
MESURES RH LIEES AU COVID-19

26 MARS 2020

1. Les mesures

Suite aux décisions annoncées le 12 mars et le 16 mars au soir par le Président de la République concernant notamment, le recours au télétravail et les fermetures des établissements scolaires et des crèches à compter du lundi 16 mars, les consignes pour les salariés de la RATP sont les suivantes :

1. **Les salariés, parents d'enfant(s) de moins de 16 ans (ou d'enfant handicapé sans limite d'âge) dont l'établissement d'accueil (crèche) ou scolaire est fermé et qui n'ont pas de solution de garde :**

Ces salariés sont invités à contacter leur manager avec au moins 48h de délai de prévenance.

L'emploi est éligible au télétravail exceptionnel

Le salarié pourra télétravailler à condition :

- de disposer du matériel et des logiciels nécessaires au télétravail (bureau mobile notamment)
- ou d'en faire la demande via son manager

Les journées de télétravail devront être planifiées en accord avec son manager.

L'emploi n'est pas éligible au télétravail exceptionnel

Si le (a) conjoint(e) n'a pas la possibilité de télétravailler ou de garder l'(les)enfant(s) (déclaration sur l'honneur), alors le salarié pourra être placé en arrêt de travail.

Pour cela, il convient pour le salarié concerné :

- D'informer son manager.
- De contacter son interlocuteur RH habituel. Celui-ci se chargera de récolter les informations nécessaires et de les transmettre aux services de gestion de paie du département GIS, qui prendra en charge, le cas échéant les formalités d'obtention de l'arrêt auprès de l'Assurance maladie.
- De compléter la déclaration sur l'honneur accessible en ligne sur UrbanWeb à l'adresse <https://urbanweb.ratp.net/direct/coronavirus>, et de la retourner au Service de paie (en utilisant l'adresse mail indiqué dans la déclaration) ;

Les salariés se trouvant dans cette situation, doivent être pointés en maladie (CODE 730). Le salarié sera indemnisé comme pour un arrêt maladie à l'exception de l'application de la journée de carence.

Les arrêts délivrés dans ce cadre par les Caisses d'Assurance Maladie ont une durée maximum de 14 jours. Si l'arrêt initial arrive à échéance et que le besoin perdure, le salarié peut toutefois en demander le renouvellement. La procédure est la même que pour l'arrêt initial. Notamment, en application de la réglementation de l'Assurance maladie, le salarié devra produire une nouvelle déclaration sur l'honneur afin d'attester que sa situation personnelle n'a pas évolué et qu'il remplit toujours l'ensemble des conditions requises pour pouvoir bénéficier de cet arrêt.

2. Mesures de télétravail exceptionnel

Dans l'objectif de limiter et ralentir au maximum la propagation du virus, l'ensemble des salariés dont l'emploi est éligible au télétravail exceptionnel et qui en ont la possibilité organisationnelle, matérielle et logicielle peuvent bénéficier de la mesure de télétravail exceptionnel, en accord avec leur manager. L'objectif du télétravail est de limiter et ralentir au maximum la propagation du virus.

Du fait de la particularité de la situation sanitaire actuelle, cette mesure est bien dérogatoire à l'accord d'entreprise. Les restrictions formulées dans les notes de département ne s'appliquent donc pas.

Pour bénéficier du télétravail exceptionnel, il n'est pas nécessaire d'avoir choisi d'adhérer à une formule de télétravail prédéfinie (formule planifiée ou annuelle).

Les journées de télétravail exceptionnel doivent faire l'objet d'une demande formalisée par mail au manager qui devra également formaliser sa réponse par mail.

Le télétravail s'effectue à l'adresse déclarée du domicile du salarié, soit très généralement en Ile de France. De manière exceptionnelle, un lieu différent peut être refusé ou accepté formellement par le manager, tout salarié pouvant être amené à être rappelé sur son lieu de travail par la RATP en fonction de l'évolution de la situation.

