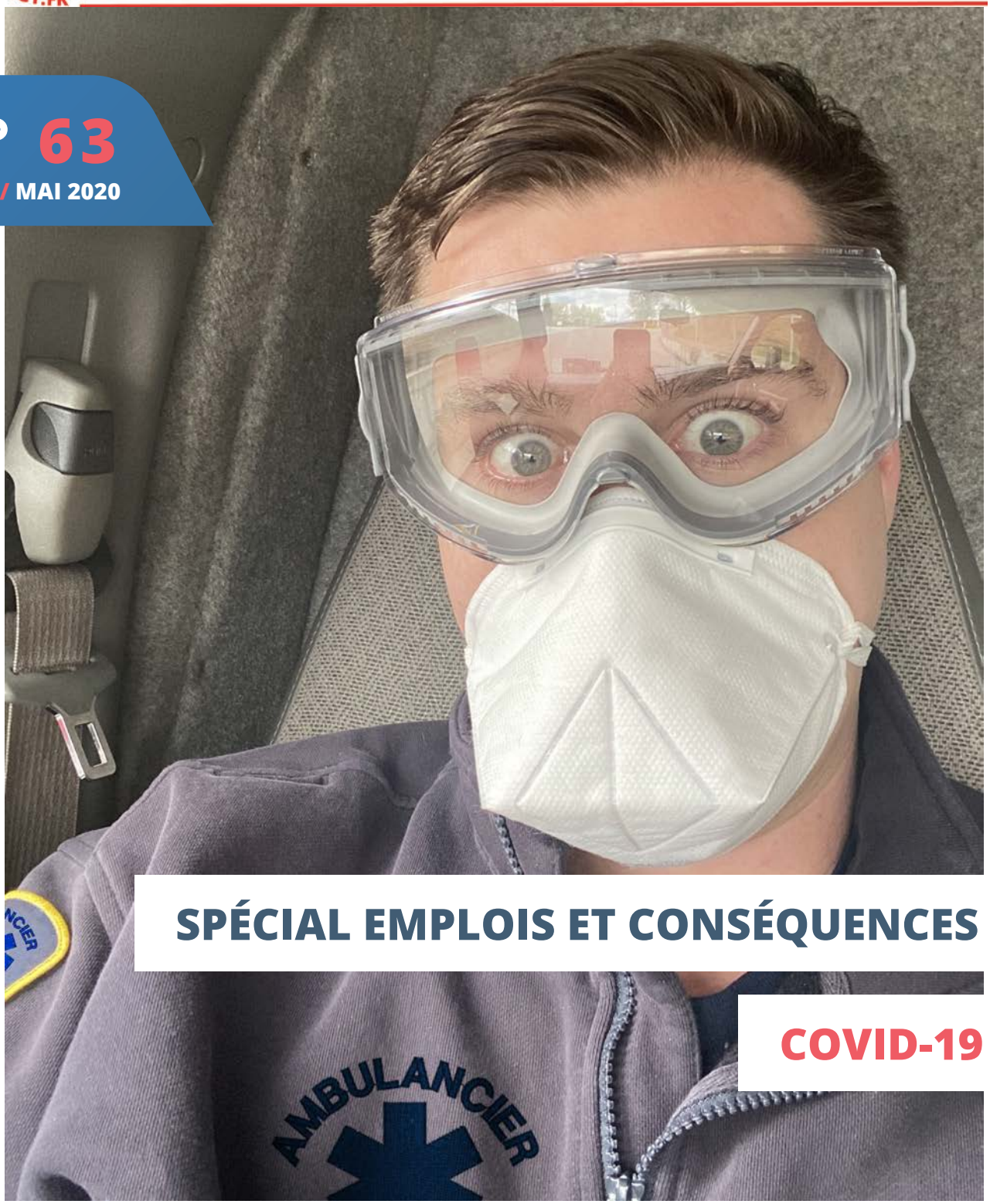
le Journal des adhèrents

FNST CGT - Case 423 - 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
transports@cgt.fr

N° 63
AVRIL / MAI 2020

>>> édition spéciale / diffusion large



SPÉCIAL EMPLOIS ET CONSÉQUENCES

COVID-19

AU SOMMAIRE

L'ÉDITO

p 3. Amateurisme ou inconscience ...

ESPACE COURRIERS

p 4. Maladie professionnelle et accident du travail

p 5. Dispositions dans les entreprises dans le cadre du covid-19

ESPACE JURIDIQUE

p 6. Coronavirus et rupture de contrat de travail

p 7. Indeminités journalières de la sécurité sociale en cas d'isolement, de maintien à domicile pour les parents en gardes d'enfants

ESPACE SANTE

p 10. Ordonnance sur les services de santé au travail

PÉTITION

p 12. #PlusJamaisÇa

REVENDICATIONS

p 14. Je suis pas qualifié pour être ambulancier, pas transporteur !

ESPACE ELU(e)S

p 16. ordonnance Instance representative du personnel

BULLETIN DE CONTACT OU D'ADHÉSION À LA CGT

Nom :..... Prénom :.....

Code postal :..... Ville :.....

Tel :..... Courriel :.....

Bulletin à faire parvenir à l'adresse complète ci-dessous :

Fédération Nationale des Syndicats de Transport
- Section ambulances privé -
Case 423 / 263, rue de paris / 93 514 MONTREUIL CEDEX
(Nous ne prenons pas d'adhésion par téléphone.)

