces soignants contagieux vont s'occuper de patients déjà faibles, insiste **Mme REVEYRAND**. Les patients COVID arrivent sur un brancard avec une « tente », tel un « aquarium », signale **Mme GRANGY**. Evidemment, si un salarié est en arrêt de travail, les Ressources Humaines respectent.

Mme VALLAT témoigne avoir été cas contact et lorsque appelée par la Sécurité Sociale, elle leur a dit qu'il fallait venir travailler en attendant les résultats PCR, la personne a qualifié son employeur de « boîte inconsciente ». Les agents de la Sécurité Sociale ne sont pas au courant des mesures prises dans les établissements de santé, répond **Mme FRICOT**. **Mme VALLAT** évoque la pression psychologique et de la culpabilité par rapport au fait de travailler avec des petits patients très fragiles, se sachant peut-être porteur du virus. Tout le monde a touché son masque depuis le début de la réunion, fait remarquer **Mme VALLAT** à l'ensemble des présents. **Mme GRANGY** souhaiterait savoir si ces propositions de la Direction ont été validées par les médecins présents dans les cellules de crises des différents établissements. Ces propositions ont été validées par l'ARS, informe **Mme FRICOT**. La Direction Générale est obligée de l'envisager comme tous les établissements de santé et **Mme FRICOT** demande aux élus ce que l'UGECAM peut faire d'autre dans ces situations d'urgence. Pour **Mme GRANGY**, les soignants se trouvent dans des aberrations incroyables et paient avec cette crise sanitaire, toutes les politiques de santé publique qui n'ont pas mis de moyens sur la santé. Il est difficile d'accepter des solutions qui vont à l'inverse des mesures nécessaires pour faire face en cas d'épidémie, continue **Mme GRANGY**. Pour la Maisonnée même si pour le moment, les équipes ont réussi à préserver les enfants du COVID, **Mme CHRISTOPHE** appelle à la lucidité sur les risques encourus et rappelle que c'est le personnel qui va devoir gérer avec les familles s'il y a des décès. **Mme FRICOT** rappelle que ces mesures sont utilisées uniquement en dernier recours. **Mme VALLAT** signale le cas d'une infirmière de nuit de la Maisonnée qui est venue travailler en étant « cas contact ». Les établissements ne pourraient plus fonctionner si tous les soignants « cas contact » étaient enlevés des plannings, remarque **Mme FRICOT**. La Direction tente de trouver un équilibre difficilement trouvable, c'est une situation potentiellement insoluble, répond **Mme FRICOT**. **Mme GRANGY** dénonce des solutions aberrantes qui vont pressuriser encore plus le personnel et augmenter l'absentéisme et augmenter les risques de contamination des collègues et des patients. Pour **Mme CHRISTOPHE**, il est plus juste de s'abstenir d'un salarié s'il est cas contact ou positif plutôt que de risquer de contaminer un établissement particulièrement sensible, où les enfants regroupés par 4 seraient touchés très rapidement et potentiellement gravement. Les complications seraient beaucoup plus graves à gérer dans ce cas. Elle témoigne

avoir accepté d'effectuer des heures supplémentaires mais prévient la Direction qu'elle refusera de venir travailler si elle est contagieuse.

M. CLAVE demande ce qui va se passer si les autres salariés refusent de venir travailler avec un collègue porteur du virus. **Mme CHRISTOPHE** suggère d'investir dans les tests réalisés en 15min afin de préserver l'établissement, le personnel, les patients, ... Les tests antigéniques arrivent juste sur le marché et comportent un gros risque d'erreur (fiabilité d'environ 70%) et sachant que l'incubation est de 7 jours au moins, un test ne suffirait pas nécessairement à écarter tout risque, répond **Mme FRICOT**. Un test antigénique peut se révéler négatif sur une personne positive. Les EHPAD commencent à mettre en place ce dispositif, informe **Mme GRANGY**. Les élus suggèrent de réaliser ces tests tous les matins quand les salariés viennent travailler ou au minimum pour limiter les risques, au moins une fois par semaine. **Mme FRICOT** va remonter cette suggestion des élus à la Direction. **M. BLANC** demande qui va faire les tests.