3. Pour le salarié ayant été en contact direct avec un cas avéré et ne présentant pas de symptôme (contact avec une personne dont la contamination par le virus a été confirmée)

Il faut informer son manager de proximité qui avertit le médecin du travail de secteur qui évalue la situation et propose les aménagements éventuellement nécessaires. Le manager doit recenser les cas contacts et les informer.

4. Pour les salariés « fragiles » dans le cadre de l'épidémie en cours, une nouvelle disposition est mise en œuvre :

Pour les salariés affectés d'une pathologie les exposant particulièrement à des formes aggravées d'affection au coronavirus, le recours au télétravail doit être privilégié et les salariés sont invités à se rapprocher de leur management pour étudier les possibilités d'organisation de leur activité depuis leur domicile.

Lorsque le télétravail n'est pas possible, les salariés concernés doivent demander à bénéficier d'un arrêt de travail.

Les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif dérogatoire permettant aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif. Le champ des pathologies concernées, défini par le Haut Conseil de la Santé Publique, est le suivant :

- personnes âgées de 70 ans et plus;
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires: hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - infection à VIH non contrôlé 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,
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.

S'agissant des femmes enceintes, il est recommandé d'appliquer les mesures ci-dessous à partir du troisième trimestre de la grossesse.

Si vous relevez d'une des situations évoquées ci-dessus deux cas de figure se présentent pour pouvoir bénéficier d'un arrêt :

i). Femmes enceintes et personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée (ALD) par leur caisse de sécurité sociale au titre de l'une de ces pathologies

Dans ce cas, la démarche de demande d'arrêt de travail est à effectuer directement en ligne :

- pour les agents statutaires, via un formulaire de déclaration qui sera disponible sur le site de la CCAS ;
- pour les CDI et CDD, sur le site declare.ameli.fr.

La marche à suivre est la suivante :

- Comme dans le cas d'un arrêt de travail classique le salarié est tenu de déclarer son arrêt à son management.

- La demande d'arrêt se fait en ligne (sur le site declare.ameli.fr pour les CDI ou CDD ou sur le site de la CCAS, à l'adresse www.ccas-ratp.fr/declare pour les permanents) ;
- A la fin de sa déclaration, le salarié doit éditer l'accusé de réception de sa demande (les sites de déclaration en ligne proposent cette option) afin d'être en mesure, le cas échéant, d'attester de sa démarche.
- Après traitement de la demande, la caisse d'assurance maladie transmettra au salarié un arrêt de travail dont il devra faire parvenir le volet 3 à sa gestion.

Les Affections de Longue Durée concernées par le dispositif sont les suivantes :

- Accident vasculaire cérébral invalidant
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves
- Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH)
- Diabète de type 1 et diabète de type 2
- Maladie coronaire
- Insuffisance respiratoire chronique grave
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé
- Mucoviscidose
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive
- Rectocolite hémorragique et maladie de CROHN évolutives
- Sclérose en plaques
- Suites de transplantation d'organe ;
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique

