



adapei 33
NOUVELLE AQUITAINE

Note de service

Organisation continuité d'activité 08/12/2021

Diffusion :

Pour diffusion – équipe de direction des établissements

Pour information – directeurs siège

Présentation IRP : transmission CSE le 9 décembre 2021

Application : immédiate

Affichage : oui

Préambule :

Cette version du plan de continuité d'activité découle directement des versions précédentes et fait suite aux annonces gouvernementales du 6 décembre 2021 en vue d'apporter une réponse visant à limiter l'impact d'une 5^{ème} vague épidémique.

Conformément à la loi du 10 novembre 2021, les dispositions du présent plan ont vocation à s'appliquer jusqu'au 31 juillet 2022.

• Principes d'organisation :

A l'instar de ce qui a pu s'organiser pendant les précédentes périodes de confinement, la cellule de crise composée des membres du CODIR est réactivée. Cette cellule se réunit à minima chaque mardi matin et pourra se réunir à la demande en cas de besoin. Afin d'assurer une communication efficace et transparente, la cellule de crise sera en lien permanent avec le service communication.

Le maintien de l'activité à son niveau « *habituel* » reste la cible, en ayant recours aux pratiques usuelles (modifications de planning interne, remplacement CDD...); dans le cas où cette activité « *habituelle* » ne pourrait être maintenue, alors des mesures seront mises en place pour adapter les ressources par étape, en envisageant des mesures intra mais aussi inter-établissements.

• Solutions de réorganisations intra-établissement :

○ Pôle adulte et HASD :

Les établissements du pôle adulte et HASD (H24) ne peuvent pas fermer. Il convient par conséquent de procéder par étape comme précisé ci-dessous :

- 1- Recentrer les professionnels** sur l'accompagnement direct : coordonnateur de parcours de vie, psychologue, assistante sociale (décision direction) ;
- 2- Stopper les activités** extérieures (décision direction) ;
- 3- Mobiliser des professionnels** d'autres établissements via l'appui de la cellule RH (décision direction) ; *cf. modalités plus bas* ;
- 4- Arrêter les accueils** temporaires et stages (validation cellule de crise) ;
- 5- Proposer aux familles** d'accueillir leurs proches (validation cellule de crise) ;

6- Fermer les accueils de jours (validation cellule de crise) ;

L'objectif étant de maintenir les besoins fondamentaux des personnes accueillies dans les établissements H24 de jour comme de nuit.

○ **Pôle travail :**

Des activités doivent impérativement être maintenues à savoir :

- Restauration/livraison des établissements ouverts ADAPEI (H24, IME) ;
- Blanchisserie ; priorisation des clients internes comme externes H24 à prévoir ;
- Hygiène et propreté des locaux ADAPEI ;
- Transport nécessaire aux activités qui restent maintenues ;

Pour ce faire, il convient par conséquent de procéder par étape comme précisé ci-dessous :

- 1- Suspendre les accueils** temporaires et les stagiaires (décision direction) ;
- 2- Mutualiser les ressources** entre les ateliers d'ESAT et les STP (décision direction) ;
- 3- Détacher des professionnels** des services médico-sociaux hors accompagnements directs : psychologue, AAF, coordinateur de parcours de vie, agent des services administratifs et généraux (décision direction) ;
- 4- Mutualiser les ressources** entre EA et ESAT (décision direction) ;
- 5- Alléger l'activité d'ateliers** qui ne font pas l'objet d'un maintien impératif (validation cellule de crise) ;
- 6- Fermer des ateliers** qui ne font pas l'objet d'un maintien impératif (validation cellule de crise) ;

○ **Pôle enfance (à compter du 30/08/2021) :**

Il convient de procéder par étape comme précisé ci-dessous :

- 1- Recentrer les coordonnateurs** de parcours de vie sur l'accompagnement direct (décision direction) ;
- 2- Relocaliser les classes externalisées** ou tout autre dispositif le pouvant sur site pour mutualiser les présences de professionnels sur les IME ;
- 3- Alléger l'activité des SESSAD** et rapatrier des professionnels sur les IME (sur décision direction) ;
- 4- Redéployer des professionnels transversaux** sur les parcours : prof. de sport, psychomotricien, orthophoniste (décision direction) ;
- 5- Fermer les internats** (validation cellule de crise) ;
- 6- Inciter les familles** à garder leurs enfants à domicile avec propositions d'accompagnement à distance (validation cellule de crise) ;
- 7- Fermer partiellement et ponctuellement** des parcours en urgence (décision direction) ;
- 8- Fermer des parcours** selon l'absentéisme spécifique (validation cellule de crise) ;

