



## 39<sup>ème</sup> RENCONTRE ANNUELLE DES DECIDEURS & EXPERTS EN RESSOURCES HUMAINES

TOP DRH

Les 30 juin & 1<sup>er</sup> juillet 2020

IMPERIAL PALACE ANNECY\*\*\*\*\* DE ANNECY



## PROGRAMME DES ATELIERS THEMATIQUES

Organisé par



# Sommaire des ateliers thématiques

**LE MARDI 30 JUIN 2020**

2 ATELIERS

AU CHOIX DE 11H50 ► 12H30

**Atelier 1 : Prédire la performance et l'engagement... dès la présélection.**



**Atelier 2 : Manager le changement, Dynamiser votre agilité**



2 ATELIERS

AU CHOIX DE 14H30 ► 15H10

**Atelier 3 : Absentéisme : de la bonne gestion des arrêts de travail en paie**



**Atelier 4 : Piloter une transformation culturelle d'organisation**



**6 TEA TIME AU CHOIX DE 16H30 ► 17H30**

- 1/ Réussir son recrutement
- 2 / SIRH et paye
- 3/ Le manager de demain
- 4/ Découvrez MY Perso Coach<sup>®</sup> : le manager coach
- 5/ Les pratiques de On Boarding
- 6/ Comment dynamiser son agilité ?

2 ATELIERS

AU CHOIX DE 17H40 ► 18H20

**Atelier 5 : Select Manager<sup>®</sup> : comment détecter le potentiel managérial ?**



**Atelier 6 : Les risques psycho-sociaux dans votre entreprise**



# Sommaire des ateliers thématiques

LE MERCREDI 1<sup>er</sup> JUILLET 2020

2 ATELIERS

AU CHOIX DE 09H40 ► 10H20

**Atelier 7 : Comment remettre l'humain au centre des organisations ?**



**Atelier 8 : RH Management® : le nouveau rôle des RH au sein des organisations**



2 ATELIERS

AU CHOIX DE 11H40 ► 12H20

**Atelier 9 : Engagement, leadership et culture d'entreprise au service de la Performance**



**Atelier 10 : L'actualité Risques Professionnels 2020**



# MARDI 30 JUIN 2020

## 2 ATELIERS AU CHOIX DE 11H50 ► 12H30

### ATELIER N°1

#### ► Prédire la performance et l'engagement... dès la présélection.

Prédire la performance et l'engagement... dès la présélection.

Suis-je toujours à ma place dans ce type de job ? Cette entreprise est-elle réellement la bonne pour moi ? Après tout... rien de plus naturel ! L'engagement est une notion complexe.

Saviez-vous qu'avant même de recruter une personne, vous pouviez anticiper ses capacités à délivrer des résultats d'un point de vue opérationnel, mais aussi à s'engager durablement à vos côtés ?

Animé par **Romain TIRUEL** et **Deborah BOZZOLINI**, Account Executive, **ASSESSFIRST**



### ATELIER N°2

#### ► Manager dans le changement, Dynamiser votre agilité

"Il vaut mieux PENSER le CHANGEMENT que CHANGER de PANSEMENT" ! :-)

Aujourd'hui, les différentes propositions pour accompagner le changement résident plus dans le process que dans la posture. Et rares sont les propositions d'accompagnement

Ce que propose HEC, c'est de parcourir les 4 véritables leviers du changement et d'identifier les 4 vrais principes de l'agilité.

Et de passer en revue la manière dont le changement subi peut devenir une opportunité grâce à la vision, la stratégie et les stakeholders !

Ainsi, nous pourrons peindre ensemble le profil du manager agile de demain et le faire penser "changement" ! :-)

Animé par **Alexandre SCHER**, Directeur, **GOOD MORNING MEDIAS** pour **EESC HEC**



# MARDI 30 JUIN 2020

## 2 ATELIERS AU CHOIX DE 14H30 ► 15H10

ATELIER N°3

**Marianne**  
L'ACCOMPAGNEMENT RH

### ► Absentéisme : de la bonne gestion des arrêts de travail en paie

L'absentéisme a de lourdes conséquences sur une organisation et impacte notamment la Paie. Il se traduit, dans la majorité des cas, par un acte administratif : l'arrêt de travail.

