



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DELEGATION CENTRALE UES MGEN

Adresse postale : 7 Sq. Max Hymans 75015 PARIS

Locaux CFDT UES MGEN : Tour Montparnasse – 4^e étage –

Tél : 06 30 25 65 59

Site : <http://www.cfdtgroupemgen.org>

Courriel : cfdtgroupemgen@gmail.com

Nos valeurs

Émancipation

Démocratie

Indépendance

Solidarité

Autonomie



CSEC 21 04 20

**Déconfinement après
le 11 mai ?**

C'est sur le sujet de la reprise d'activité que le CSEC s'est réuni le 21 avril. Quels principes et quelles mesures pour la sortie du confinement, appelée de leurs vœux par les uns, redoutée par les autres. Le terme de reprise lui-même est-il adapté pour tous ?

Pour la CFDT, nous avons tenu tout d'abord à souligner la vraie mobilisation des salariés de l'UES et des équipes. L'agilité, si souvent évoquée par nos directions, le personnel en a fait l'illustration dans cette période complexe !

La CFDT a aussi voulu partager ses inquiétudes quant à la mise en œuvre prochaine du chômage partiel « individuel », soit la transformation imminente des arrêts de travail garde d'enfants en chômage partiel. Cette décision gouvernementale va prendre effet à compter du 1^{er} mai : à cette heure nous ne connaissons pas les modalités de mise en œuvre, pas plus que nous ne connaissons la position de l'employeur MGEN sur l'application de ces dispositions.

Enfin, la CFDT a tenu à préciser que pour tous nos collègues des établissements, le terme de reprise n'est pas adapté. Pour eux, l'après 11 mai n'est que la continuité d'activité. Là aussi, il faudra tirer les enseignements de la crise sanitaire, bien au-delà de ce qui est dû au titre des dépassements d'heures, bien au-delà des primes « exceptionnelles », mais en termes de reconnaissance des missions et des métiers.

La présentation par l'employeur de sa stratégie sous le titre « préparer la reprise » ne s'adressait manifestement pas aux collègues des établissements sanitaires et médico-sociaux, sur le pont et en première ligne de cette crise, mais aux collègues des activités assurantielles, DSI et Union.

MGEN a présenté certains principes généraux et de bonnes logiques / bonnes pratiques qui préfigurerait à une reprise « pas tout le monde en même temps ».

Nous partageons plusieurs de ses intentions quant aux précautions préalables. Pour la CFDT nous avons tenu à contribuer à cette réflexion. Sujet complexe, vaste au regard de la multitude de nos métiers / fonctions et des situations collectives et individuelles.

La première exigence CFDT reste la sécurité des salariés

Valable pour nos collègues du L3 comme pour les collègues du L2. Même si cela se pose de manière différente, il faut garder cela en tête.

Pour nos collègues du L3, l'après doit s'entendre en termes d'**accroissement** et de **maintien d'un stock** d'équipement, mais aussi, nous l'avons dit, en matière de reconnaissance professionnelle. **« Je suis une richesse »** scandé par le L3 pour revendiquer une revalorisation des salaires, une valorisation des métiers, des conditions de travail permettant de conduire les missions dans le respect et la dignité des personnes, **devra enfin se concrétiser par des avancées réelles.**

Pour le L2, c'est un contrôle effectif du respect des gestes barrières et des mesures de distanciation qui demeurent indispensables à l'issue du confinement.

La priorisation de reprise envisagée par l'employeur :

- pour les salariés en chômage partiel (il s'agit à ce stade principalement du personnel des centres de santé), nous nous interrogeons : Comment garantir l'activité sécurisée ?
- Pour les salariés du L2 dispensés d'activités (actuellement rémunérés à 100%), c'est l'impossibilité de réaliser un travail hors site de travail qui a prévalu. Sans doute faut-il une priorisation de reprise sur ces activités, peut-être pour la remise en route des sites ?

Par ailleurs, **la crise sanitaire a eu des effets sur le travail et son organisation pour les deux livres.** Pour le L2 il s'agit du déploiement soudain et massif du télétravail et de l'expérimentation d'un management distant. **Il semble nécessaire de maintenir pendant un temps un télétravail « exceptionnel », pour donner corps à la distanciation, avoir un moindre effectif sur site et autoriser, de fait, un roulement de présence qui sera sans doute parfois rendu nécessaire par les contraintes externes** (ex : la reprise scolaire à effectif réduit nécessitera la présence d'un parent).

La mise en œuvre rapide des dispositifs de crise a amené à des **« souplesses » collectivement et socialement consenties et admises : souplesses horaires** (extension des plages de travail ou moindre attention à celle-ci), **flou encore plus entre sphère professionnelle et sphère privée.** Il conviendra de revenir progressivement à une norme. Au même titre que pour le L3, à des rythmes de travail « normalisés ».

La période de crise a également conduit certains salariés à utiliser des **moyens personnels** pour pallier les manques et poursuivre une activité, **il faudra réinstaurer un cadre de travail conforme aux moyens mis à disposition** par l'employeur au fur et à mesure de la sortie de crise.

Pour la CFDT, il semble également nécessaire de **prendre en considération les zones géographiques, plus ou moins impactées par le développement de la pandémie, et l'utilisation, plus ou moins indispensable, des transports en commun.**

Enfin, il nous faudra sans doute **gérer les incidences psychosociales** du confinement en après confinement et **prendre toute mesure de nature à soutenir et accompagner.**

Pour la CFDT, tout reste à penser, mais OUI anticiper c'est prévenir.