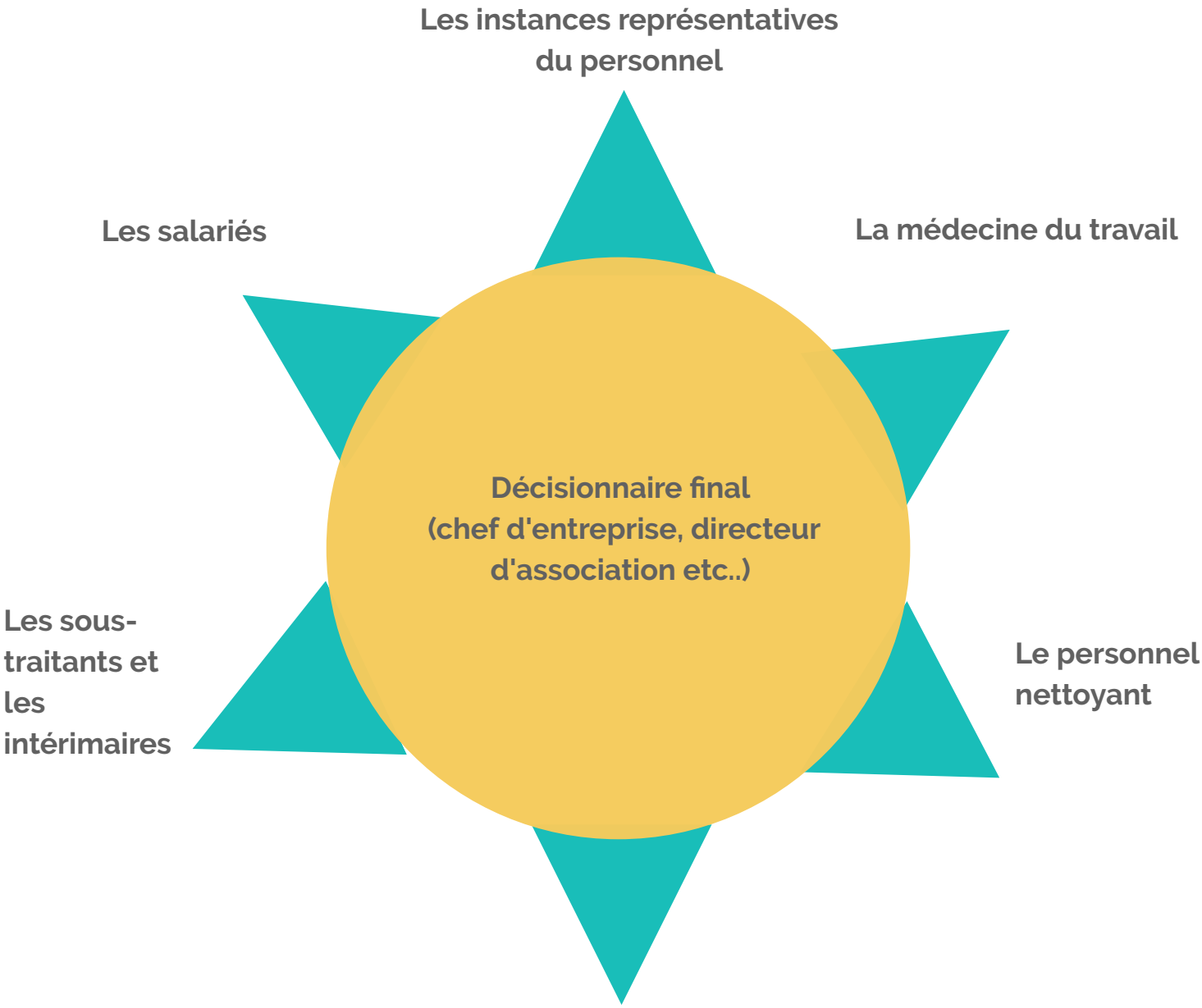
DÉCONFINEMENT ET REPRISE D'ACTIVITE

RH PLUS GUYANE - Juin 2020

COMMUNICATION :
L'écosystème de l'entreprise

La communication est un des ingrédients de la réussite de la reprise d'activité suite à cette période de confinement. Elle favorisera l'appropriation des consignes de sécurité et le gain de confiance de l'ensemble de l'entreprise quant aux prises de décision concernant leur sécurité.
Pour mieux penser la reprise, il est nécessaire de concerter l'ensemble de l'écosystème qui forme l'entreprise.