Le traitement en paie des arrêts de travail n'est pas anodin. Les entreprises ont tout intérêt à sécuriser cette étape et à fiabiliser les données transmises par les DSN mensuelles ainsi que les signalements d'événements.

Laetitia SCHIMMEL vous expliquera comment gérer efficacement les arrêts de travail, étape fondamentale pour l'entreprise et vous dévoilera les actions à mettre en œuvre en cas d'arrêts de travail.



Animé par **Laetitia SCHIMMEL**, Directrice du Pôle Social, **MARIANNE**

ATELIER N°4

**COEFFICIENCE**<sup>3</sup>

### ► Piloter une transformation culturelle d'organisation

Dans notre monde VUCA (Volatile, incertain, complexe, ambigu) nombreuses sont les organisations qui cherchent à se réinventer, à repenser leurs processus et leur raison d'être. Force est de constater que ces transformations s'opèrent bien trop souvent en surface et que les bonnes intentions des discours ne se traduisent pas assez en faits et comportements.

Comment alors mesurer l'impact des dispositifs déployés sur la culture de

votre organisation ? Comment répondre à l'urgence de la transformation culturelle ?

Comment parvenir à transformer votre organisation en profondeur pour un résultat durable ?



Animé par **Tony BIRO** et **Benjamin PAGLIAI**, Directeurs Associés, **COEFFICIENCE 3**

**MARDI 30 JUIN 2020**

**2 ATELIERS AU CHOIX DE 17H40 ► 18H20**

**ATELIER N°5**

► **Select Manager® : comment détecter le potentiel managérial ?**

- Comment ne pas confondre compétences techniques et aptitudes managériales ?
- Savoir détecter et exploiter les véritables indicateurs de potentiel.
- Renforcer ses positions lors des arbitrages de promotion interne.

Animé par **Eugénie HIRTZ** et **Marc CLEYET**, Codirigeants, **PARTI PRIS**



**ATELIER N°6**

► **Les risques psycho-sociaux dans votre entreprise**

Animé par **Stéphanie TOURAME**, Consultante et Formatrice, **ORSYS**



# MERCREDI 1<sup>er</sup> JUILLET 2020

## 2 ATELIERS AU CHOIX DE 09H40 ► 10H20

### ATELIER N°7



#### ► Comment remettre l'humain au centre des organisations ?

Avant les années 90, le management a subi une sorte de "mécanisation" des tâches et des relations. Et le mode DIRECTIF était souvent de rigueur. S'en est suivi la grande mode de l'outil (aide à la gestion, aide à la vente, aide à la décision ...) qui ont souvent "déshumaniser" sur les manières de manager l'humain dans l'entreprise tout en tenant compte de l'histoire et du Savoir-faire de chaque entreprise.

Aujourd'hui le constat est sans appel : l'évolution sidérale des technologies de l'information (autonomie et responsabilisation des individus), la pyramide des âges (générations X Y Z) et l'aspiration à retrouver un équilibre (droits et devoirs) nous questionnent sur les véritables stratégies à employer lorsque la mode devient "l'**intelligence collective à tout prix**" !

Et il en est une qui consiste à utiliser les fondamentaux de la **communication interpersonnelle**, trop souvent oubliée et pourtant très efficace dans la relation à l'Autre.