***OU** par mail à "transports@cgt.fr"*
en mentionnant l'ensemble des éléments de ce bulletin.

L'ÉDITO

AMATEURISME OU INCONSCIENCE...

Dans cette période, l'inquiétude est forte dans notre profession et vous êtes très nombreux à être en activité/chômage partiel et/ou en arrêt maladie.

Il est affligeant de constater qu'aujourd'hui le manque de protection nous fait courir un risque individuel et collectif qui est inacceptable.

Fort de ce constat, la CGT est intervenue auprès des Ministères et Agence Régionales de la Santé attachés à notre profession afin d'exprimer nos inquiétudes et nos interrogations (voir courriers CGT ci-joints), au regard de la mise en danger des salarié.e.s et de leur entourage.

La gestion de la crise par la partie patronale cautionnée par le gouvernement nous interroge sur la baisse d'activité qui renvoie à la mise en œuvre du chômage partiel (ou pas) ou encore le recours au télétravail pour les administratifs.

Toujours est-il que d'autres situations, que vous nous avez témoignées, vous ont choqués et découragés dans le comportement de vos responsables ; à savoir, ils n'ont pas hésité à accepter des missions sans matériel dans un seul but : « celui du profit ». Pour d'autres, la protection (qui n'est pas non plus une protection à la hauteur du danger et suivant les moyens) est soi-disant donnée seulement aux salariés transportant des patients contaminés par le Covid-19.

Que fait l'A.R.S.? Une note rectificative est sortie sur les démarches à suivre tel que le transport de patients soupçonnés ou avérés d'avoir le Covid-19. L'ARS découvre (peut-être) que la carence de matériel est d'actualité tout simplement par manque d'anticipation et le refus de stoker dans la profession (le coût encore une fois).

Afin d'éviter le droit de retrait, elle modifie sa note en direction des transports sanitaires en retirant « quelques protections » et en remplaçant d'autres ; par exemple : le masque FFP2 remplacé par le masque chirurgical. Pendant ce temps, le Covid-19, lui, passe et le patronat s'affole en commandant du matériel à l'arrache pour paraitre plus crédible (pour certains ambulanciers, c'est trop tard).

Mais il reste encore beaucoup de points à aborder. Entre autre, leurs obligations en direction des élus du CSE. Seront notamment abordées les questions relatives à l'actualisation du document unique et des plans de prévention, à l'information et la formation des salariés, au suivi de leur état de santé, aux vérifications périodiques, au droit de retrait, aux prises de température, etc.

(http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html)

La crise sanitaire que nous vivons révèle la véritable personnalité de certains patrons qui mettent leurs intérêts financiers en priorité sur la condition humaine.

Pour la CGT, la santé est un sujet sérieux et un droit individuel et social. Dans ce cadre, elle affiche les moyens pour y parvenir dans sa fiche revendicative confédérale.

La CGT n'a pas attendu cette pandémie pour officialiser qu'un ambulancier fait le choix de ce métier pour être au service des patients tout en vivant du fruit de son travail.

La CGT n'a pas attendu cette pandémie pour officialiser que cette profession soit à part entière, rattachée au Ministère de la Santé pour qu'elle ait toute sa place dans la chaîne des professionnels de la santé.

La CGT n'a pas attendu cette pandémie, pour officialiser qu'il est déterminant d'avoir des perspectives portant sur l'évolution de l'organisation du temps de travail, la Formation, les qualifications et le matériel.

IL EST URGENT POUR PÉRENNISER CETTE PROFESSION QUE TOUS LES SUJETS PORTÉS PAR LA CGT SOIENT AU CŒUR D'UNE RÉFLEXION ET NÉGOCIATION NATIONALE ■

COURRIER D'INTERPELLATION

MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Ministère de la Transition écologique et Solidaire
Madame la Ministre,
Madame Elisabeth BORNE
Hôtel LE PLAY
40, Rue du Bac
75007 Paris

Ministère du Travail
Madame la Ministre
Madame Muriel PENICAUD
127, rue de Grenelle
75007 Paris

Ministère des Solidarités et de la Santé
Monsieur le Ministre
Monsieur Olivier VERAN
14, avenue Duquesne
75350 PARIS 07

Montreuil le 20 avril 2020

Mesdames les Ministres,
Monsieur le Ministre,

L'épidémie liée au Covid-19 expose de nombreux salarié·e·s aux risques de contamination par le virus dans le cadre du maintien des activités essentielles au fonctionnement de notre pays.

Le gouvernement a indiqué son intention de faire reconnaitre, comme maladie professionnelle, le personnel de la santé infecté par le Covid-19.

Monsieur CASTANER, Ministre de l'Intérieur, a annoncé, devant la mission d'information de l'Assemblée Nationale sur l'épidémie, souhaiter que le Covid-19 soit inscrit au tableau des maladies professionnelles pour les fonctionnaires de police en contact de la population, et que le lien avec l'activité professionnelle soit présumé.

