

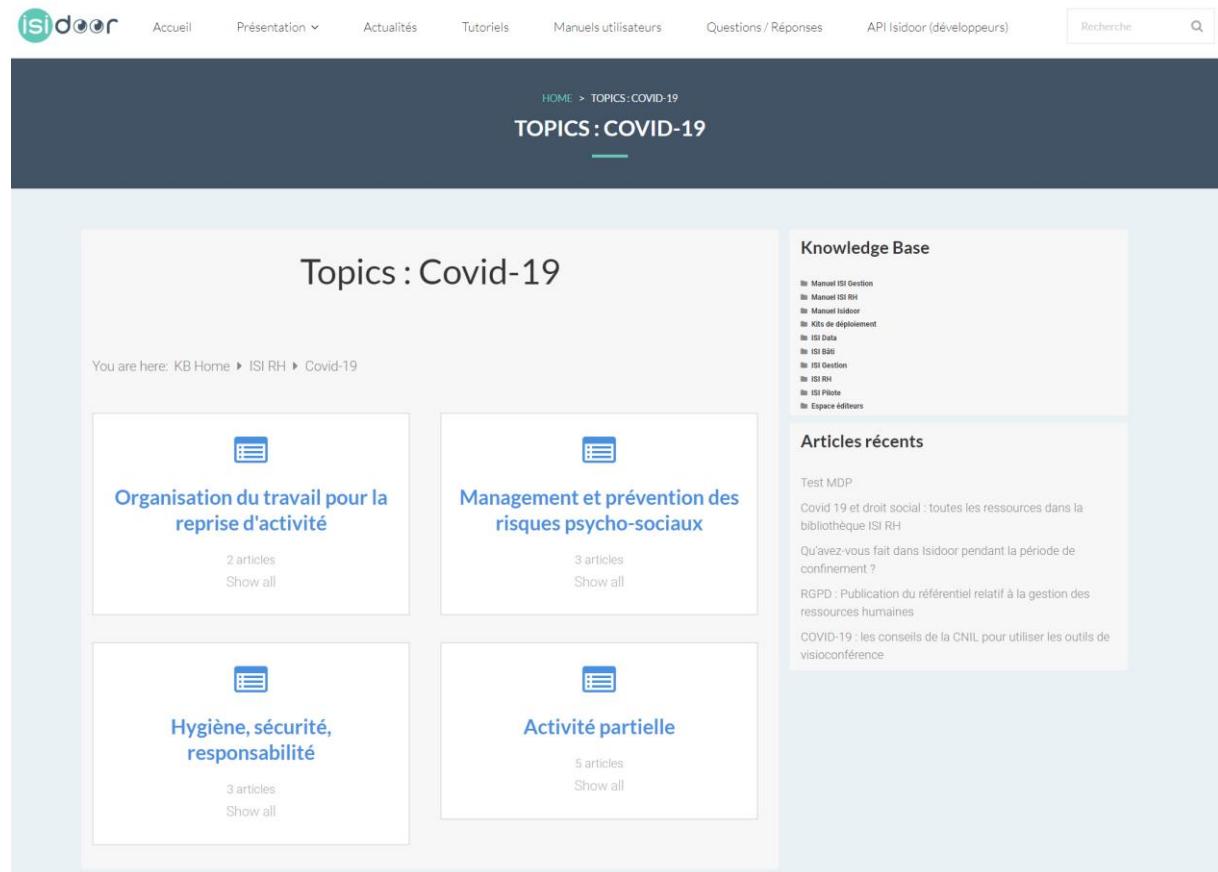
Social – RH - Paie

Fédérations des Ogec

Covid-19- reprise d'activité

Questions techniques partagées

L'ensemble des questions relative à la reprise d'activité a migré dans l'espace documentation ISIDOOR.



TOPICS : COVID-19

Topics : Covid-19

You are here: KB Home > ISI RH > Covid-19

Organisation du travail pour la reprise d'activité

Management et prévention des risques psycho-sociaux

Hygiène, sécurité, responsabilité

Activité partielle

Knowledge Base

- Manuel ISI Gestion
- Manuel ISI RH
- Manuel Isidoor
- Kit de déploiement
- ISI Data
- ISI Géât
- ISI Gestion
- ISI RH
- ISI Pilot
- Espace éditeurs

Articles récents

Test MDP

Covid 19 et droit social : toutes les ressources dans la bibliothèque ISI RH

Qu'avez-vous fait dans Isidoor pendant la période de confinement ?

RGPD : Publication du référentiel relatif à la gestion des ressources humaines

COVID-19 : les conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence

A chaque thématique correspond une fiche.

Chaque fiche répond aux questions de base et est accompagné de ressources associées pour « aller plus loin ».