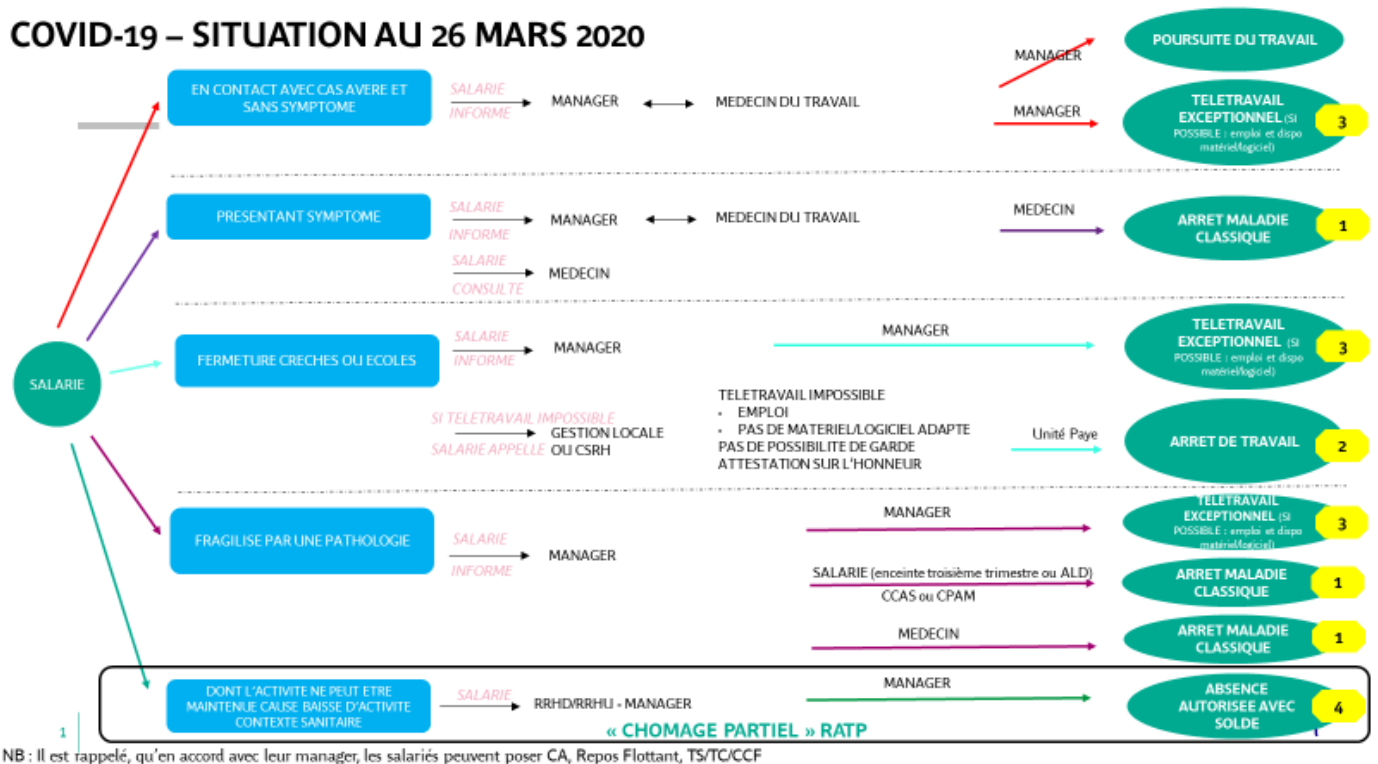
Sur la base de cet arrêt de travail, le salarié sera indemnisé dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'assurance maladie (le médecin conseil de la Caisse d'Assurance Maladie du salarié vérifiera que le salarié a bien été admis en ALD pour l'une des pathologies citées).

ii). *Personnes relevant d'une des situations évoquées par le Haut Conseil de la Santé Publique sans pour autant être admises en ALD par leur caisse de sécurité sociale*

Dans ce cas le salarié est invité à prendre contact avec son médecin traitant, ou à défaut un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de lui délivrer un arrêt de travail.