L'Académie Nationale de Médecine a indiqué, par un communiqué en date du 3 avril 2020, souhaiter étendre cette reconnaissance en maladie professionnelle aux personnels travaillant pour le fonctionnement indispensable du pays :

« Les professionnels de santé et les personnels travaillant pour le fonctionnement indispensable du pays (alimentation, transports en commun, sécurité…), qui ont été exposés et ont subi des conséquences graves du fait de Covid-19, soient pris en charge au titre des maladies professionnelles dues à des virus, en analogie avec différents tableaux de maladies professionnelles liées à des agents infectieux (tableaux 80, 76, 56 ou 45). Dans l'attente de la parution de ce tableau de maladie professionnelle, l'Académie Nationale de Médecine recommande que les cas de maladie liée à une contamination professionnelle puissent être déclarés comme affection imputable au service pour les agents de l'État et des collectivités, en accident du travail pour les autres. ».

A l'appui de ces éléments, la FNST-CGT vous interpelle pour intégrer, dans le cadre de la réflexion générale, les secteurs d'activités suivants concourant au fonctionnement indispensable de notre pays :

- Tous les salarié-e-s relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du Transport,
- Tous les salarié·e·s relevant du Transport Public Urbain de Voyageurs,
- Tous les salarié·e·s relevant des Activités du déchet,
- Tous les salarié·e·s relevant du Transport Aérien
- Tous les salarié·e·s relevant de la convention nationale des Taxis

Veuillez agréer, Mesdames les Ministres, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

Fabrice MICHAUD,
Secrétaire Général

COURRIER D'INTERPELLATION

DISPOSITIONS DANS LES ENTREPRISES DANS LE CADRE DU COVID-19

Montreuil le 10 avril 2020

Aux Agences Régionales de Santé
Aux Comités Régionaux

Mesdame,
Monsieur,

Le secteur du transport sanitaire du secteur privé fait partie de la chaine de soins et dans la crise sanitaire que traverse notre pays, les ambulancières et les ambulanciers continuent à assurer leurs missions de service public.

Notre Fédération, qui organise et représente les travailleurs de ce secteur rattaché à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport, a interpellé récemment les Ministères de la Santé, du Travail et de la Transition écologique et solidaire sur les difficultés importantes rencontrées par la profession, dans cette période.

En effet, le non-respect des différentes consignes sur les mesures de protection face au Covid-19 et des textes règlementaires ainsi que le manque d'équipements de protection individuelle créent un climat d'anxiété parmi les ambulancières et ambulanciers et des difficultés dans la continuité de l'activité :

- Les ambulanciers entretiennent toujours leurs tenues de travail à domicile avec une probabilité de transmission aux proches alors que règlementairement parlant, cela devrait être pris en charge par les employeurs ;
- Les transports simultanés sont toujours en place et ainsi ne respectent pas les gestes barrières, notamment la distanciation sociale ;
- Les ambulanciers exercent leurs activités, hors celles liées au Covid-19, sans aucune protection auprès des plus vulnérables, en particulier auprès des personnes âgées et handicapées. ;
- Les transports sanitaires « spécifique Covid-19 » sont effectués avec une tenue non-appropriée.

Les ambulancières et les ambulanciers sont, ainsi, confrontés à de nombreux risques professionnels, risques aggravés par des conditions de travail rendues difficiles dans le cadre de cette épidémie.

C'est pourquoi, nous souhaitons avoir un retour de vos services des consignes portées auprès des entreprises sanitaires du privé sur les points évoqués plus haut et plus précisément sur :

- Les tenues obligatoires et leurs mises à disposition dans le cadre du Covid-19,
- Le nombre de tenues ainsi que leur entretien journalier avec ou sans Covid-19,
- L'entretien et la désinfection du véhicule, du matériel et des cellules avec ou sans Covid-19

Dans l'attente vous lire, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Fabrice MICHAUD,
Secrétaire Général

CORONAVIRUS & RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

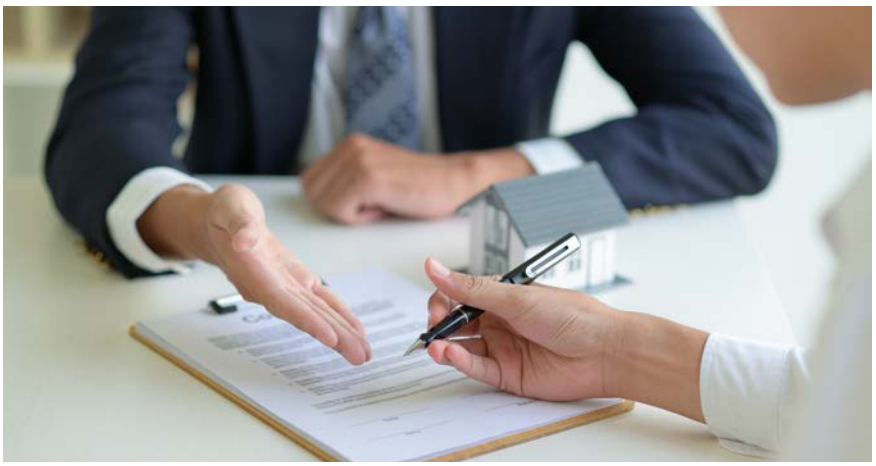
Le Covid-19 est-il un cas de « force majeure » justifiant la rupture du contrat de travail que je sois salarié·e en CDI, en CDD ou en intérim ?

