

RETOUR SUR LE COMITE "EXCEPTIONNEL" DU SUIVI DE L'ACCORD HANDICAP EDF SA DU 25 MARS 2020

La crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui a des conséquences importantes sur la santé de tous ceux et toutes celles qui continuent de travailler dans les différents secteurs de nos entreprises.

Les personnes handicapées, comme celles souffrant d'une affection de longue durée (ALD) ou d'autres pathologies chroniques se trouvent dans une situation de vulnérabilité accrue face au COVID 19, car elles risquent de développer une forme grave de la maladie.

Confinement : Les déplacements et sorties, l'utilisation des transports collectifs, les activités collectives et même certains contacts leur sont déconseillés ou contre-indiqués. Les activités professionnelles, sociales, culturelles éducatives et associatives non essentielles doivent être limitées et des moyens de communication alternatifs dans le cadre de leurs activités d'apprentissage ou professionnelles (e-learning, travail à distance, téléconférences) doivent être mis en place (note du Haut Conseil de la Santé Publique du 14 mars 2020¹).

Le Collectif Handicap de la FNME CGT a demandé à la direction d'EDF SA de tenir un comité de suivi de l'accord Handicap exceptionnel pour exposer les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes handicapées dans le contexte de la crise sanitaire liée au COVID 19, et revendiquer des dispositions spécifiques et d'un réel accompagnement en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dits travailleurs handicapés, mais aussi en faveur des aidants familiaux salariés (agents parents d'un enfant handicapé, conjoint/compagnon d'une personne handicapée, descendant d'un parent handicapé), par tous les acteurs "handicap" au sein de l'entreprise.

La CGT a exigé :

L'EGALITE DE TRAITEMENT

Envers tous les travailleurs handicapés (TH) au sein de toutes les entités d'EDF SA tant au regard de leur situation (pas de pointage en congé et clarification des codes), mais aussi au regard des aménagements (télétravail) et des droits ouverts (ex : prise en charge de frais de repas, transport, paiement des primes).

LE DROIT A L'ACCOMPAGNEMENT

Un contact privilégié avec les TH par téléphone par les correspondants Handicap : point sur la situation administrative (arrêt maladie, ½ temps thérapeutique, longue maladie ...), point sur la situation professionnelle (aménagements du site, du poste de travail, des contacts avec les collègues, des transports, de la prise en charge des repas, point sur les conditions du télétravail, (durée, horaires, accès aux applications, soutien hiérarchique), point sur la situation personnelle (conditions du confinement et de la préservation de la santé).

LE DROIT A LA PRESERVATION DE LA SANTE DANS LE CONTEXTE « COVID 19 »

Des missions et activités des médecins du travail redéfinies et précisées en faveur des TH et des personnels « fragiles » :

- précisant les modalités d'exercice de la médecine du travail en leur faveur dans le contexte actuel (permanences téléphoniques et vidéo par exemple, plateforme médicale téléphonique, ...).
- avec des préconisations accrues de la part des médecins et appliquées par les directions, en termes de réduction des déplacements et des contacts, d'aménagement des postes de travail, d'aménagement et de réduction des temps de travail, de contrôle des postes en télétravail.

Des recommandations des employeurs à l'attention des médecins de contrôle/conseil :

- pour ce qui concerne les arrêts de travail des TH : modalités de transmission des arrêts de travail et des dates d'effet (consultations médecin traitant impossible ou difficile + retard courrier), aménagement des modalités de contrôle, suspension de déplacements des personnels en arrêts de travail, ..

- pour ce qui concerne leur rôle dans les procédures médicales et administratives : maintien de la situation et des droits les plus favorables aux personnes, information des agents concernés sur les procédures en cours de passage en longue maladie, de mise en invalidité, de détermination de date de consolidation ou de taux d'IPP des accidents du travail ou maladies professionnelles, ...

DES DROITS POUR LES AIDANTS FAMILIAUX

Du fait du confinement, de nombreux enfants en situation de handicap ont quitté les structures qui les accueillent pour retourner à leur domicile à la charge complète de leurs parents. C'est également vrai pour les enfants scolarisés en milieu ordinaire bénéficiant du soutien d'une AVS. Ces agents, parents d'un enfant handicapé, se retrouvent dans une situation d'aidant familial qui ne leur permet pas forcément de tenir leur rôle d'aidant tout en continuant de travailler. C'est pourquoi, ils doivent pouvoir bénéficier de facilités d'aménagement de leur poste de travail ou de leurs horaires et charge de travail, de télétravail, de la surveillance de leur santé par les médecins du travail, de la possibilité de se mettre en arrêt de travail conformément aux dispositions gouvernementales², sans perte de salaire et de primes.

¹ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/new_hcsp-sars-cov-

² <https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/coronavirus/article/coronavirus-covid-19-mesures-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>

RETOUR SUR LE COMITE "EXCEPTIONNEL" DU SUIVI DE L'ACCORD HANDICAP EDF SA DU 25 MARS 2020

LA PROLONGATION ET MAINTIEN DU SALAIRE ET DES DROITS STATUTAIRES :

Pour les TH et les personnels en arrêt de travail, en ½ temps thérapeutique, en longue maladie (à l'instar de ce qui se passe dans le droit commun et la fonction publique : CAF, MDPH, arrêt de travail, ...).

