

OBJET : DISPOSITION RH PENDANT LA PERIODE DE CONFINEMENT

DIFFUSION

DESTINATAIRES UNITES DE TRAVAIL MEMBRES DU PERSONNEL

Cette note précise les dispositions RH particulières mises en œuvre en conséquence du rétablissement d'un confinement généralisé par le gouvernement, a minima jusqu'au 1er décembre 2020.

Ce confinement est différent de celui mis en œuvre en mars et avril 2020 : toutes les activités professionnelles sont maintenues.

Le « *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID – 19* », publié par le Ministère du travail dans sa version du 29-10-2020 reste la référence générale pour l'organisation des conditions de travail.

L'organisation du travail pour cette nouvelle période de confinement doit respecter les dispositions nationales de **télétravail 5 jours par semaine** :

- Pour **toutes les activités télétravaillables**, le recours au télétravail sur la base de **5 jours par semaine est imposé**.
- 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.
- La priorité est donnée à **la poursuite de l'ensemble des activités. Aucune dispense d'activité non médicalement justifiée ne pourra être accordée.**
- Par exception, **le travail sur site est autorisé** pour les situations listées dans cette note.

<p>Accompagnement des salariés et prévention du mal-être au travail</p>	<p>Afin de répondre, en cette période exceptionnelle, aux sollicitations de collaborateurs et managers inquiets, isolés, bousculés dans leurs liens et rapports au travail, les dispositifs d'accompagnement et de soutien sont plus que jamais mobilisables.</p> <p>Psychologues de la plateforme d'écoute Pros-Consulte : Accès gratuit par téléphone : 08 05 23 23 88 Pour mémoire, ce numéro garantissant confidentialité et anonymat des appelants, est accessible 24h/24 et 7j/7. Les psychologues de la plateforme sont également disponibles via internet : www.pros-consulte.com ou via l'application téléchargeable sur iPhone et Android : Pros-Consulte.</p> <p>Accompagnement par l'infirmière se santé au travail : Véronique FRUGIER, Infirmière de santé au travail, est disponible pour accompagner tous les salariés inquiets pour leur santé ou désireux d'être aidés dans cette période compliquée. Elle est joignable : - par mail : veronique.frugier@carsat-centreouest.fr - par téléphone : 06 80 28 44 32</p> <p>Coaching à distance : Pour les salariés et notamment manager éprouvant des difficultés à s'organiser dans cette période spécifique de confinement généralisé, un accompagnement par un coach certifié peut être mis en œuvre. Pour étudier la faisabilité de ce dispositif, il convient de prendre contact avec le service RH (contacter Sophie BACHELLERIE, Responsable RH, par mail).</p> <p>Travail sur site par exception : par dérogation, et à titre tout à fait exceptionnel, les agents faisant état d'une situation spécifique et étayée liée notamment à des difficultés d'organisation du travail à domicile ou encore à une fragilité psychologique associé 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 apparaissaient, elles seront gérées par l'agent de Direction en charge du secteur.</p> <p>Baromètre social : un baromètre social est mis en place, comme pour le premier confinement ; il vise à mesurer le climat social mais aussi à détecter et appréhender d'éventuels risques psycho-sociaux. Il permet de mesurer rapidement et d'avoir une perception assez fine de la situation au sein de l'entreprise.</p>
<p>Salariés positionnés sur des activités télétravaillables et badgeage à distance</p>	<p>Pour toutes les activités télétravaillables, le recours au télétravail sur une base de 5 jours par semaine est imposé. Toutefois, la cible à rechercher est une organisation à la journée, pour plus de simplicité pour tous.</p> <p>Le badgeage est maintenu afin d'alimenter le compteur de gestion du temps, y compris en télétravail. Il s'opère par une saisie SIRHIUS en temps réel, suivant les modalités de la note de service 31-2020. En outre, les dispositions du protocole d'horaires variables doivent être respectées.</p> <p>Le recours au télétravail à la demi-journée est possible lorsqu'il est nécessaire : permanence accueil le matin, télétravail l'après-midi. Il est donc possible de mixer sur la même journée, une situation de télétravail et de travail sur site.</p> <p>Le manager pourra valider une formule mixte : travail sur site à la demi-journée pour des activités non-télétravaillables et retour en télétravail sur l'autre demi-journée si les autres activités de la journée ne demandent pas de présence.</p> <p>Enfin, compte-tenu du confinement et du télétravail imposé, l'expérimentation de télétravail initiée début 2020 à la CARSAT est suspendue pendant toute la durée du télétravail sanitaire.</p>