Un des cas de rupture commun à tout contrat de travail est la « force majeure » : événement impré-visible, insurmontable et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes cli-ma-tiques par exemple).

Si votre employeur souhaite rompre votre contrat de travail pour force majeure en raison de l'épidé-mie, la qualification à donner à cette épidémie est du ressort du juge. À ce jour, aucun juge ne s'est encore penché sur la question.

Cela étant, on peut considérer que le Covid-19 ne constitue pas un cas de force majeure. D'une part, la jurisprudence établit que pour qu'un évènement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit insurmontable par l'employeur. La jurisprudence précise qu'il faut que la poursuite du contrat de tra¬vail soit totalement impossible et, ce, de manière durable. Ainsi, si l'entreprise se porte bien financière¬ment ou qu'elle peut mettre ses salariés en chômage partiel, la rupture du contrat n'est pas insurmon¬table. A fortiori, si l'entreprise continue de tourner, la force majeure ne saurait être caractérisée.

D'autre part, pour qu'un évènement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit égale-ment imprévisible. Donc si votre employeur vous a embauché, en CDI ou en contrat court, alors que l'épidémie était déjà claire-ment déclarée, la rup-ture du contrat parait encore moins légale car la condition d'imprévisibilité de l'épidémie n'est pas remplie



Je suis salarié·e en CDI, l'employeur peut-il me licencier si j'ai décidé de ne pas aller travailler à cause du Covid-19 ?

Vous pouvez exercer votre droit de retrait en cas de danger grave et imminent (voir notre fiche sur « le droit de retrait ») et il importe d'en faire valoir la légitimité avant de l'exercer, afin de dissuader votre employeur de prononcer tout licenciement. En outre, il est toujours conseillé d'exercer son droit de retrait de manière collective : quand celui-ci est organisé par les représentants du personnel ou le syndicat, les risques de rétorsion par l'employeur sont alors moindres.

Si vous décidez de ne pas aller travailler en invo-quant votre droit de retrait, les conséquences sur votre contrat dépendent de si le droit de retrait est considéré comme justifié ou non :

Si le droit de retrait est reconnu comme justifié, l'employeur n'est pas autorisé à vous sanction¬ner. Donc, si l'employeur vous licencie quand même, le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire injustifié, et l'em¬ployeur devra vous indemniser. Vous pourriez également demander la réintégration dans l'entreprise

mais l'employeur peut la refuser;

si le droit de retrait est reconnu comme injus¬tifié, le fait de ne pas être allé travailler pour¬rait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En dehors de la « force majeure », si je suis salarié·e en CDD ou en intérim, mon contrat peut-il être rompu à cause de l'épidémie du Covid-19 ?

Les cas de rupture autorisés du CDD sont stric-tement limités. Hormis la force majeure, seul un accord entre l'employeur et le salarié, une embauche en CDI, une faute grave d'une des par-ties ou une inaptitude constatée par le médecin du travail peuvent justifier la rupture du CDD.

Je suis salarié·e en CDI, l'employeur peut-il me licencier au motif du Covid-19 ?

Non, l'épidémie de Covid-19 n'est pas en soi un motif de licenciement. Seul un motif personnel (par exemple, une faute grave) ou un motif économique peut justifier le licenciement. Ceux-ci sont appréciés selon les règles du licenciement habi-tuelles. Aucun assouplissement n'est permis du fait de la situation, certes, exceptionnelle.

D'autre part, si un motif personnel ou écono¬mique était caractérisé (par exemple, si l'employeur invoque les conséquences économiques du Covid-19 sur l'entreprise), tout le droit du licen¬ciement devra s'appliquer : procédure disciplinaire (si le licenciement est pour faute), information et consultation des élus du personnel, procédure spécifique pour les grands licenciements écono-miques, etc.

Par ailleurs, si l'entreprise est en difficulté écono-mique du fait de l'épidémie, l'employeur peut aussi demander à bénéficier des règles de l'activité par¬tielle (communément appelé chômage partiel).

Rappelons en dernier lieu que toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié est prohibée. Un salarié ne peut être licencié au motif qu'il est atteint par le virus ■

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE **EN CAS D'ISOLEMENT, DE MAINTIEN À DOMICILE POUR LES PARENTS EN GARDES D'ENFANTS**

Pour les travailleurs du secteur privé qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile en cas d'exposition ou de suspicion au coronavirus, et pour les parents qui doivent garder leurs enfants suite à la fermeturedes crèches et écoles, des mesures spécifiques ont été prises :

Des dispositions spécifiques sont applicables dans certains cas :

- les travailleur·se·s qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile : l'arrêt est établi directement par la CPAM par l'intermédiaire du médecin qui pres¬crit cet arrêt (et non plus par l'Agence régionale de santé) ;
- les travailleur·se·s devant garder à leur domicile leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de l'établissement scolaire (crèches, écoles, collèges, lycées) ainsi que les parents d'enfants en situation de handi¬cap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé, peuvent béné-ficier du versement exceptionnel d'IJSS. Les parents d'enfants qui sont gardés habituelle¬ment par la famille ne sont malheureusement pas concernés par le dispositif, alors même que la famille peut souhaiter éviter des contamina¬tions parents ou grands-parents/enfants.

