

Obligation Vaccinale/Passé Sanitaire

Les étapes à venir

25 août 2021



La loi du 5 août 2021 est aujourd'hui et depuis le 9 août dernier en vigueur. Nous avons obtenu ce mardi 24 août 2021 une rencontre entre la direction des établissements MGEN ASS et les organisations syndicales afin d'éclaircir la mise en application de cette loi, de répondre aux questions des professionnels et d'anticiper les éventuelles situations potentiellement difficiles pour certains d'entre nous.

La loi s'appuie sur deux volets étroitement liés, l'obligation vaccinale au COVID 19 pour l'ensemble des salariés des établissements d'Action Sanitaire et Sociale et les mesures liées au Passé sanitaire.

En l'absence de schéma vaccinal complet (dont la seconde injection doit dater de plus de 7 jours), les salariés devront présenter :

Depuis le 9 août 2021 et jusqu'au 14 septembre inclus :

- ✓ Soit une preuve de test PCR, antigénique ou un autotest (supervisé par un professionnel de santé) négatif de moins de 72h au moment du contrôle
- ✓ Soit une preuve de rétablissement en cours de validité (résultat d'un test PCR positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois)
- ✓ Soit un certificat médical de contre indication (peut être à durée déterminée)
- ✓ les personnes dont le schéma vaccinal est incomplet doivent présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique valide (moins de 72h) ne concluant pas à une contamination par la covid-19

A partir du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre inclus :

- ✓ Soit une preuve de rétablissement en cours de validité (résultat d'un test PCR positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois)
- ✓ Soit un certificat médical de contre indication (peut être à durée déterminée et donné à l'employeur directement ou via le médecin du travail)
- ✓ les personnes dont le schéma vaccinal est incomplet doivent présenter le justificatif de leur première dose et présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif de moins de 72h

A partir du 16 octobre, obligation de présenter un certificat de statut vaccinal complet, un certificat de rétablissement en cours de validité (résultat d'un test PCR positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois) ou un certificat médical de contre indication

En bref, jusqu'au 14 sept la vaccination n'est pas obligatoire. Un test PCR toutes les 72h est suffisant.

A compter du 15 septembre, la vaccination est obligatoire avec une tolérance si le schéma vaccinal est engagé (1ere dose + test PCR toutes les 72h).

Le 16 octobre, le schéma vaccinal doit être complet. Pour se faire, la seconde dose doit être effectuée au maximum le 8 octobre

**Attention: La vaccination ne peut se faire que 2 mois après un test PCR positif
Seule la vaccination est prise sur le temps de travail, pas les tests.**

La direction des établissements présentera un rétro-planning aux directions locales qui seront en charge de les diffuser dans les services.

Les salariés des établissements sont prioritaires pour se faire vacciner.

Le télétravail est soumis à l'obligation vaccinale : L'employeur a décidé de suivre la position du ministère de la santé, le ministère du travail considérant de son côté que le télétravail n'y est pas soumis.

Qui est habilité au contrôle du passe sanitaire ? Bien que la loi n'empêche pas que ce soit un prestataire, la direction des établissements fait le choix d'un contrôle (par le biais de l'application « TousAntiCovid Verif » sur téléphone professionnel uniquement) effectué par un ou des salariés de l'établissement (sans forcément de lien hiérarchique), sauf en cas de difficultés liées à la taille de l'établissement. Le choix revient à la direction locale de donner délégation sous réserve de l'acceptation du salarié concerné.

Un registre de suivi des tests et certificats de rétablissement est mis en place.

Les documents ne peuvent être conservés par l'employeur sans le consentement du salarié. Un imprimé sera mis en place. L'employeur n'a pas d'obligation de les tracer, juste de les vérifier.

En cas de refus de la part du salarié de présenter un document demandé par la loi, celui-ci ne peut plus exercer son activité. (Initialement, le projet de loi prévoyait la possibilité de mettre fin au contrat de travail par le biais d'un licenciement. Cette option n'a pas été retenue par le Conseil Constitutionnel.)

« Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. À défaut, son contrat de travail est suspendu. » « Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit ».

A notre demande, la direction des établissements nous confirme qu'une bienveillance sera de mise pour ceux qui se retrouveraient dans cette obligation et qui devraient ainsi mobiliser leur CET, congés, RTT, heures supplémentaires, récupérations de jours fériés. **Cette suspension de contrat n'est en aucun cas une sanction disciplinaire.**

Après 3 jours (non calendaires) d'absence, un entretien pour « trouver des solutions à la problématique » doit être tenu. Lorsque le contrat de travail est suspendu depuis plus de 30 jours, le conseil de l'ordre du salarié sera informé le cas échéant.

Malgré la demande de l'UNSA et notre insistance sur ce sujet, l'employeur ne souhaite pas la présence d'un représentant du personnel lors de cet entretien. Nous réitérons cette demande au CSEC Extraordinaire du 1^{er} septembre 2021.

Pour les salariés qui souhaiteront alors quitter l'entreprise, l'employeur nous informe que les **ruptures conventionnelles sur ce motif spécifique seront systématiquement refusées.** Pour les cas de démission, le préavis ne sera pas exigé.

Voilà donc un premier retour d'une situation qui aura forcément un impact autant sur les effectifs et le fonctionnement de nos établissements que sur l'aspect économique. Dans ce temps de crise sanitaire qui s'éternise, **attention à l'opposition entre les salariés vaccinés ou non vaccinés, ce n'est dans l'intérêt de personne.** La vigilance de nos interlocuteurs a été appelée sur ce point.

L'UNSA demande à l'employeur la plus grande bienveillance à l'égard des salariés qui font le choix de la non vaccination et accompagnera les cas individuels en difficulté. Le principe de l'implication des Représentants de proximité a été validé. Cette crise sanitaire laissera des traces dans les esprits sur un secteur déjà très en tension.



Bulletin d'adhésion 2021

Le saviez vous ?

Cotisation syndicale et crédit d'impôt : il existe un Crédit d'impôt sur la cotisation syndicale (sauf déclaration aux frais réels) de 66%.

Je soussigné(e) (NOM Prénom) _____

demande mon adhésion à **UNSA-MGEN-VYV**

À compter du _____ Centre de travail _____

Date et lieu de naissance ____ / ____ / ____ à _____

Adresse personnelle _____

_____ Tel. _____

Mail _____ @ _____

Fonction/Métier occupé(e) à la MGEN _____

Ancienneté _____

Fait à _____ Le ____ / ____ / 20__

Païement par chèque ou par virement bancaire
RIB accessible depuis notre site: www.unsa-mgen.fr

Signature

Pour un paiement en plusieurs fois, contactez nos trésoriers

À retourner à (en 'lettre suivie' de préférence)

UNSA-MGEN
7 square Max Hymans 75015 PARIS

Cotisation 2021

Tarifs inchangés!

Base de calcul: Salaire brut Mensuel « imposable »	cotisation annuelle	Reste à charge annuel déduction faite du crédit d'impôt de 66%	Reste a charge mensuelle déduction fait des 66% de credit d'impot
jusqu'à 1600€	45 €	15 €	1,28 €
de 1601 à 1800€	51 €	17 €	1,45 €
de 1801 à 2000€	60 €	20 €	1,70 €
de 2001€ à 2400€	69 €	23 €	1,96 €
de 2401 à 2800€	84 €	29 €	2,38 €
Plus de 2800€	96 €	33 €	2,72 €

Contact Trésorerie:

Eric David :
edavidsi@mgen.fr

Philippe GOUBET
pgoubet26@mgen.fr

Nous
sommes là
pour vous
aider !