<p>Salariés positionnés sur des activités non télétravaillables et badgeage sur site</p>	<p>La priorité est donnée à la poursuite de l'ensemble des activités ; aucune dispense d'activité non médicalement justifiée ne pourra être accordée.</p> <p>Dès lors, par dérogation au principe général de télétravail, les personnels exerçant des activités exigeant une présence à temps complet ou partiel sur le lieu de travail devront continuer à se rendre sur leur site de travail habituel.</p> <p>Il en est de même pour ceux ne pouvant pas télétravailler en raison d'une problématique d'équipement ou de connexion informatique au sein du domicile.</p> <p>Le plan de cadrage diffusé par la CARSAT précise la liste des activités non-télétravaillables.</p> <p>Les personnels intervenant sur site justifient une attention toute particulière à :</p> <ul style="list-style-type: none">- limiter au maximum leur nombre et organiser des rotations ;- lorsque cela est possible, permettre l'utilisation de bureaux non utilisés du fait du confinement, pour maximiser le nombre des zones de travail individuelles ;- porter obligatoirement le masque en toutes circonstances, sauf dans un bureau individuel sans autre présence que le salarié lui-même ;- respecter strict des gestes barrières, et notamment : aération très régulière des espaces (15 mn toutes les 3 heures), lavage des mains à chaque fois que nécessaire, distanciation physique de 1,5 mètre ;- le protocole d'horaires variables permet à chacun d'arriver à des horaires individuels de travail, ce qui peut aider à lisser les horaires d'arrivée et de départ des salariés. <p>Pour les salariés intervenant sur site, un justificatif de déplacement professionnel doit être établi par l'employeur. Les salariés concernés se verront remettre ce document par leur manager.</p> <p>Le badgeage habituel sur site est maintenu afin d'alimenter le compteur de gestion du temps. Il s'opère par un passage « sans contact » du badge individuel sur la zone dédiée de la badgeuse. En outre, les dispositions du protocole d'horaires variables doivent être respectées.</p>
---	--

Salariés exerçant des missions à l'extérieur

Pour certains métiers, il est nécessaire de travailler à l'extérieur de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises et d'assurés ; ces activités ne sont pas réalisables, du fait de leur nature, sur le site habituel de travail. Il s'agit donc d'une situation de mission extérieure, et pas d'une situation de télétravail. Cette situation ouvre droit à des frais de mission, selon les règles en vigueur pour cela.

- Un salarié qui effectue un déplacement sur la journée pour aller à la rencontre d'assurés au domicile ou d'entreprises, n'est pas en télétravail mais en mission extérieure.
- Un salarié qui sur une même journée cumule visite extérieure et télétravail : comme il n'est pas possible de cumuler les droits associés à chacune des solutions :
 - o Si le salarié est normalement en télétravail sur une journée, mais doit aussi assurer ponctuellement une visite extérieure, il pourra faire le choix de se déclarer en télétravail (saisie SIRHIUS) : il ne bénéficiera pas du remboursement habituel des frais de repas dus dans le cadre d'une mission.
 - o Si le salarié est majoritairement en visites extérieures sur la journée, mais peut bénéficier d'un court moment en télétravail entre deux visites, il pourra faire le choix de se déclarer en mission, avec prise en charge de ses frais de mission dans les conditions habituelles, mais il ne bénéficiera pas de l'indemnité de télétravail.

En outre, il est précisé que le salarié ayant droit usuellement aux titres restaurant se voit calculer ses droits aux tickets restaurant en fonction de son activité

Situations particulières	<p>Concernant les salariés « cas contacts » ne pouvant pas télétravailler : ils bénéficient d'un arrêt de travail, de 7 jours minimum et démarre à compter de la date de l'appel ou du courriel de l'Assurance Maladie. (www.declare.ameli.fr).</p> <p>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 apparaissaient, elles seront gérées par l'agent de Direction en charge du secteur.</p> <p>Les personnels ne disposant pas de connexion devront réaliser intégralement leurs activités professionnelles sur le lieu habituel du travail.</p>
---------------------------------	---

<p>Dispositions spéciales pour les salariés vulnérables</p>	<p>Dans l'attente de clarifications 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.</p> <p>Pour mémoire, les salariés concernés par les dispositions du 5-05-2020 sont :</p> <p>1° Etre âgé de 65 ans et plus ;</p> <p>2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;</p> <p>3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;</p> <p>4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;</p> <p>5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;</p> <p>6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;</p> <p>7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;</p> <p>8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ; - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ; <p>9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;</p> <p>10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;</p> <p>11° Etre au troisième trimestre de la grossesse.</p>
<p>Organisation du dialogue social et des réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux</p>	<p>Les réunions avec les instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux sont organisées en distanciel via l'application TEAMS.</p>
<p>Déploiement des formations</p>	<p>Les formations de courte durée, ateliers de travail ou séminaires impliquant nécessairement une présence physique doivent être déprogrammées.</p> <p>Si ces formations peuvent être réalisées en distanciel, elles seront maintenues.</p> <p>Les formations de longue durée et notamment celles correspondant à la formation initiale des techniciens retraite, ainsi que certaines formations métiers (ex. SYRCA) sont maintenues en présentiel si une solution distanciel ne peut être mise en œuvre.</p> <p>Les formations qui devraient être maintenues exceptionnellement en présentiel devront respecter scrupuleusement les dispositions de sécurité sanitaires (masque, lavage des mains, distanciation physique, aération des espaces).</p>