Les modalités :

Pour pouvoir en bénéficier, il suffit de le deman¬der directement à l'employeur qui ne peut le refuser. **L'employeur doit alors remplir et envoyer le formulaire (https://declare.ameli.fr/) à l'Assurance-maladie.** Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance-maladie permet aux employeurs de déclarer les parents à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre. Ce téléservice concerne tous les assurés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

L'arrêt peut être délivré pour une durée d'un à quatorze jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Cet arrêt est un droit du salarié si le télétravail n'est pas possible. L'employeur ne peut pas le refuser au salarié ni lui en imposer la durée. L'employeur ne peut pas non plus demander au salarié de revenir travailler pendant son arrêt.

Conditions d'octroi des IJSS sans délai de carence ni de durée minimale de cotisation

Dans ce cadre, les IJSS maladie peuvent être ver¬sées à l'assuré même s'il ne remplit pas les conditions de durée minimale de cotisations ou d'activité requises habituellement. La condi¬tion d'avoir travaillé au moins 150 heures sur les trois mois ou quatre-vingt-dix jours qui précèdent l'arrêt n'est donc plus requise pour bénéficier des IJSS. La condition : avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des six mois précédant l'arrêt de travail n'est plus non plus requise.

De plus, **les IJSS maladie seront octroyées dès le premier jour d'arrêt.** En effet, le délai de carence de trois jours n'est pas applicable.

Concernant l'arrêt pour garde d'enfant, le versement d'indemnités journalières sera rendu pos¬sible aux conditions suivantes :

Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ;

Les enfants doivent être scolarisés dans un éta¬blissement fermé, ce qui est le cas aujourd'hui de tous les établissements ;

Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de tra¬vail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur cer¬tifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre. Il est cependant possible d'alterner entre les 2 parents ;

L'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Sur ce point, il faut souligner cependant qu'il va être difficile pour les salariés de refuser un télé¬travail alors même que le télétravail avec des enfants à garder est loin d'être évident ! Par ailleurs, l'employeur ne peut pas obliger le salarié à se mettre en arrêt si le télétravail est possible ;

Les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Montant de l'indemnisation

L'indemnisation est la même que l'indemnisation habituelle. Cependant, le délai de carence légal de trois jours ne s'applique pas.

L'allocation de base correspond à 50 % du salaire brut.

Par ailleurs, aujourd'hui, dès lors que les travail¬leurs ont un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise, ils ont le droit à une indemnité com¬plémentaire qui porte les IJSS à 90 % du salaire brut pendant trente jours, puis deux tiers du salaire brut pendant les trente jours suivants.

Le gouvernement a annoncé que cette condition d'ancienneté d'un an serait supprimée

L'ACTUALITÉ DES BRANCHES DE LA FÉDÉRATION EST DANS LE COURRIER AUX SYNDICATS

NOUVELLE **FORMULE**

UNE DES ORDONNANCES PRISES PAR LE GOUVERNEMENT MODIFIE NOTAMMENT LES RÈGLES DE VISITE MÉDICALE DES TRAVAILLEURS, DANS UN CONTEXTE OÙ CES DERNIERS AURAIENT JUSTEMENT LE PLUS BESOIN D'ÊTRE SOUS SURVEILLANCE MÉDICALE !

Compétence du médecin du travail pour prescrire et renouveler un arrêt de travail (Article 2)

L'ordonnance permet au médecin du travail de prescrire, et renouveler, un arrêt de travail, à la place du médecin traitant habituellement seul compétent pour cela.

Le médecin du travail pourra également procéder à des tests de dépistage du covid-19.

Un décret devra déterminer les conditions d'application de l'article, qui n'entrera donc en œuvre qu'une fois le décret paru.

NOTE **DLAJ**

ORDONNANCE SUR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Participation des services de santé à la lutte contre la propagation du covid-19 (Art. 1)

Les services de santé au travail doivent participer à la lutte contre la propagation du covid-10, notamment en diffusant aux travailleurs et aux employeurs des messages de prévention, en aidant les entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention et en accompagnant celles qui seraient amenées à « accroitre ou adapter leur activité ». Cette dernière formulation, vague, ne laisse pas bien apercevoir le rôle des services de santé au travail dans l'accompagnement en question…

On aurait pu s'attendre à un réel renforcement du rôle et de la présence sur place dans les entreprises des médecins du travail dans la période, il n'en est rien, on relègue les médecins du travail à un rôle de second plan.

Rien non plus sur le rôle des CSE et des commissions santé, sécurité et conditions de travail, dont le rôle n'est en rien renforcé alors que les entreprises ne respectent même pas les recommandations minimales d'hygiène et de sécurité dans le cadre du Covid19.

Report autorisé des visites médicales et autres interventions (Articles 3 et 4)

Les visites médicales ordinaires mais, également celles plus spécifiques pour les travailleurs affectés à un poste dit à risques ainsi que celles adaptées aux travailleurs temporaires peuvent être reportées. Il semblerait que soient concernées toutes les visites médicales, y compris les visites de reprises imposées à la suite de certains arrêts de travail. Il est en effet précisé que le report de la visite ne fait pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.

Ces nouvelles règles sont particulièrement inquiétantes surtout pour les salariés à la santé encore fragile au moment de la reprise du travail notamment dans des entreprises en lien avec le public et/ou dans lesquelles les recommandations en matière d'hygiène et de sécurité vis-à-vis du covid19 ne sont pas respectées.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions particulières pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou renforcé (dont travailleurs de nuit, travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes ou venant d'accoucher).