(1 :09 :45) Le télétravail à l'UGECAM Rhône-Alpes, ne concerne qu'une partie du personnel, les professions d'encadrement et administratives, majoritairement au niveau du Siège. Le gouvernement a incité les entreprises à avoir recours au télétravail quand l'emploi est compatible. A l'UGECAM RA, chaque responsable de service est tenu d'organiser le télétravail lorsqu'il est possible au sein de son service en veillant à la continuité de l'activité et au maintien du lien. La Direction s'est servie des retours d'expérience remontés suite au premier confinement. Certains, à la fois managers et salariés, avaient souffert de ce manque de lien pendant la première vague. Le chef de service doit avoir une bonne évaluation du fonctionnement de son service, des tâches possibles en télétravail et de la continuité des autres, par exemple la gestion du courrier.

Un document a été envoyé aux télétravailleurs recensant les bonnes pratiques en situation de travail à distance. Les télétravailleurs ne doivent pas se rendre sur le site s'ils sont contact, positif ou suspect.

(1 :13 :00) **Mme GIROUSSE** alerte sur le manque de moyens informatiques à l'Institut de Formation pour le télétravail et n'a pas vu d'amélioration tenant compte des retours faits lors du 1^{er} confinement. L'établissement a choisi de ne pas télétravailler pour cette 2^{ème} crise dans un premier temps car le personnel n'en avait pas les moyens. La crise perdurant et les collaborateurs étant 3 par bureau, **Mme GIROUSSE** a accepté des roulements en télétravail, mais l'IF n'a toujours pas les outils le permettant. Sur l'aspect égalité de traitement soulevé par **Mme GIROUSSE**, les moyens ne sont pas optimaux même au Siège, répond **Mme FRICOT**. L'achat de petit matériel peu coûteux ne devrait pas poser de problème signale **Mme GIROUSSE** qui dénonce un manque d'anticipation après le 1^{er} confinement. L'ARS demande de faire cours en distanciel aux élèves. **Mme GIROUSSE** court après les moyens et les informaticiens qui semblent débordés. La priorité étant leur intervention pour les services de soin. **Mme FRICOT** entend et va faire remonter, même si la Direction est déjà au courant.

Mme REVEYRAND demande s'il y a des dates limites de prévues. Ces mesures sont indexées sur l'état d'urgence, répond **Mme FRICOT**.

(1 :20 :50) Pour la CGT, au regard du contexte, demander encore des efforts de ce type aux salariés qui ne peuvent même pas tous compter sur une revalorisation

de leur salaire est indécent, intervient **Mme GRANGY**. Pour **Mme REVEYRAND**, c'est demander beaucoup d'effort aux soignants qui sont déjà épuisés.

(1 :21 :56) Les élus votent « contre » ces mesures à l'unanimité, soit 13 votes.

2) Information et consultation sur les modalités de recours à l'activité partielle à l'UGECAM Rhône-Alpes

(1 :22 :10) Plus connu sous le nom de chômage partiel, ce dispositif existe depuis longtemps dans le code du travail. Il est financé par l'Etat et permet une suspension ou une diminution de l'activité en indemnisant le salarié et l'employeur, explique **Mme FRICOT**. Dans le cas de la crise COVID, il était ouvert à 2 situations : la vulnérabilité et la garde d'enfant. La vulnérabilité est plutôt fixe généralement, la garde d'enfants en revanche est évolutive et peut concerner plus de salariés.

Le chômage partiel avait été activé à l'UGECAM en fin de première vague, puisqu'en première intention, il y avait eu maintien des salaires sans faire appel à ce dispositif. Finalement la position a changé et l'UGECAM a eu recours au chômage partiel. Pour le salarié cela ne change rien car le maintien de salaire a été réapprouvé, mais l'employeur peut recevoir des indemnités. Ce dispositif implique pour les Ressources Humaines un suivi important de chaque dossier. A ce jour les fonds n'ont pas encore été touchés pour la 1^{er} vague, informe **Mme FRICOT**.