Quelques solutions d'organisation de travail

Le télétravail

Cette forme de travail est la plus préconisée durant cette période car elle permet de poursuivre son activité à distance et de limiter les contacts physiques.
Les étapes de la mise en place du télétravail :

1 - Mettre en place une charte ou accord collectif après avis du Comité Social et Economique si il existe
- Dans cette charte, doit figurer les modalités du télétravail, les conditions d'accès au télétravail, l'ancienneté dans l'entreprise, le nombre de collaborateurs pouvant travailler au même moment, la durée maximale de l'absence hors entreprises, les sanctions en cas de non respect du matériel etc...
2 - Adopter son management, basé sur la confiance et la communication est primordiale pour garder le lien et impulser la motivation au quotidien.
3- Choisir les bons outils est indispensable pour gagner en productivité
4- Faire des points réguliers et réajuster si besoin. Tous les ans, un entretien doit obligatoirement être fait avec les salariés en télétravail afin de discuter des conditions de cette organisation de travail pour ainsi détecter les éventuelles malaises et détecter les risques psychosociaux qui pourraient survenir.

L'activité partielle

L'entreprise peut bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour un ou plusieurs de ses employés dans l'impossibilité de travailler, si l'entreprise se trouve dans l'un des cas suivants :
- si l'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de celle-ci,
- si l'entreprise est confrontée à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement,
-si il est impossible pour l'entreprise de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

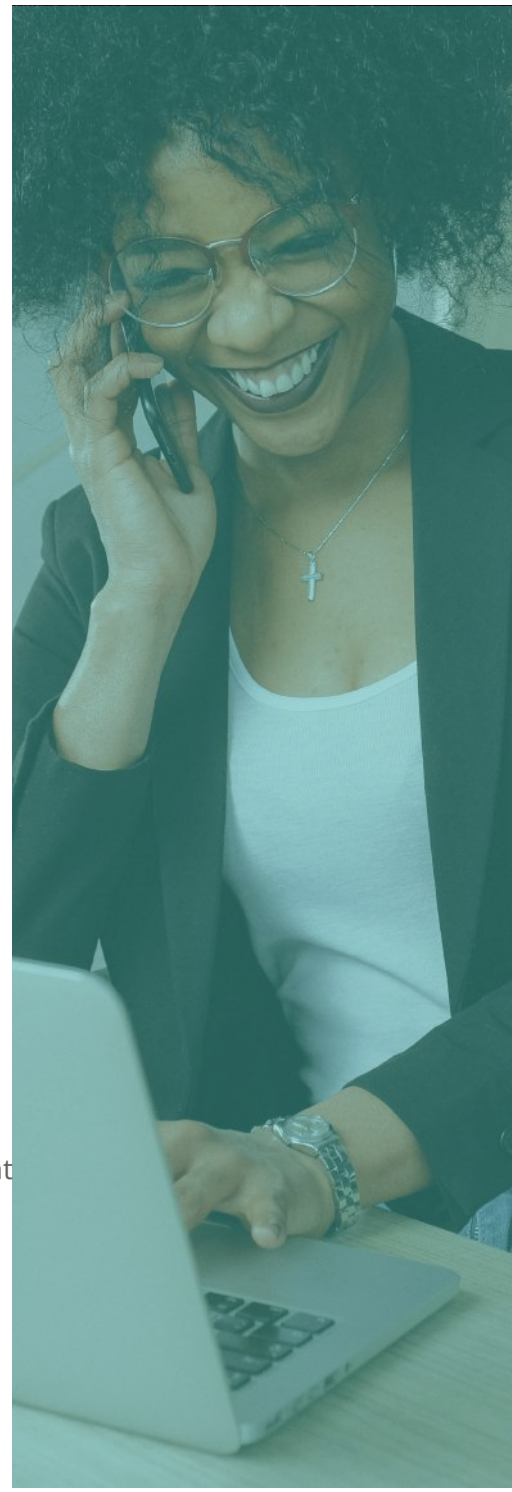
Depuis le 1er Mai, les salariés de droit privé qui pouvaient bénéficier d'un arrêt maladie sans délais ni carence :
-Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid-19
-le salarié partage le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables,
-Le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile sont désormais pris en charge par le dispositif du chômage partielle.

A partir du 1er Juin, seules les entreprises des secteurs de l'hôtellerie, restauration, cafés, tourisme, événementiel, sport, culture pourront continuer à recourir à la prise en charge à 100% des salaires par l'Etat. L'indemnité partielle est passé à 85% pour les autres structures.

Attention

Des contrôles pourront être menés par l'URSSAF et la DGCOPCOP (Direction générale de la cohésion et Population - ex DiECCTE) dans les entreprises, suite aux demandes d'activité partielle notamment pour :

- Les plus gros demandeur d'activité partielle
- Les activités dénoncées
- Les entreprises qui annoncent avoir fermé alors que les concurrents du même secteur sont ouverts



Le prêt de main d'oeuvre

Il s'agit d'une mise à disposition temporaire qui consiste à mettre un ou plusieurs collaborateurs volontaires à disposition d'une autre entreprise confrontée à un manque de personnel.