Animé par **Alexandre SCHER**, Directeur, **GOOD MORNING MEDIAS** pour **EESC HEC**

### ATELIER N°8



#### ► RH Management® : le nouveau rôle des RH au sein des organisations

- Passer d'une posture de RH gestionnaire à un rôle de HR Business Partner
- Le positionnement RH vis-à-vis de la communauté des managers
- La détection et l'accompagnement des situations difficiles

Animé par **Eugénie HIRTZ** et **Marc CLEYET**, Codirigeants, **PARTI PRIS**



# MERCREDI 1<sup>ER</sup> JUILLET 2020

## 2 ATELIERS AU CHOIX DE 11H40 ► 12H20

ATELIER N°9

### ► Engagement, leadership et culture d'entreprise au service de la Performance

Le désengagement des salariés n'a jamais été aussi élevé dans les entreprises : 6% seulement des employés sont réellement engagés en France selon la dernière étude Gallup ... Quant au coût du désengagement, il s'envole : 34% de la masse salariale des salariés activement désengagés est gaspillée !

Par ailleurs, engagement collaborateurs, leadership et culture d'entreprise sont 3 défis majeurs que les dirigeants considèrent devoir relever pour évoluer dans un marché complexe et concurrentiel (Source Deloitte – Tendances RH) ; cependant, ils ne savent pas comment s'y prendre !

L'heure n'est plus à la formation mais à l'activation.

Activer le collectif : c'est développer le leadership à tous les niveaux et accélérer la culture de la performance dans un environnement de travail agréable et motivant.

Créer dans les entreprises des équipes engagées, passionnées et hautement performantes représente un levier majeur dans ce contexte qui nécessite de bousculer la dynamique collective et développer de nouveaux comportements au service de la performance et du plein-être au travail.

Animé par **Odile COUSIN**, Dirigeante associée, **ENGAGE AND GROW EUROPE FRANCOPHONE**



ATELIER N°10

### ► L'actualité Risques Professionnels 2020

Nos experts ont sélectionné les sujets qui constituent l'actualité des risques professionnels de ce début d'année et auront quelques mois de recul pour aborder les tendances observées.

Cet atelier sera donc l'occasion pour les participants de balayer des sujets tels que la réforme de la procédure d'instruction et de partager entre pairs des expériences et des bonnes pratiques.

Animé par **Laetitia SCHIMMEL**, Directrice du Pôle Social, **MARIANNE**





(<https://www.aefinfo.fr/>)

#coronavirus

## "Les employeurs ne pourront pas prétendre qu'ils n'avaient pas connaissance des consignes sanitaires" (Cédric Jacquélet)

Les salariés qui poursuivent leur activité professionnelle au contact des malades, du public, sur des sites, prennent le risque de tomber malade. Comment le Covid-19 du personnel soignant va-t-il être reconnu comme maladie professionnelle ? Tous les personnels soignants sont-ils concernés ? Les salariés des autres secteurs pourront-ils demander la reconnaissance d'une maladie professionnelle ? Une faute inexcusable pourra-t-elle être invoquée ? Cédric Jacquélet, avocat associé au cabinet Proskauer répond à ces questions dans une interview pour AEF Info. Il précise également dans quelles conditions l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée.



Cédric Jacquélet, avocat associé, Proskauer Droits réservés - DR

### **AEF info : Comment l'infection au Covid-19 du personnel soignant va-t-elle être reconnue comme maladie professionnelle ?**

**Cédric Jacquélet :** Le Premier ministre a annoncé le 23 mars 2020 lors d'une interview télévisée que le personnel soignant contaminé par le Covid-19 bénéficiera du régime des maladies professionnelles. Cette annonce devrait se traduire par l'inscription du Covid-19 à l'un des tableaux des maladies professionnelles.

Cette inscription relève du domaine réglementaire, le décret devant être pris après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Concrètement, il s'agira de définir, pour cette pathologie, le type de travaux de nature à représenter un risque professionnel, éventuellement une durée d'exposition à ce risque et le délai pendant lequel, post-exposition, la maladie devra se manifester. Le salarié qui la déclarera dans ce délai et qui aura accompli les travaux jugés à risque bénéficiera d'une présomption. Autrement dit, son affection sera reconnue professionnelle, sauf à ce que l'employeur démontre qu'elle a une autre origine. Dans le cas du Covid-19, une telle preuve risque d'être difficile à rapporter.

