

La Directrice Générale-déléguée

101, rue de Tolbiac
75654 Paris Cedex 13
Tél. +33 (0)1 44 23 61 37
Fax +33 (0)1 44 23 60 65
Ref. CG/2020-027

Paris, le 4 septembre 2020

Organisation du travail dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

L'évolution de l'épidémie liée au virus SARS-CoV-2 implique pour les employeurs de définir de nouvelles modalités de travail, dans le cadre posé par la circulaire du Premier ministre du 1^{er} septembre 2020.

Je vous remercie en conséquence de veiller à l'application des mesures suivantes au sein des services et laboratoires de l'Inserm.

Port du masque et respect des gestes barrières dans les espaces de travail de l'Inserm

Le port du masque est désormais obligatoire en permanence dans tous les lieux clos, hors bureau individuel : bureaux accueillant au moins deux personnes, salles de réunion, salle de cours ou de formation, accueil et réception, couloirs et circulations...etc.
Il doit être porté par chaque personne présente.

Les masques sont de type réutilisable (minimum « grand public »¹) ou à usage unique. Ils sont mis à disposition par l'employeur et distribués aux agents sur leur lieu de travail en concertation avec les partenaires de mixité, notamment les hébergeurs des structures de recherche.

Le masque obligatoire dans le cadre des mesures sanitaires contre la covid-19 ne se substitue cependant pas au masque de protection lorsque celui-ci est requis par le risque présent au poste de travail (masque filtrant particulière ou contre les vapeurs).

Les gestes barrières continuent de s'appliquer concomitamment au port du masque ainsi que les mesures indiquées dans le plan de reprise d'activité² de l'Inserm. En particulier, l'adaptation de l'organisation du travail, la distanciation physique d'au moins 1 m et le lavage régulier des mains demeurent des mesures efficaces.

L'ensemble est repris dans la méthode DANG – Distance, Aération, Nettoyage, Gestes barrières.

La dérogation au principe de port systématique du masque ne peut être envisagée qu'à partir d'une étude au cas par cas sur la base des critères strictement précisés dans le protocole sanitaire diffusé par le ministère du travail. Les personnels en situation de handicap gênés par

¹ Voir la fiche « recommandation pour le porte de masques » - intranet Inserm

² Voir l'annexe 2 du plan de reprise d'activité Inserm – intranet Inserm

les présentes mesures peuvent par ailleurs solliciter leur responsable ressources humaines pour qu'une solution adaptée puisse être trouvée.

Les formations en présentiel devront se conformer à ces recommandations. Des masques à usage unique sont proposés aux agents en formation à raison d'un masque par demi-journée de formation. Concernant les matériels mis à disposition des personnels (claviers et souris d'ordinateurs) des lingettes virucides sont fournies aux stagiaires pour nettoyage en début et fin de session de formation.

Organisation du travail et télétravail

Pour permettre une reprise efficace de l'activité des services et laboratoires de l'Inserm et répondre aux impératifs de protection de la santé des personnels, le télétravail est possible dès lors qu'il est pleinement compatible avec l'activité de la structure.

A cette fin, sauf demande contraire de l'agent ou du responsable hiérarchique, l'ensemble des situations de télétravail déjà formalisées via l'outil Gaia sont reconduites automatiquement, sans qu'une décision administrative soit nécessaire, jusqu'au 31 décembre 2020.

Par ailleurs, le directeur d'unité ou le chef de service peut autoriser les personnels de sa structure à télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, pour favoriser notamment la rotation des personnels présents dans un même espace de travail, voire trois jours dans des situations exceptionnelles dûment justifiées. Il est rappelé que la possibilité de télétravailler est ouverte aux personnels dès lors qu'ils disposent du matériel adéquat et que leurs activités sont télétravaillables. L'augmentation de la quotité de télétravail au-delà de deux jours (ou trois jours dans des situations exceptionnelles), sur préconisation du médecin de prévention, reste possible pour accompagner des situations particulières.

L'ensemble des demandes de télétravail doivent être effectuées via l'outil Gaia. Dans un objectif de simplification, la validation électronique du dossier par le responsable ressources humaines est suffisante, sans qu'une décision soit éditée. Les personnels ayant déjà déposé une demande et souhaitant augmenter leur quotité de télétravail doivent déposer une demande de modification.

Sur décision du responsable hiérarchique, la condition d'ancienneté de 6 mois sur le poste normalement requise peut être écartée.

Les situations de télétravail n'ayant pas fait l'objet d'une demande formalisée via Gaia devront être régularisées au plus tard le 15 octobre 2020.

Situation des personnes à risque de développement d'une forme grave de la Covid-19

Les personnes présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection au Sars-cov-2 au regard du décret 2020-1098³ doivent bénéficier en priorité de la possibilité de télétravailler. Si le télétravail n'est pas possible, elles sont placées en autorisation spéciale d'absence sur la base d'un certificat d'isolement établi par leur médecin traitant.

Les personnes présentant d'autres facteurs de vulnérabilité peuvent solliciter le concours du médecin du travail pour déterminer si un aménagement de poste est nécessaire afin de

³ Cancer évolutif (hors hormonothérapie), immunodépression congénitale ou acquise, diabète avec obésité ou complications vasculaires chez une personne âgée de 65 ou plus, insuffisance rénale chronique sévère ou personne dialysée

renforcer les mesures de prévention contre la covid-19, incluant les aspects techniques (écrans, barrières...) et organisationnels (rotation d'effectif, horaires décalés, télétravail étendu...).

Dans tous les autres cas (garde d'enfants pour fermeture de classe ou fermeture de structure d'accueil, agents vivant avec des personnes vulnérables), les agents doivent justifier leur absence du service et solliciter sous réserve des nécessités de service, la prise de congés ou de jours de CET.

Tout agent absent et justifiant d'un arrêt de travail délivré par son médecin sera placé en congé de maladie selon les règles de droit commun.

Gestion des cas contacts et des tests de dépistage

En situation de cas avéré ou suspecté de covid-19 au sein d'un collectif de travail (que ce cas soit lié au milieu professionnel ou à la sphère privée), les mesures à prendre et les modalités de recherche des cas contacts sont précisés dans la conduite à tenir spécifique établie par la médecine de prévention⁴.

Les tests de dépistage (PCR ou sérologiques) ne sont pas du ressort de l'employeur et sont mis en œuvre par chaque personne concernée conformément aux recommandations des autorités de santé publique – www.sante.fr. Aucune opération préventive de dépistage ne peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur.

Déplacements - missions

La note du Fonctionnaire de sécurité de défense N°2020-17/Inserm/FSD du 4 septembre 2020 précise les règles à suivre pour les déplacements des personnels à l'étranger et l'accueil de chercheurs étrangers.

Les missions à l'intérieur du territoire métropolitain ne font l'objet d'aucune restriction spécifique autre que les consignes sanitaires nationales.

Restauration collective – titre repas

Les personnels ne disposant d'aucun accès à un restaurant collectif pourront bénéficier de titres-repas sur demande de la délégation régionale.

Il est rappelé que les jours effectués en télétravail n'ouvrent pas droit à l'attribution de titres-repas.

Je vous assure de la disponibilité des services centraux pour toute question relative à l'exécution des présentes mesures.

Claire GIRY



⁴ Voir la conduite à tenir « Recommandation en cas de suspicion de Covid-19 » - intranet Inserm