Le collaborateur reçoit 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine et l'entreprise d'accueil rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Toutefois, certaines règles sont à respecter dans la mise en place du prêt de main-d'œuvre à savoir :

• Il est obligatoirement à but non lucratif,

• Il requiert l'accord explicite du salarié,

• Il nécessite une convention de mise à disposition et la conclusion d'un avenant au contrat de travail du collaborateur,

• Le collaborateur mis à disposition conserve son contrat de travail au sein de son entreprise d'origine, perçoit son salaire habituel et reste soumis à la convention collective et aux accords collectifs de son entreprise d'origine,

• Le collaborateur mis à disposition a accès aux différentes installations et moyens de transport collectifs de l'entreprise utilisatrice,

• Il est obligatoire de consulter le CSE des entreprises prêteuses et utilisatrices,

• Enfin, à l'issue du prêt, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans son entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition temporaire.

Quelques pistes …

Bien des préconisations sont faites pour les employeurs en cette période de crise sanitaire. Au-delà des obligations légales, de nombreux éléments sont à prendre en compte afin de relancer et pérenniser l'activité des organisations :

1 Progressivité

Afin de favoriser une reprise progressive, les axes qui pourraient être privilégiés sont :

- Renforcer les canaux de communication horizontaux et verticaux
- Désigner des référents pour une vision transverse (complément des managers de proximité)
- Prévoir les besoins ponctuels en main d'œuvre sur les sites ouverts (intérimaires, saisonnier)

2 Prévention de la fatigue et les congés à solder :

Le stress lié à la situation sanitaire pour les profils les plus sensibles, le télétravail pour les salariés parents notamment mais également le chômage partiel pour les collaborateurs hyperactifs sont autant de sources de fatigue qui à la reprise de l'activité peut se solder par un épuisement mental. De même arrivant en fin de période de prise de congés payés (CP) pour certains secteurs d'activité, il est important de veiller à :

- Inviter les collaborateurs les plus sensibles à se mettre en CP
- Assurer la continuité avec des détachements internes (mobilités provisoires pour les collaborateurs ne souhaitant pas être arrêtés médicalement mais présentant des signes de fatigue et stress à leur poste habituel)
- Proposer aux collaborateurs volontaires de participer à des actions de mécénats de compétences *

3 Il faut prévenir l'absentéisme :

La crainte de devoir retourner au travail, de devoir se déplacer en transport collectif peut présenter un frein voire un blocage pour de nombreux collaborateurs. Afin de minimiser l'impact de cette situation dans le fonctionnement des organisations, on peut :

- Privilégier le télétravail
- Encourager le covoiturage
- Valoriser le volontariat

4 Il faut veiller au respect des distances et gestes protecteurs :

Plus que des obligations légales, l'intérêt de ce rappel est surtout de permettre aux employeurs de garder en tête que des collaborateurs atteints du COVID-19 sont **synonymes d'arrêt** ou **ralentissement de l'activité**, **risque de contrôle pour non-respect de la règlementation** et **risque de perte de qualité de l'image de l'organisation.**

5 Il faut innover en proposant de nouvelles prestations et de nouveaux métiers :

De nouvelles règles de fonctionnement ont été privilégié ce qui pour beaucoup d'activités annonce un renouveau des prestations proposées (commande en ligne, livraison à domicile, digitalisation des échanges, etc.) et ainsi favorise le développement de certains métiers et/ou création de nouveaux emplois.

A noter pour les stagiaires et alternants :
Points quotidiens| Missions claires| Intégration après les tuteurs (pas en simultané)

* Plus d'informations sur le Mécénat de compétence, rendez-vous ***www.rhplusguyane.fr*** dans la rubrique outils RH

PROCEDURE DU PLAN DE CONTINUATION D'ACTIVITE

Télétravail

Travail sur site

Mesures de protection nécessaires

Aménagements

Mesures barrières

Repenser son activité

Articulation télétravail/travail sur site

Rythme horaire

Relations professionnelles :

Clients/prospects/prestataires /sous-traitants

Mise à jour du DUERP

Intégration du document global ou une création d'une annexe COVID-19

Il est primordial d'intégrer l'écosystème de l'organisation dans les décisions liées au fonctionnement :

- IRP
- CISTC/SKOG
- Acteurs de prévention(RH/ managers,etc.)
- Sous-traitants/intérimaires

Prendre en compte les risques psychosociaux liés directement à la crise mais aussi à la reprise dans l'organisation

Rendez-vous dans la rubrique "outils RH" sur : *www.rhplusguyane.fr* pour retrouver toutes les fiches et procédures

RH+GUYANE

RH_PLUS_GUYANE

RH_PLUS_GUYANE

RH PLUS GUYANE

RH Guyane

Cabinet conseil en RH

www.rhplusguyane.fr

contact@rhplusguyane.fr