

# Septaine en Guyane

## Notre action a porté ses fruits !

Lors de la séance en CSEE du 14 octobre, la CGE CGC avait interpellé la direction au sujet d'une règle RH émise dans Anoo concernant la **septaine d'isolement en cas de retour de congés en Guyane**.

### ■ Le contexte

Dans le contexte sanitaire lié au COVID, en cas de retour de voyage en Guyane l'ARS oblige les personnes non-vaccinées à s'isoler pendant sept jours et à retourner sur le site de son travail à l'issue de cette septaine après un test négatif.

À la suite de ces directives, la direction d'Orange demandait alors aux salariés de prévoir cette durée d'isolement dans leurs congés.

#### Et pourtant :

La CFE CGC a fait remarquer à la direction (preuves à l'appui) que sur le document de l'ARS remis aux voyageurs, cette septaine imposée pour les personnes non vaccinées était entièrement indemnisée par l'assurance maladie, en cas d'impossibilité de télétravailler.

Les informations données sur le site Ameli confirment que c'est bien à l'employeur de faire les démarches de déclaration d'arrêt de travail de septaine auprès de l'assurance maladie et non au salarié, car seul l'employeur peut indiquer si le salarié peut télétravailler ou non.

La question de la CFE CGC à la direction était : « **pourquoi demander aux salariés de prévoir cette période d'isolement dans leurs congés alors que l'assurance maladie est sensée indemniser le salarié au même titre que dans une situation de cas contact ?** »

**Aujourd'hui, en consultant les nouvelles règles RH nous constatons que notre action a porté ses fruits car la direction ne demande plus au salarié de prévoir cette septaine dans ses congés mais confirme sa prise en charge par l'entreprise qui effectuera les démarches pour déclarer l'arrêt de travail à la CPAM.**

**Extrait du document présenté en CSEE du mois de novembre** : Information portant sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

Septaine en Guyane : Isolement suite congés :

Février 2021 : Consignes sur l'isolement en retour d'un déplacement ; création Clic RH (OSA) spécifique pour la gestion de ces situations.

#### Si le salarié ne peut pas télétravailler, le manager doit :

- Permettre au salarié de s'isoler le temps préconisé par l'assurance maladie et que le salarié réalise un test et obtienne le résultat
- Demander au salarié de lui fournir les pièces justificatives suivantes : titres de transports attestant du déplacement (avion) + attestation sur l'honneur d'isolement remplie à l'entrée sur le territoire\*
- Formaliser la demande au CSRH (OSA) à la fin de l'isolement, en envoyant les pièces justificatives et en précisant les dates d'isolement via le clic RH « absences/congés » « coronavirus –isolement retour de pays étrangers » à l'exception des salariés d'Orange Caraïbe qui devront adresser à leur manager, copie au RH oca.drh-personnel@orange.com

A réception de la demande (sur l'acte « coronavirus –garde d'enfant »), le CSRH effectue la démarche pour déclarer l'arrêt maladie à la CPAM.

Cette prise en charge via le site declare.ameli.fr sur déclaration de l'employeur est valable pour l'ensemble du territoire national dont la Guyane. Les CPAM ont une compétence départementale : il est possible que la Guyane permette aux salariés de se déclarer eux-mêmes, mais le site declare.ameli.fr nous permet de le faire en premier lieu.

**Merci encore pour votre confiance ! Nous travaillerons dur pour en être dignes.**

**N'hésitez pas de contacter vos élus, ainsi que vos représentants locaux pour de plus amples informations.**