Ce que vous trouverez dans les fiches (cliquez sur les liens) :

Organisation du travail pour la reprise d'activité	Les différentes situations des salariés spécifiques Covid 19 Préparer la reprise : planning, changement de fonctions
Management, prévention des risques psycho-sociaux, difficultés des salariés	La posture du chef d'établissement Préparer le retour dans l'établissement – management et prévention des RPS
Hygiène, sécurité, responsabilité	Covid-19: Fonds sociaux et services à disposition des salariés La responsabilité de l'employeur à l'épreuve du Covid-19 Préparer le retour dans l'établissement – la prévention des risques Document Unique d'Evaluation des Risques
Activité partielle	L'activité partielle – principes généraux L'activité partielle – procédure de dépôt L'activité partielle dans l'enseignement catholique – salariés concernés L'activité partielle dans l'enseignement catholique – spécificités liées à l'organisation du temps de travail Activité partielle pour garde d'enfants ou personne vulnérable

Dans chaque fiche vous trouverez en effet des ressources diverses :

- Documents officiels : décrets, circulaire, documents Q-R du gouvernement etc. Par exemple la liste des affections permettant d'identifier les personnes vulnérables ;
- Des documents questions-réponses réalisées par le Pôle social de les fédérations nationales et territoriales des OGEC comme par exemple celui sur la [modification des plannings](#) ;
- Des ressources extérieures réalisées par des partenaires (cabinet RH, Assureurs). Comme les vidéos et supports très utiles concernant la [Posture du chef d'établissement](#) ; la [prévention des risques psychosociaux](#)

Nous avons emprunté l'idée à un chef d'établissement du 18^{ème} arrondissement de Paris et avons réalisé un padlet reprenant un certain nombre d'éléments que vous pouvez utiliser pour communiquer avec les salariés :

Ces derniers jours les questions portaient essentiellement sur :

- 1.** Le placement en activité partielle des salariés en garde d'enfant ou personnes vulnérables : vous trouverez une [fiche sur la question](#) ;
- 2.** La possibilité pour les OGEC de maintenir à 100% la rémunération des salariés en activité partielle. La fiche [activité partielle principes généraux](#) reprend le principe et propose une décision unilatérale (à adapter en fonction des besoins) ;
- 3.** La [modification de planning et de tâches](#) :
 - a. Nous alertons sur la nécessité d'appliquer les dispositions conventionnelle (délai de prévenance, modification pour l'avenir).
 - b. Nous vous proposons un courrier d'information pour la modifications des tâches afin de mobiliser le personnel de vie scolaire ou de cantine à la participation des tâches de désinfection par exemple.

De nombreux établissements nous ont demandé de réaliser des tableaux synthétiques, comme celui-ci et que vous retrouverez dans les fiches :

Tableau récapitulatif des différentes situations liées au COVID-19

Situation du salarié	Statut	Procédure
Salarié au travail	RAS	Modification de tâches possible
Salarié non mobilisé	100% du salaire	Modification de planning possible
Salarié en activité partielle (restauration, internat, école de production etc.)	Télétravail si possible avec 100% du salaire, sinon placement en activité partielle 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	Dépôt de dossier d'activité partielle
Salariés vulnérables (ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable)	Télétravail si possible avec 100% du salaire, sinon placement en activité partielle 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	Certificat d'isolement délivré par – Assurance maladie, – Médecin de ville, – Médecin du travail
Salarié en garde d'enfant (enfant de moins de 16 ans – cela peut être volontaire- ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile)	Télétravail si possible , avec 100% du salaire, sinon placement en activité partielle 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	Attestation sur l'honneur du salarié
Salarié atteint ou suspecté d'infection au covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	Arrêt maladie classique (maintien de salaire à 100% puis basculement en prévoyance au terme de la période de maintien de salaire)	« Arrêt de travail » délivré par – un médecin de ville, – le médecin du travail

20 minutes pour réaliser le document unique d'évaluation des risques

Le protocole sanitaire est une chose, il permet d'accueillir les élèves et les personnels dans des conditions d'hygiènes rassurantes.

Il est essentiel et premier.

Il n'en reste pas moins que l'OGEC et son délégué(e) le chef d'établissement dans sa responsabilité d'employeur mettre un document unique d'évaluation des risques.

Son actualisation est obligatoire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19 en application de l'article R. 4121-2 du Code du travail.

Après les ordonnances de référent de Lille et Paris rendues les 3 et 9 avril 2020 en matière d'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie Covid-19, le Président du Tribunal judiciaire de Nanterre, par décision du 14 avril, ordonne à la filiale française d'AMAZON de « *restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux, sous astreinte, de 1.000.000 euros par jour de retard et par infraction constatée* ».

Cette décision s'applique dans l'attente de « *l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail* », en y associant les représentants du personnel.

Cette actualisation de l'évaluation des risques est donc centrale !

Les organisations syndicales représentatives (FEP CFDT, FD CFTC E&F, SPELC) et la CEPNL siégeant dans les commissions paritaires EEP ont décidé d'accompagner la reprise d'activité en sécurité.



Elles mettent à disposition un certains nombre d'outils dont un document d'évaluation des risques (DUER) spécifique Covid 19 : EPNL covid-19

Le DUER spécial Covid adapté aux besoins des établissements permet de générer, via un questionnaire, une annexe au DUER de l'établissement et d'identifier la cartographie des risques et les mesures de prévention à mettre en place.

L'outil s'appelle G2P et il est librement accessible via ISIRH