

SORTIE DE CRISE & RH

Préparer la reprise dans le respect des gestes barrières

Le 19 Mai, le Gouvernement a amorcé la sortie de la crise sanitaire. Plusieurs étapes de déconfinement sont prévues ce qui aura des conséquences sur les services RH. Le **9 juin 2021**, un **nouveau protocole sanitaire entrera en vigueur**. Ce mémo ANDRH synthétise les différentes actions RH et bonnes pratiques à mettre en place dans le cadre de cette réouverture progressive.

1) ORGANISER LA FIN PROGRESSIVE DU 100% TELETRAVAIL en lien avec les partenaires sociaux



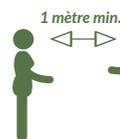
FIXER LE NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL PAR SEMAINE



IDENTIFIER LES COLLABORATEURS VULNERABLES RESTANT EN TELETRAVAIL



SIGNER UN ACCORD TELETRAVAIL EN S'INSPIRANT DE L'ANI DE 2020



SENSIBILISER LES SALARIES AUX GESTES BARRIERES EN PARTICULIER LES NOUVEAUX ET LES JEUNES



POUR ALLER PLUS LOIN

Protocole national de déconfinement du Ministère du travail

Enquête ANDRH "Sortie de crise, emploi et Dialogue social"

Fiches pratiques de l'ANACT pour accompagner le retour des télétravailleurs en entreprise

Fiches pratiques comment accompagner les salariés après la fermeture

QUESTIONS À SE POSER ET POINTS DE VIGILANCE

- Quels sont les services dont la présence est indispensable ?
- Qui peut venir ou non dans les locaux (vulnérables, etc ...) ?
- Comment négocier un Accord de télétravail avec les partenaires sociaux ? Un avenant aux contrats de travail est-il nécessaire ?
- L'employeur n'est pas tenu d'adapter les conditions de travail en fonction des souhaits du salarié
- Les revendications individuelles ne doivent pas prévaloir sur le collectif
- L'employeur prend en charge la moitié des frais de transport du salarié entre le domicile et le lieu de travail dès lors qu'il s'agit de sa résidence habituelle et stable
- Certificats d'isolement valables jusqu'à nouvel ordre pour les personnes vulnérables uniquement

2) S'APPROPRIER LES NOUVELLES REGLES DE CANTINE ET DE CONVIVIALITES Retour du restaurant d'entreprise et des moments de convivialités



PLACER LES CONVIVES MAXIMUM PAR 6 AVEC DES TABLES ELOIGNEES DE DEUX METRES



MOMENTS DE CONVIVIALITE/ RESPECT GESTES BARRIERES/MASQUES



UNE JAUGE DE 50% DE LA CAPACITE DOIT ETRE RESPECTEE



DE PREFERENCE A L'EXTERIEUR / AERATION DES LIEUX



ADAPTER LES PLAGES HORAIRES DES SERVICES POUR EVITER LES CROISEMENTS



MAXIMUM DE 25 PARTICIPANTS. PASS SANITAIRE POUR LES RASSEMBLEMENTS DE PLUS DE 1000 PERSONNES

RESSOURCES DISPONIBLES



Le saviez-vous ?

Le ministère du Travail publie également des fiches sur le fonctionnement des restaurants d'entreprise.



3) COMMUNIQUER ET ORGANISER LA CIRCULATION DANS LES LOCAUX



TRANSPARENCE & COMMUNICATION RÉGULIÈRE

POINTS DE VIGILANCE

- Attention à l'infobésité !
- Rendre l'information accessible et claire
- Permettre et favoriser les remontées du terrain
- Adapter sa communication et prendre en compte les personnes plus fragilisées (illettrisme, handicap...)

INFORMER COLLECTIVEMENT ET/OU INDIVIDUELLEMENT

Mesures et consignes sanitaires mises en place

- Diffusion de note(s) interne(s)
- Mails d'information & rappels
- Mise à disposition de kit d'information dédié
- Relai auprès et via les managers
- Affichage aux points "stratégiques"
- Diffusion d'infographies synthétiques et/ou de FAQ
- Désignation d'un référent "covid-19"

OPTIMISER LA CIRCULATION DANS LES LOCAUX

- Limiter le risque d'affluence et de croisement (flux de personnes)
- Chaque collaborateur doit disposer d'un espace permettant le respect des gestes barrières
- Distance d'au moins un mètre entre les salariés, prestataires, clients, etc.

4) SÉCURISER LES POTENTIELS CONTENTIEUX

Documents à actualiser et focus vaccination



DOCUMENTS À METTRE À JOUR

conformément aux obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité et en fonction des mesures mises en place

- Document unique d'évaluation des risques
- Plan de continuité d'activité
- Règlement intérieur
- ...



INFORMER ET CONSULTER LE CSE

conformément aux obligations de l'employeur et dans les délais impartis

- Respecter les délais d'envoi des convocations, ordre du jour et documents...
- Veiller au "bon" déroulement des réunions à distance
- Rester attentif à la rédaction des procès-verbaux et comptes-rendus des réunions

QUID DE LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR ?

Précisions du Ministère du Travail

- Elle peut être engagée en cas de : « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou de « faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait »
- Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges.
- A noter qu'un constat d'huissier pourra être fourni pour attester du respect des règles sanitaires.

FOCUS SUR LA VACCINATION



La vaccination est une priorité pour le Gouvernement.

- Vaccination basée sur le volontariat et le secret médical
- Vaccination possible par les services de santé au travail
- Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence.
- Les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé
- Hors service de santé au travail, il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination.