- **Solutions de mutualisation inter établissements :**

- **Mobilisation de personnel concernant l'encadrement direct :**

Afin de pallier les absences des établissements contraints de maintenir leur activité, la cellule RH est réactivée. Pour rappel, la cellule RH est l'intermédiaire entre les établissements demandeurs et ceux pouvant potentiellement apporter un renfort.

Afin de répondre aux sollicitations des établissements en difficultés, tous pôles confondus, la cellule RH dispose de plusieurs viviers potentiels de professionnels à activer selon les priorités définies ci-dessous ;

- 1- Sollicitation des temps partiels** pour augmentation de temps de travail ;
- 2- Sollicitation des pools de remplaçants** sur périmètre élargi ;
- 3- Détachement de professionnels** des services médico-sociaux hors accompagnement direct dans les établissements du pôle travail : psychologue, AAF, coordinateur de parcours de vie, agents des services administratifs et généraux ;
- 4- Diminution de l'activité habituelle** de certains services : SAVS ; STP ; CAP ; ateliers d'ESAT ; services supports (validation cellule de crise) ;

- **Mobilisation de personnel concernant les métiers de soins :**

Les médecins et IDE seront réaffectés en priorité sur les établissements qui le nécessitent (MAS, FAM en priorité).

- **Mobilisation de personnel concernant les personnels de nuit :**

En sus des pratiques habituelles concernant les astreintes, il pourra être fait appel aux équipes de direction pour pallier tout type d'absence principalement la nuit.

- **Mobilisation de personnel concernant la présence de cadre :**

Afin de pallier les éventuelles absences de direction d'établissement, il est convenu de procéder ainsi :

- 1- Réorganiser les équipes** de direction au niveau des territoires ;
- 2- Mobiliser les équipes** du siège ;

• **Les impacts RH :**

Afin de rendre effectif ce plan de continuité d'activité, les règles d'organisation du travail se doivent d'être modifiées selon les conditions citées ci-dessous :

Modification de l'organisation du travail à prévoir	Impacts RH	Formalisation administrative
<p>Réorganisation intra-établissement</p>	<p>Suppression du délai de prévenance de 14 jours</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Possibilité de refus du salarié</u> 	<p>Transmission du nouveau planning et remise en main propre contre signature</p> <p>Information RP à prévoir (direction établissement)</p>
	<p>Annulation de congés payés/TNT/RCR en cas de circonstances exceptionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Pas de refus possible du salarié</u> 	<p>Information RP à prévoir (direction établissement)</p>
	<p>Les passages jour/nuit ou nuit/jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passage par avenant ; - <u>Refus possible du salarié</u> <p><i>Pour les salariés de nuit, il sera privilégié le changement de site plutôt que la permutation jour/nuit ou nuit/jour (cf. plus bas)</i></p>	<p>Proposition d'avenant temporaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Trame fournie par la DRH ; rédaction et remise par les directions locales si permutation jour/nuit ou nuit/jour</i>
	<p>Assouplissement des règles concernant la durée du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - augmentation de la durée maximale du travail à 44 heures ; - nombre de jours de travail consécutifs limité à 6 ; - suspension du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ; - dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives avec un minimum de 9 heures ; - dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures portée à 12 heures ; 	<p>Consultation du CSE ;</p> <p>Information de l'Inspection du Travail ;</p> <p>Ces dispositions sont également applicables dans le cas d'une affectation inter-établissement ;</p> <p>Un bilan des dépassements sera proposé au CSE à l'issue de la période du 19 août au 15 novembre 2021.</p>