2. Concrètement, comment ça marche ?

COVID-19 – SITUATION AU 26 MARS 2020



3. Dispositifs Médicaux

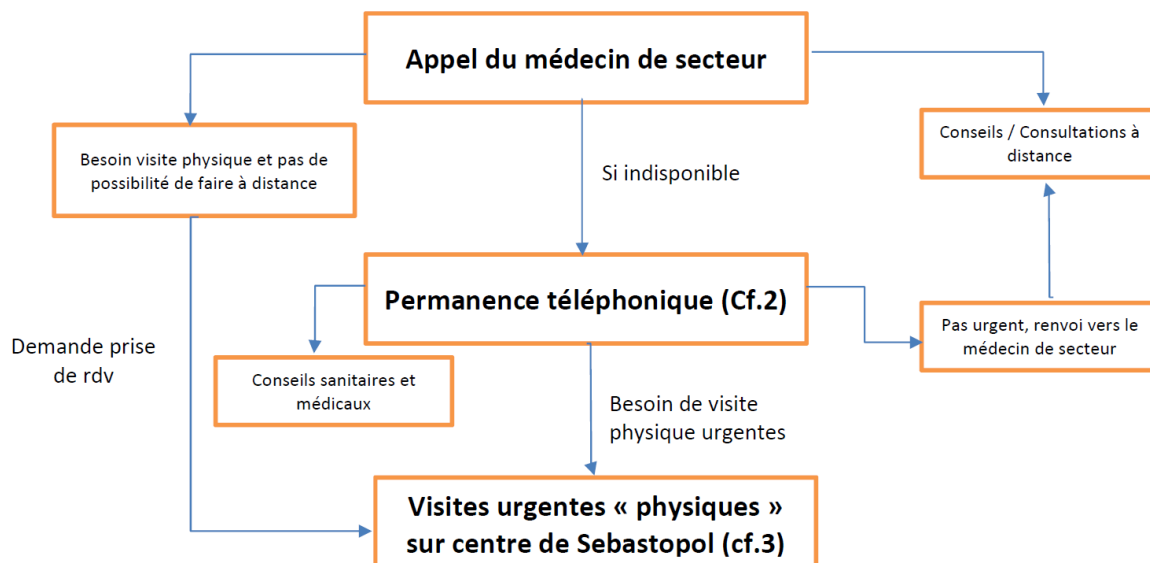
Afin de pouvoir répondre à toutes les sollicitations des agents et des managers que ce soit en matière de prise en charge pour des soins ou de réponses par la médecine du travail dans cette période d'épidémie de COVID-19, deux dispositifs médicaux complémentaires ont été mis en place.

1. Service de santé au travail RATP

Afin de répondre aux questions en matière de préservation de la santé, de prévention des risques et d'aptitudes médicales dans le cadre professionnel, le service de santé a défini une organisation permettant d'avoir un contact et des réponses systématiques.

Dans un principe de fonctionnement en "cascade", si le médecin de secteur n'était pas joignable, une permanence téléphonique est mise en place et permet de traiter ou réguler toutes les demandes y compris l'orientation des agents vers le centre médical de Sébastopol réalisant au besoin des visites médicales « physiques ».

(cf. Schéma suivant et annexe à la note).



2. Médecine de Soins (Espace Santé)

Dans le cadre de la prise en charge des agents présentant des symptômes du COVID-19, l'espace santé a mis en place un numéro vert permettant d'apporter une réponse de soins rapide et adaptée avec du personnel médical et paramédical dédié. Un numéro vert a été mis en place :

01 58 76 58 88

4. Où trouver toutes les informations utiles ?

Retrouvez toutes les informations publiées pendant la crise liée au coronavirus (Covid-19) dans l'espace dédié sur Urban en suivant ce lien :

https://urbanweb.ratp.net/jcms/pr_3364979/coronavirus-covid-19

Vous pouvez aussi y accéder à partir de la page d'accueil d'Urban en cliquant sur :



Informations CORONAVIRUS (COVID-19)

Retrouvez sur cette page toutes les informations publiées pendant la crise liée au coronavirus (Covid-19).



Urban Flash et actualités

Retrouvez ici les Urbanflash et actualités majeures publiées sur le sujet.



Gestes barrières

Pour vous protéger et protéger les autres, appliquez les gestes barrières.



Héros du quotidien

Après de nos clients ou en soutien, ils sont mobilisés pour assurer notre mission de service public. Merci à ces #Herosduquotidien...



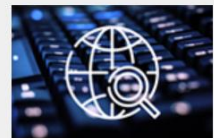
Travailler à distance

Travailler à distance en maintenant le lien avec les collègues : tous les conseils et outils pour être efficace.



Mesures RH

Retrouvez l'ensemble des mesures RH liées à la crise



Liens utiles

Retrouvez ici les liens vers les principaux sites d'information sur le coronavirus.