<p>Rémunération</p>	<p>a. Titres restaurant</p> <p>Qu'il s'agisse des salariés qui travaillent sur site ou ceux qui travaillent à distance, le droit aux titres restaurant est maintenu. Sur le site de Limoges Siège, du fait de la fermeture du restaurant d'entreprise, les salariés concernés bénéficient des titres restaurant.</p> <p>La mise à disposition des titres restaurants est rendue possible dans les conditions habituelles, grâce à la carte UP dématérialisée.</p> <p>La carte est utilisable tous les jours sauf dimanche et jours fériés, à raison de 19 euros par jour. Exceptionnellement, dans le cadre des dispositions prises face à la crise COVID-19, un décret prévoit jusqu'au 31-12-2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un plafond relevé à 38€ par jour, chez les affiliés restaurateurs uniquement ; - d'utiliser la carte les dimanches et jours fériés. <p>Les soldes restants en fin de millésime (février), seront automatiquement, et sans aucune démarche, reportés et pourront être utilisés pendant le prochain millésime.</p> <p>b. Indemnité compensatrice de télétravail</p> <p>Pour tous les télétravailleurs, il est prévu de verser une indemnité à hauteur de 2,60 € par jour de télétravail. Cette disposition interrégime est applicable jusqu'au 01-04-2021 selon les dernières décisions de l'Ucanss.</p> <p>L'indemnité sera également versée pour une demi-journée de télétravail.</p> <p>c. primes de fonction art. 23</p> <p>Les salariés dont l'emploi ouvre droit à la prime de fonction (art. 23 de la CCNT) continuent de bénéficier de cette prime, dans les conditions habituelles définies par les notes de service 26-2016 et 26bis-2016.</p> <p>Ces primes seront calculées en fonction de l'activité réelle des collaborateurs en intégrant pour la prime d'accueil, les rendez-vous réalisés à distance par téléphone ou en web entretien.</p> <p>Les emplois concernés par la prime de fonctions sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assistant technique retraite / 01.11.05.93 - Gestionnaire offre de service / 01.11.05.95 - Référent gestion offre de service / 01.11.05.96 - Conseiller gestion retraite / 01.11.05.00 - Référent conseil gestion retraite / 01.11.05.99 - Conseiller gestion retraite itinérant / 01.11.05.97 - Référent conseil gestion retraite itinérant / 01.11.05.98 - Conseiller assurance retraite expert / 01.11.05.06 - Gestionnaire relations clientèles / 01.12.06.98 - Référent relation clientèle / 01.12.06.97 - Gestionnaire contact clientèle / 01.12.04.00 - Assistant gestion contact clientèle / 01.12.04.97 - Téléconseiller PFT C2P / 01.12.04.98 - Assistant technique retraite / 01.11.05.93 - Conseiller assurance retraite expert / 01.11.05.06 - Conseiller gestion retraite / 01.11.05.00 - Référent conseil gestion retraite / 01.11.05.99 - Conseiller gestion retraite itinérant / 01.11.05.97 - Référent conseil gestion retraite itinérant / 01.11.05.98 - Gestionnaire pré-accueil retraite / 01.12.06.00
----------------------------	--

d. primes de crèches

Dans la mesure où toutes les activités sont maintenues, et notamment le maintien de l'ouverture des crèches, les primes de crèches s'appliquent normalement.

Les primes de crèche sont maintenues également pour les assistantes maternelles. Deux pièces justificatives sont demandées : attestation Pajemploi prouvant le maintien de salaire de l'assistante maternelle et une attestation sur l'honneur indiquant le reste à charge, le cas échéant (déduction faite du chômage partiel).

e. Indemnités kilométriques et de repas

Dans le contexte de ce nouveau confinement défini par les pouvoirs publics, toutes les activités professionnelles sont maintenues, sur site ou en télétravail. Aussi les trajets domicile/travail ne donnent pas lieu à ces indemnités. . Le PCA (plan de continuité d'activités) n'est pas déclenché.

Ainsi, aucune indemnité kilométrique ne sera versée pour les activités réalisées sur site. De même, aucune indemnité de repas ne sera versée pour les activités sur site.

<p>Gestion et utilisation des congés</p>	<p>Les congés posés et/ou planifiés et validés ne seront pas annulés. En cette période de confinement, il est essentiel que chacun puisse faire une pause dans le travail. Une telle pratique conduirait aussi à des impacts organisationnels et budgétaires trop importants.</p> <p>Toutefois, une journée de congés, planifiée en lien avec un événement familial qui est reporté, pourra en accord avec le manager être replanifiée à une autre date.</p>
<p>Accompagnement des nouveaux embauchés et montée en compétences des CDD</p>	<p>L'intégration des nouveaux embauchés en CDI ou CDD ou de stagiaires est une activité non télétravaillable. Cet accueil est réalisé obligatoirement sur site, dans le respect des conditions de sécurité sanitaire.</p> <p>De même, la montée en compétences des nouveaux salariés ou stagiaires est organisée en travail sur site, sur une période qui est adaptée et définie pour chaque situation.</p>

Le Directeur,



Martine François