	<p>Pour les professionnels en position d'accompagnement directs auprès des personnes accueillies, les heures effectuées en sus du planning initial sur la période seront automatiquement payées pour les professionnels en faisant la demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les professionnels à temps plein, les heures seront majorées en tant qu'heures supplémentaires ; - pour les professionnels à temps partiels, les heures seront majorées en tant qu'heures complémentaires ; 	<p>Ces dispositions sont également applicables dans le cas d'une affectation inter-établissement ;</p> <p>Un bilan des heures supplémentaires rémunérées sera proposé au CSE à l'issue de la période du 19 août au 15 novembre 2021.</p>
	<p>Pour les professionnels en position d'accompagnement direct auprès des personnes accueillies, si des coupures doivent être mises en place, ces dernières feront l'objet d'un paiement d'une heure par coupure. Cette heure ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif mais constitue un « forfait » de compensation rémunéré au taux horaire habituel du professionnel.</p>	
<p>Réorganisation inter-établissement</p>	<p>Si la mobilité reste dans une zone de 40 kms autour du domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application de la clause de « <i>mobilité interne sur décision de l'employeur</i> » de l'accord GPEC du 4/12/2019 ; - <u>pas de refus possible du salarié</u> 	<p>Lettre de mission à remettre en main propre au salarié contre signature ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>rédaction et suivi des mouvements par la DRH avec appui direction locale</i> - <i>remise au salarié par la direction locale</i> <p>Prise en charge d'IK pour les kilomètres dépassant les 20 1^{er}</p> <p>Information CSSCT via CSE à prévoir (DRH)</p>

	<p>Si la mobilité reste dans une zone au-delà de 40 kms du domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> - passage par avenant - <u>refus possible du salarié</u> 	<p>Proposition d'avenant temporaire (cf. modèle)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>-rédaction et suivi des mouvements par la DRH avec appui direction locale</i> - <i>remise au salarié par la direction locale</i> <p>Prise en charge d'IK pour les kilomètres dépassant les 20 1^{er}</p> <p>Information CSSCT via CSE à prévoir (DRH)</p>
	<p>Si des établissements doivent fermer et que des salariés disposent de la capacité de refuser les mobilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pose de jours de congés/RCR ; - <u>refus possible du salarié ;</u> - mise en place d'un dispositif d'activité partielle 	<p>Demande à faire auprès de la DIRECCTE sur portail dédié (DRH) Réponse apportée dans les 48 heures</p>

Ce tableau précise les règles applicables, néanmoins les échanges directs avec les professionnels restent impératifs pour définir les meilleures réponses à apporter et ainsi conserver un équilibre entre la continuité de mission de que nos établissements doivent assurer et la vie privée des professionnels.

- **Recours au télétravail et limitation des interactions sociales :**

Compte tenu de la reprise épidémique, le travail à domicile doit de nouveau être encouragé pour l'ensemble des professionnels sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail.

Les modalités de sa mise en place restent les mêmes que celles des dernières versions du présent PCA, à savoir :

Ce sont les directeurs d'établissement qui organisent les modalités de ce recours au regard de leurs spécificités, dans le respect des directives données par les directions de pôle.

La mise en place du travail devra systématiquement avoir fait l'objet d'un échange avec chaque salarié concerné notamment pour :

- Définir et formaliser les modalités de mise en place notamment l'alternance régulière entre le travail à distance et le travail sur site ; le télétravail à 100% peut-être mis en place lorsque les conditions le permettent.
- Déployer les conditions techniques nécessaires conformément à la note produite par le service SI (N°2020-NDS-05-DF/SI mise en ligne le 2 novembre 2020)

D'autre part, en vue de limiter les interactions sociales, il est convenu que seules les réunions impératives soient maintenues, prioritairement et dans la mesure du possible par visioconférence ou audioconférence. Les réunions physiques maintenues devront se tenir dans le respect des jauges affichées à l'entrée de chaque salle, sur la base de 4m² par personne.

- **Formalisation et communication du plan de continuité d'activité (PCA) modifié le 08 décembre 2021 :**

Les modifications du présent plan ne constituant qu'une actualisation des dispositions sans modifier à nouveau les règles relatives à la durée du travail, le présent plan sera uniquement transmis pour information aux membres du CSE.

La version actualisée du présent plan de continuité d'activité sera affiché dans les établissements et mis en ligne sur l'espace intranet dont le lien sera envoyé par courriel à l'ensemble des professionnels pour information.