



Les consignes de travail à la CARSAT à compter du 4 novembre

Comme vous le savez, les conditions sanitaires se durcissent en raison de l'accélération de la circulation du virus COVID-19.

Cette situation nous conduit à prendre les mesures suivantes :

- ❖ **Un principe : le télétravail 5 jours par semaine est imposé** dans le cas des activités télétravaillables. Il est rappelé qu'il s'agit d'un télétravail sanitaire, l'expérimentation du télétravail engagée par la CARSAT est donc suspendue jusqu'à la fin du télétravail sanitaire.

Aucune dispense d'activité non médicalement justifiée ne pourra être accordée.

- ❖ **Les exceptions : le travail sur site**

Il concerne :

- Les personnes fragilisées : à titre tout à fait exceptionnel, les salariés faisant état d'une situation spécifique liée notamment à des difficultés d'organisation à domicile ou encore à une fragilité psychologique associée à un télétravail permanent, pourront être autorisés à venir travailler sur site dans la limite d'une journée par semaine. Si des situations individuelles particulières autres apparaissent, elles seront gérées par l'agent de Direction en charge du secteur.
- Les personnels ne disposant pas de connexion devront réaliser intégralement leurs activités professionnelles sur le lieu habituel du travail.

- ❖ **Les managers**

La présence du site des managers sera planifiée selon les secteurs, en cohérence avec les activités nécessitant un retour sur site.

- ❖ **Les salariés vulnérables**

Dans l'attente de la clarification de la part des pouvoirs publics, les salariés fragiles au sens du décret du 5 mai 2020, exerçant des activités non télétravaillables pourront être dispensés d'activité sous couvert de la production d'un certificat d'isolement établi par leur médecin traitant.

- ❖ **Les activités non télétravaillables**

Par dérogation au principe général de télétravail, les personnels exerçant des activités qui exigent une présence sur site par demi-journée ou à temps complet doivent continuer à se rendre sur leur lieu de travail habituel (ou site professionnel, lieu de réalisation du métier).

Pour assurer la continuité de service et notre mission de service public, les activités définies lors du précédent confinement ont été enrichies dans la mesure où le Plan de continuité d'activité n'a pas été déclenché.

Vous en retrouverez la liste exhaustive dans la note de cadrage à venir

Toutefois, le nombre des salariés concernés par ces activités devra être limité au maximum.

❖ Les principes RH essentiels

- Les règles de décompte et suivi du temps de travail et de l'activité sont maintenues pour tous : le badgeage reste la règle y compris en situation de télétravail. Le protocole d'horaires variables doit être appliqué.
- Le télétravail peut être posé par journée ou demi-journée.
- Le dispositif national de télétravail prévoyant l'indemnisation des salariés en télétravail est maintenu jusqu'au 1er avril 2021.
- Pendant la période du confinement, les personnels verront leur carte UP abondée y compris pour les salariés travaillant au siège.
- Le dispositif de soutien psychologique déjà éprouvé lors du confinement de mars reste d'actualité.
- Les congés posés et/ou planifiés et validés ne seront pas annulés
- les personnes cas contact, ne pouvant pas télétravailler bénéficient d'un arrêt de travail. Cet arrêt doit être de 7 jours minimum et démarre à compter de la date de l'appel ou du courriel de l'Assurance Maladie. (declare.ameli.fr).

La note de cadrage général du confinement et la note des dispositions RH pour la période du 30 octobre au 1^{er} décembre prochain seront mises à votre disposition à l'issue de la consultation du CSE.

Martine François