Le médecin du travail peut tout de même s'opposer au report de la visite au vu de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques du poste de travail.

Les visites médicales qui auraient été décalées, dans les temps, doivent avoir lieu dans tous les cas avant le 31 décembre 2020.

Les autres interventions du médecin du travail peuvent également être reportées dès lors qu'elles sont sans rapport avec le covid-19 (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise...). Le médecin du travail peut toutefois s'opposer au report s'il estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs le justifie.

Ces mesures sont applicables jusqu'à une date fixée par un futur décret, et au plus tard jusqu'au 31 août 2020 ■

PETITION

#PlusJamaisCa

POUR QUE LE JOUR D'APRÈS SOIT EN RUPTURE **AVEC LE DÉSORDRE NÉOLIBÉRAL**

En mettant le pilotage de nos sociétés dans les mains des forces économiques, le néolibéralisme a réduit à peau de chagrin la capacité de nos États à répondre à des crises comme celle du Covid. La crise du coronavirus qui touche toute la planète révèle les profondes carences des politiques néolibérales. Elle est une étincelle sur un baril de poudre qui était prêt à exploser. Emmanuel Macron, dans ses dernières allocutions, appelle à des « décisions de rupture » et à placer « des services [...] en dehors des lois du marché ».

Nos organisations, conscientes de l'urgence sociale et écologique et donnant l'alerte depuis des années, n'attendent pas des discours mais de profonds changements de politiques, pour répondre aux besoins immédiats et se donner l'opportunité historique d'une remise à plat du système, en France et dans le monde.

Dès à présent, toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des populations celle des personnels de la santé et des soignant·e·s parmi lesquels une grande majorité de femmes, doivent être mises en œuvre, et ceci doit largement prévaloir sur les considérations économiques. Il s'agit de pallier en urgence à la baisse continue, depuis de trop nombreuses années, des moyens alloués à tous les établissements de santé, dont les hôpitaux publics et les Ehpad. De disposer du matériel, des lits et des personnels qui manquent : réouverture de lits, revalorisation des salaires et embauche massive, mise à disposition de tenues de protection efficaces et de tests, achat du matériel nécessaire, réquisition des établissements médicaux privés et des entreprises qui peuvent produire les biens essentiels à la santé, annulation des dettes des hôpitaux pour restaurer leurs marges de manœuvre budgétaires...

Pour freiner la pandémie, le monde du travail doit être mobilisé uniquement pour la production de biens et de services répondant aux besoins essentiels de la population, les autres doivent être sans délai stoppées. La protection de la santé et de la sécurité des personnels doivent être assurées et le droit de retrait des salarié·e·s respecté.

#POURLEJOURDAPRES

- Des mesures au nom de la justice sociale nécessaires;
- Des aides de la BCE conditionnées à la reconversion sociale et écologique;
- Relocalisation de la production.

Lorsque la fin de la pandémie le permettra, nous nous donnons rendez-vous pour réinvestir les lieux publics et construire notre « jour d'après ».

Nous en appelons à toutes les forces progressistes et humanistes, et plus largement à toute la société, pour reconstruire ensemble un futur, écologique, féministe et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre néolibéral ■

Action Non-Violente **COP 21** Alternatibales **Amis de la Terre France** Attac France **CCFD Terre Solidaire** Confédération paysanne **CGT** Convergence nationale des Services Publics **Fédération syndicale unitaire (FSU)** Fondation Copernic **Greenpeace France** Oxfam France **Reclaim Finance** Union syndicale Solidaires **350.org**

PLUS JAMAIS ÇA

CONSTRUISONS ENSEMBLE LE JOUR D'APRÈS

URGENCE :
L'arrêt immédiat des activités non indispensables

CONSTRUIRE L'AVENIR :
Un plan de développement de tous les services publics

SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA PÉTITION

URGENCE :
suspendre les versements de dividendes, rachats d'actions et bonus aux PDG.

CONSTRUIRE L'AVENIR :
fiscalité plus juste et re-distributive, ISF*, taxe sur les transactions financières renforcée.

*Impôt sur la fortune

SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA PÉTITION

URGENCE :
la BCE* doit injecter 750 Md € ciblés vers les besoins sociaux et écologiques.

*Banque Centrale Européenne

CONSTRUIRE L'AVENIR :
réorientation, re-localisation de l'agriculture, de l'industrie et des services

SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA PÉTITION

Je signe sur **www.policat.org/p/8921**

REVENDICATIONS

JE SUIS QUALIFIÉ(E) POUR ÊTRE AMBULANCIER **PAS TRANSPORTEUR !**

LA CGT REVENDIQUE :

Emplois / Formations et leurs évolutions

L'emploi a évolué et la formation ?
La CGT a des propositions ...

Nos entreprises se sont développées et la classification n'a pas été réévaluée depuis mai 2000, et pourtant elle a bien changé depuis.

En effet, globalement dans les entreprises sanitaires les salariés étaient à la fois régulateur, ambulancier, mécanicien, effectuant en plus des tâches administratives comprenant de la facturation.