UN DROIT A COMPENSATION ET DES AIDES DU BUDGET DE L'ACCORD « HANDICAP » :

Pour répondre aux dépenses supplémentaires liées à la situation de crise actuelle, pour les TH, mais aussi pour les aidants salariés : frais de livraison d'alimentation ou

déplacement au « drive » (du fait de la suppression des cantines et de l'obligation de limiter les contacts), d'utilisation de transports individuels, de recours à une aide-ménagère si la famille ne peut plus aider car à distance, de frais d'adaptation des dispositifs d'enseignement à distance prévue par l'éducation nationale, ... Ce qui suppose d'aménager et d'améliorer le fonctionnement d'attribution des aides, de raccourcir les procédures, d'avoir des correspondants et une mission handicap ultra réactive, avec un système de validation allégé, avec des Comités d'attribution en conférences téléphonées beaucoup plus fréquents.

Tout en développant ses revendications, la CGT a demandé la mise en place urgente d'informations spécifiques sur l'intranet "Véole" mais aussi de la construction d'une fiche pratique : 2 outils qui, dans le contexte du COVID 19, précisent et rappellent :

- ✓ les dispositions spécifiques prises par le gouvernement à l'attention des personnes (enfants et adultes) en situation de handicap et de leurs aidants : attestations de déplacements dérogatoires, liens et numéro utiles, arrêts de travail, ... (accessibles tout handicap).
- ✓ Les dispositions spécifiques prises par l'entreprise en faveur des TH : code pointage, report des congés, ...
- ✓ le rôle du correspondant handicap dans l'accompagnement des TH notamment par une prise de contact téléphonique régulière pour s'enquérir de la situation administrative, professionnelle et personnelle des TH (activité, télétravail, arrêt).
- ✓ les aides supplémentaires disponibles notamment sur la question des surcoûts de frais de déplacements mais aussi de frais de livraison de repas ou d'alimentation dans le contexte de fermeture des cantines, d'obligation de distanciation sociale plus importante et de risque aggravé.
- ✓ la liste des interlocuteurs spécifiques (correspondants Handicap, médecins du travail, assistantes sociales, ...) et les possibilités de les contacter par téléphone, par mail et par tout autre moyen accessible.
- ✓ le rôle du médecin du travail auprès des TH en activité, en ½ temps thérapeutique, en invalidité 1, en télétravail dans le cadre du COVID 19 : missions, possibilités de contact, préconisations d'aménagement de poste de travail accrus (aménagement et réduction du temps de travail, réduction de la charge de travail, réduction ou suppression des contacts, des déplacements, ...), communication des aménagements et des conditions du télétravail aux IRP,
- ✓ le rôle du médecin conseil/contrôle auprès des TH en arrêt de travail, en ½ temps thérapeutique, en longue maladie, en cours de mise en invalidité, dans le cadre du COVID 19 : missions, suspension des visites de contrôle, modalités de transmission des arrêts et des dates d'effet (consultation avec médecin traitant difficile ou impossible + retard courrier), informations sur les procédures médicales et administratives (passage en longue maladie, mise en invalidité, consolidation, taux IPP des AT et MP, ...)
- ✓ la prolongation du paiement du salaire et de tous les droits statutaires quelle que soit la situation des personnes (arrêt de travail, ½ temps thérapeutique, longue maladie).

La préservation de la santé des travailleurs handicapés, des salariés reconnus en "affection de longue durée" ou souffrant de pathologies chroniques conditionne la réussite et le maintien de leur insertion professionnelle et sociale, aujourd'hui et demain.

Pourtant, les directions ne semblent pas prendre la mesure de ces enjeux, ni même des caractéristiques du COVID 19 qui est particulièrement virulent et dangereux pour ces salariés. La note proposée reste très insuffisante pour les aider et les accompagner à préserver leur santé.

Les déterminants de la santé étant multiples, ce qui apparaît nettement dans le contexte actuel de propagation du coronavirus, le confinement et la distanciation sociale de ces salariés doivent être renforcés au niveau professionnel, tout en étant fortement et concrètement soutenus notamment sur le plan social.

COVID-19 ET CONFINEMENT

RETOUR SUR LE COMITE "EXCEPTIONNEL" DU SUIVI DE L'ACCORD HANDICAP EDF SA DU 25 MARS 2020

Le nombre de ces salariés restant en activité doit être le plus bas possible et des dispositifs de prévention et de protection spécifiques leur être appliqués d'emblée. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser et de dispenser des informations précises et accessibles sur les risques qu'ils encourent dans la poursuite de l'activité professionnelle sur site et en télétravail, ainsi que sur les mesures prises, les plus générales comme celles les concernant plus particulièrement.

De plus, en matière de travail à distance, mais aussi pour tous les aménagements de poste de travail dont ils bénéficient en sus et du fait du contexte, un contrôle et un suivi doit être rigoureusement mis en place, notamment dans le cadre des prérogatives des IRP.

Nous demandons également que les Comités de suivi de l'accord à tous les niveaux de l'entreprise soient informés par un tableau de suivi spécifique régulièrement actualisé, de toutes les dispositions et mesures de prévention dont bénéficiera chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les TH et les personnes handicapées en ALD ou souffrant de maladies chroniques doivent être protégés spécifiquement et nous devons tout faire pour qu'ils n'aient pas à payer un lourd tribut au COVID 19 !

Pour joindre vos interlocuteurs du collectif Handicap : rgc@fnme-cgt.fr

Montreuil, le 31 mars 2020



BULLETIN DE CONTACT OU D'ADHESION

- Je souhaite prendre contact avec le syndicat
- Je souhaite participer à une rencontre avec le syndicat pour mieux connaître la CGT
- Je demande mon adhésion à la CGT

NOM : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

N° Tél. :

Email :@

Unité/Service :

A remettre à un militant CGT ou à votre syndicat de proximité

www.fnme-cgt.fr



Handicap **tous**
engagés !

#Fêter les Énergies