### **AEF info : Tous les personnels soignants sont-ils concernés ?**

**Cédric Jacquélet :** La question de savoir qui sont "les soignants", c'est-à-dire quel type de travaux seront considérés comme à risque, va se poser. La délimitation n'est pas facile. Les tâches supposant un contact direct avec les malades atteints du Covid-19 seront certainement incluses, de sorte que les soignants qui les réalisent bénéficieront de cette présomption.

Mais elle est plus délicate pour ceux qui travaillent dans un autre service à l'hôpital, par exemple une psychologue travaillant dans un service pédiatrique si elle tombe malade.

De même, qu'en sera-t-il pour le personnel non-soignant mais qui assure, par exemple, l'entretien des locaux ? Bien que leur degré d'exposition au risque ne soit sans doute pas le même, leur exclusion du dispositif serait probablement mal perçue car il reste a priori nettement supérieur à la moyenne.

### **AEF info : Pour les salariés des autres secteurs, l'inscription du Covid-19 au tableau des maladies professionnelle est-elle la seule solution ?**

**Cédric Jacquélet :** Non, il est possible pour un salarié de déposer une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle hors tableau. Tel pourrait être le cas, par exemple, d'un salarié d'une grande surface alimentaire qui tombe malade.

Le salarié doit, pour cela, d'abord déclarer sa maladie comme professionnelle auprès de la Cpam (Caisse primaire d'assurance maladie). Puis, il doit déposer une demande motivée de reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie. La Cpam prendra alors l'avis du médecin du travail, de l'employeur, ordonnera éventuellement une enquête et fera établir par ses services de contrôle médical un rapport sur le taux d'incapacité permanente du salarié. Un comité régional sera ensuite saisi et prendra une décision.

On le voit, la procédure est longue et surtout, dans le cas particulier du Covid-19, on peut s'interroger sur la possibilité pour un salarié de démontrer l'origine professionnelle de sa pathologie. Le cas n'est cependant peut-être pas totalement exclu, notamment pour les travailleurs qui auront été exposés à des situations de contact rapproché (avec leurs collègues, le public) sans mesures de protection suffisantes, ou jugées comme telles a posteriori.

### **AEF info : Quelles sont les chances de reconnaissance ?**

**Cédric Jacquélet :** On peut penser que le raisonnement des juridictions sera analogue à celui tenu dans le cas des pathologies liées à l'amiante. Les juridictions rechercheront, a posteriori, quelles informations étaient disponibles concernant les mesures de prévention et pourraient estimer qu'elles auraient dû être mises en œuvre par les employeurs, même lorsqu'elles n'ont été diffusées que de façon relativement confidentielle.

### **AEF info : La maladie contractée par un salarié au travail sera-t-elle présumée professionnelle ?**

**Cédric Jacquélet :** Si le Covid-19 est inscrit à l'un des tableaux des maladies professionnelles, les salariés qui rempliront les conditions requises (nature des tâches, durée d'exposition éventuellement, délai d'apparition de la maladie) bénéficieront de cette présomption. Les autres non.

### **AEF info : Les salariés pourraient-ils demander une reconnaissance de faute inexcusable ?**

**Cédric Jacquélet :** Comme il semble à ce jour peu probable qu'une infection par le Covid-19 soit qualifiée de maladie professionnelle, sauf pour les personnels soignants, le risque de reconnaissance d'une faute inexcusable paraît encore plus limité puisqu'il faudrait que cette reconnaissance intervienne et que l'employeur ait manqué à ses obligations en matière de prévention des risques.

### **AEF info : La responsabilité de l'employeur pourrait-elle être engagée autrement ?**

**Cédric Jacquélet :** Si le risque de reconnaissance d'une faute inexcusable paraît limité, il faut cependant rester très prudent, car la responsabilité des entreprises pourrait être engagée par d'autres voies.