La mise en œuvre de l'accord de mai 2000 a créé de nouveaux emplois du fait que les entreprises ont évolué dans leur fonctionnement et dans la réponse aux missions.

Nous avons vu émerger des spécificités où seule une personne fait une tâche précise. La CGT travaille sur l'émergence de ces « nouveaux » métiers tels que régulateur, secrétaire/facturière, coordinateur ambulancier..

Quoi qu'il en soit, ces « nouveaux » métiers pour la CGT doivent être reconnus à leur juste titre et être inscrits dans une classification. L'ensemble de la classification et des tâches annexes, pour chaque emploi, doit également être revu.

Dans cette classification,
nous devons absolument faire supprimer cette notion de "conducteur ambulancier et de PSC 1".

En effet, notre profession requiert du personnel qualifié de haut niveau. Nous sommes, 7 jours sur 7, 24 h /24, auprès de patients ayant des problèmes de santé. Notre métier n'est pas seulement celui d'un transporteur contrairement à ce que certaines administrations pourraient penser. Nos missions sont plus qualifiantes que cela. D'ailleurs, la CGT dénonce la possibilité qu'un conducteur sans qualification puisse être au volant d'un VSL ou d'une ambulance dans le cadre d'une mission Samu, avec une mise en danger.

LE CONTENU DE LA FORMATION DOIT ÉVOLUER !

Pour la CGT, le premier échelon dans notre profession ne peut être qu"auxiliaire ambulancier'. Sa formation doit être repensée afin de donner à cet échelon, non pas une attestation, mais bel et bien un diplôme reconnu. Cette formation doit être adaptée à la réalité du terrain.

Toute personne ne peut obtenir un savoir-faire sur les gestes de premiers secours, la manipulation du matériel, la manutention, les différents protocoles sur l'hygiène et la sécurité, en seulement 15 jours. Mais dans le même temps, pour la CGT, l'auxiliaire ambulancier est le minimum requis, et au vu du contenu que nous proposons, cela doit permettre de recevoir une formation de premier niveau, d'au minimum 6 mois.

En effet, dans cette formation, seraient aussi inclus un permis ambulance (qui comprendrait le permis C), et un enseignement des différentes conduites et des effets sur l'organisme des patients, afin de conduire les ambulances, en toute sécurité.

Concernant le Diplôme d'Etat Ambulancier, nous proposons de renforcer la formation pour qu'elle soit plus complète, de manière à avoir une connaissance plus approfondie de l'organisme et d'avoir la possibilité, notamment d'effectuer différents actes (entre autres, électrocardiogramme contrôlé par un médecin) ou alors de soulager les patients avec un processus d'encadrement clair, prescrit et vérifié par le médecin régulateur.

Ces modifications de nos actes techniques combinés à notre connaissance approfondie apporteront au médecin régulateur du Samu une vision plus claire et pourra orienter, directement, le patient vers un service, plutôt que de l'orienter vers un service d'urgence, déjà à l'asphyxie. Cela rapprocherait notre diplôme des autres diplômes européens afin d'avoir une homogénéisation européenne et la méthode ABCDE.

Dans cette formation, la CGT demande d'inclure une formation pédiatrique ainsi que le PHTLS (Pré Hospital Trauma Life Support), l'AMLS (Advanced Medical Life Support) et le POET (Pre-hospital Obstetric Emergency Training).

Ces formations déjà dispensées devront être enfin reconnues en France.

Pour la CGT, nous estimons que le temps de cette formation de Diplôme d'Etat Ambulancier, doit être d'au moins 12 mois avec un pré-requis obligatoire d'auxiliaire ambulancier.

Nous revendiquons, également, une formation continue tous les 2 ans pour les Auxiliaires Ambulanciers et tous les ans pour les Ambulanciers Diplômés d'Etat.

Grâce à cette réforme de la formation professionnelle pour notre secteur, des passerelles seraient possibles pour intégrer la formation infirmier. Nous affirmons que le transport sanitaire serait une réponse adaptée à l'urgence pré-hospitalière avec du personnel formé et reconnu. Cette réponse serait toute aussi importante que notre maillage territorial est important.

NOUS REVENDIQUONS NOTRE TUTELLE À UN SEUL ET UNIQUE MINISTÈRE : LA SANTÉ ■

NOTE **DLAJ**

ORDONNANCE INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL

1. Suspension des processus électoraux en cours dans les entreprises (articles 1, 2 et 4)

Cette suspension produit ses effets à compter du 12 mars 2020. Toutefois, si certaines formalités ont déjà été accomplies (saisine de la Direccte en cas de litige sur les établissements distincts, invitation à négocier le PAP ...), elles restent valables et la suspension prend effet à la date d'accomplissement de la dernière formalité. Si la suspension intervient entre le 1er le 2nd tour, le premier tour reste valable. Les élections qui se sont déroulées entre le 12 mars et la date de l'ordonnance (2 avril) restent aussi valables.

La suspension concerne aussi bien les délais imposés à l'employeur pour organiser les élections, que ceux dans lesquelles l'administration ou le juge doivent être saisis et doivent répondre.

La suspension prendra fin 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire fin août. Les élections devront donc reprendre ou débuter dans ce délai. Comme pour les autres ordonnances, les mesures dérogatoires se poursuivent donc au-delà de l'état d'urgence sanitaire, qui va pourtant déjà au-delà de la période de confinement. Or, passé la période de confinement, rien n'empêche les entreprises de reprendre ou de lancer leurs élections.