(1 :24 :49) **Mme FRICOT** souhaite approfondir les informations sur la vulnérabilité afin que les élus puissent bien communiquer aux agents. La vulnérabilité concernait 11 catégories de pathologie au premier confinement, puis cela a été réduit à 4 par décret. Finalement ce décret a été remis en cause le 12 novembre et les 11 critères plus un nouveau ont été repris. **Mme GIROUSSE** demande quelle est la 12^{ème} catégorie. **Mme FRICOT** reprend les termes médicaux. Cela regroupe toutes les pathologies neuromusculaires, résume **M. BONNET**. Pour ce dernier décret, il faut aussi cumuler, avec la vulnérabilité, une impossibilité d'aménager les conditions de travail avec des mesures renforcées, ajoute **Mme FRICOT**.

Contrairement au décret initial du 5 mai les salariés qui cohabitent avec des personnes vulnérables ne sont plus dans la liste. Mais les salariés peuvent demander le financement de l'hôtel et du taxi à l'employeur, reprend **Mme REVEYRAND**. Les salariés concernés par la vulnérabilité doivent demander un justificatif du médecin comme pour la première vague. Dans le cas d'un désaccord sur les mesures préventives renforcées, le médecin du travail peut être saisi, explique **Mme FRICOT**.

Pour le moment ces dispositions sont appliquées jusqu'au 31 décembre 2020, mais un renouvellement peut être présupposé.

(1 :30 :35) La garde d'enfants avait été envisagée sur la première vague car toutes les écoles avaient été fermées. Pour la 2^{ème} vague, le dispositif sur les modes de gardes est réactivé avec un justificatif de l'école ou de l'établissement ne pouvant accepter l'enfant de moins de 16 ans ou handicapé sans limite d'âge. Le télétravail est favorisé même si les demandes du chef de service doivent être adaptées au contexte. Le salarié ne peut pas bénéficier du chômage partiel s'il peut télétravailler. Si le conjoint peut télétravailler, c'est lui qui gardera l'enfant. Dans le cas contraire, il doit fournir un justificatif de son employeur ou une attestation sur l'honneur pour mentionner qu'il n'est pas en mesure de garder l'enfant, précise **Mme FRICOT**.

La direction a présenté sur le document les Conditions de l'indemnisation par l'UGECAM Rhône Alpes. Le dossier d'activité partielle doit être examiné par la DIRECCTE. Si la demande est acceptée, elle permettra le remboursement à hauteur de 60 % de la rémunération brute du salarié. L'UGECAM assure le maintien à 100% des salaires. Le reste à charge de l'employeur est de 40%, mais l'aide de l'Etat baissera certainement à 36% au 1^{er} janvier 2021, le reste à charge sera alors de 64%, informe **Mme FRICOT**.

La première demande d'autorisation était valable jusqu'au 31 août 2020. Compte tenu de la reprise de l'épidémie, pour les cas de salariés vulnérables ou sans solution de garde, l'UGECAM se doit de renouveler cette demande jusqu'au 31 décembre 2020. La première demande s'était réalisée dans l'urgence. **Mme FRICOT** estime à 60 salariés concernés, 59 à la date de la réunion. Elle souhaite augmenter la demande à 100 personnes et maintenir 15 000 heures pour couvrir les besoins.

(1 :36 :22) Ce dispositif étant transparent pour les salariés, la CGT va s'abstenir, intervient **Mme GRANGY**. Cette abstention est surtout politique vis-à-vis de nos institutions car le chômage partiel n'a été mis en place que dans les UGECAM, d'où un traitement différent dans l'assurance maladie, souligne **Mme GRANGY**.

(1 :37 :49) Les 13 élus s'abstiennent sur cette consultation à propos des modalités de recours à l'activité partielle.

Les élus n'ont pas d'autres questions.

Le CSE Central prend fin à 16h40.

St-Didier au Mont d'Or le 30/11/2020

Mme ROULLET,
Secrétaire du CSE Central