L'ordonnance laisse également un délai de 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire pour lancer le processus électoral aux employeurs qui auraient dû organiser des élections avant le début de l'épidémie mais qui ne l'ont pas fait. Cette tolérance offerte aux employeurs fautifs n'est pas tolérable, surtout si, du fait du passage au CSE, la carence de l'employeur a pour effet de priver les salariés de représentants pendant la période actuelle (article 2).

LES PROCESSUS ÉLECTORAUX POUR LA MISE EN PLACE DES CSE DANS LES ENTREPRISES SONT SUSPENDUS. *(ARTICLE 1)*

Enfin, l'ordonnance dispense l'employeur d'organiser des élections partielles s'il reste moins de 6 mois entre la fin de la période de suspension (donc fin de l'état d'urgence sanitaire + 3 mois) et le terme des mandats en cours. En principe, les élections partielles sont obligatoires, dès lors qu'un collège n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires au CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces évènements interviennent moins de 6 mois ■

2. Prorogation des mandats en cours et du statut protecteur (article 3)

Les mandats des représentants du personnel élus en cours sont prorogés jusqu'à ce que des élections puissent être organisées. Le statut protecteur des élus, titulaires ou suppléants, des représentants syndicaux au CSE et des salariés qui se sont portés candidats aux élections est lui aussi prorogé jusqu'à la tenue des prochaines élections.

Cette prorogation des mandats évite de laisser les salariés sans représentants pendant cette période où leurs droits et leur santé sont particulièrement menacés.

L'ordonnance ne dit rien sur les mandats de délégués syndicaux, mais il faut selon nous considérer qu'ils sont prorogés au même titre que les élus du CSE ■

3. Fonctionnement des IRP : dématérialisation des réunions (article 6)

Un principe, sauf accord, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par an. Par dérogation, l'ordonnance prévoit que l'ensemble des réunions convoquées pendant la période d'urgence sanitaire pourra se tenir en visioconférence ou conférence téléphonique.

Si la visioconférence ou les conférences téléphoniques ne sont pas possibles, ou qu'un accord l'autorise, l'employeur pourra recourir à la messagerie instantanée pour organiser les réunions !

Un décret fixera les conditions dans lesquelles les réunions en conférence téléphonique ou via messagerie instantanée pourront se dérouler. Il n'est donc pas encore possible d'y recourir. En revanche, les réunions peuvent se tenir dès à présent en visioconférence.

Nous sommes en principe opposés à la tenue de réunion par visioconférence, mais nous comprenons son utilité compte tenu des recommandations sanitaires actuelles. Elle permet de maintenir le rôle du CSE ou du CSEC, tout en préservant la santé des salariés. Si la visioconférence est possible, les conférences téléphoniques ne devraient pas être autorisées, car elles rendent encore plus difficile les échanges et ne garantissent pas l'identité des interlocuteurs. Pour ce qui est des messageries instantanées, il n'est pas possible de considérer que c'est un moyen de suppléer une réunion d'instance.

L'ordonnance ne limite pas l'utilisation de ces modes de réunion dégradés aux consultations rendues absolument nécessaires en la période (comme la mise en place de l'activité partielle). Cela signifie que l'employeur pourrait y recourir pour n'importe quel sujet d'information/consultation.

Une fois encore, cette dérogation s'étend au-delà de la seule période de confinement, ce qui n'est pas acceptable ■

4. Adaptation des règles d'information / consultation du CSE sur la mise en œuvre des dérogations sur le temps de travail et les repos.

Une ordonnance du 25 mars a organisé de nombreuses dérogations en matière de temps de travail et de prise des jours de repos. En principe, le CSE aurait dû être consulté avant la mise en œuvre de ces dérogations. L'ordonnance analysée ici explique que, pour que ces dérogations puissent être mises en œuvre le plus vite possible, les règles de consultation du CSE sont aménagées.

Elle prévoit que le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen du recours à ces dérogations, qu'il devra rendre son avis dans le délai d'un mois, mais que l'employeur pourra mettre en œuvre les dérogations avant que le CSE a rendu son avis. Cela prive donc totalement d'effet la consultation du CSE.

A noter que l'information / consultation du CSE ne s'impose pas en cas de signature d'un accord autorisant l'employeur à imposer ou modifier les dates de congés payés, car le CSE n'a plus à être consulté sur la signature d'un accord. Cela ne concerne donc que la possibilité d'imposer ou de modifier les dates de certains jours de repos (jours de RTT, jours du compte épargne temps, jours de repos liés à l'annualisation du temps de travail et au forfait en jours), les dérogations aux règles sur la durée du travail et le travail du dimanche.

Sans surprise, rien n'est prévu pour renforcer le rôle et les capacités d'intervention du CSE, notamment en matière de santé et de sécurité, dans une période où les salariés ont plus que jamais besoin d'interventions collectives face aux attaques des employeurs ! ■

LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES... LA CGT A LE VÔTRE
SYNDIQUEZ-VOUS !
www.cgt.fr
SYNDIQUEZ VOUS
la cgt
BULLETIN DE CONTACT / ADHESION EN PAGE 2