*"D'un côté, au titre des impératifs de santé publique, la population est invitée à limiter au strict minimum les contacts rapprochés. De l'autre, au nom d'impératifs économiques, les entreprises sont exhortées à maintenir leur activité dès lors que celle-ci n'est pas interdite. Quelle lecture prévaudra une fois la crise passée si des juridictions viennent à être saisies ? "*

Sans évoquer d'éventuelles actions pénales, par exemple pour mise en danger de la vie d'autrui, des procédures en reconnaissances d'un préjudice d'anxiété, par exemple, pourraient être intentées par des salariés dont les employeurs n'auraient pas mis en œuvre les mesures de prévention appropriées. Il est vrai que l'exposition à un risque de contamination par le Covid-19 ne répond pas aux critères actuels de la jurisprudence, qui semble exiger que l'agent pathogène générateur du risque soit inhérent à l'activité de l'entreprise, mais cette jurisprudence a déjà évolué, pour s'ouvrir à d'autres cas que l'exposition à l'amiante et pourrait à nouveau être assouplie.

Les entreprises ont donc tout intérêt à faire preuve de la plus grande vigilance, ce d'autant que la communication gouvernementale est aujourd'hui paradoxale. D'un côté, au titre des impératifs de santé publique, la population est invitée à limiter au strict minimum les contacts rapprochés. De l'autre, au nom d'impératifs économiques, les entreprises sont exhortées à maintenir leur activité dès lors que celle-ci n'est pas interdite. Quelle lecture prévaudra une fois la crise passée si des juridictions viennent à être saisies ? Il est assez difficile de le prédire, mais en tout cas les employeurs ne pourront pas prétendre qu'ils n'avaient pas connaissance des consignes sanitaires.

Les entreprises qui ne peuvent placer l'ensemble de leurs salariés en situation de télétravail sont bien entendu les plus exposées. Parmi elles, certaines peuvent être confrontées à une réelle difficulté pour mettre en œuvre les consignes sanitaires. En particulier celles dont l'activité implique pour les salariés de se tenir par moments à faible distance de leurs collègues, sans possibilité de placer une barrière physique entre elles. Ce peut être le cas dans le secteur du BTP mais également dans beaucoup d'activités manuelles dans lesquelles certaines manipulations doivent être effectuées à deux.

#### **AEF info : Quels conseils donner aux employeurs ?**

**Cédric Jacquelet** : L'employeur doit évidemment permettre un respect scrupuleux des consignes sanitaires publiques. Il convient donc de réduire au maximum le nombre de salariés présents sur les lieux de travail par le biais notamment du télétravail qui, s'il n'est pas obligatoire à proprement parler, est tout de même très fortement recommandé.

S'il n'est pas possible de le mettre en place, l'employeur doit adapter les conditions de travail en fonction des consignes sanitaires qui se sont enrichies depuis le début de la pandémie (elles visent maintenant, par exemple, le nettoyage des lieux de travail, le fractionnement des temps de pause, etc.). Il doit aussi s'assurer qu'elles sont suivies. Il devra également les adapter en fonction de leur évolution et la mise en place d'une cellule de veille, chargée de signaler toute nouvelle consigne ou toute modification de l'une d'elles, est conseillée.

#### **AEF info : Quel peut-être le rôle du médecin du travail, du CSE ?**

**Cédric Jacquelet** : Le médecin du travail peut jouer un rôle. L'employeur peut lui soumettre les consignes et l'interroger, en cas de problème, sur l'adaptation des consignes sanitaires aux spécificités de l'entreprise. Par ailleurs, les représentants du personnel peuvent jouer un rôle utile et le gouvernement incite d'ailleurs à les associer aux démarches de prévention.

#### **AEF info : Quelles autres mesures ?**

**Cédric Jacquelet** : Le code du travail contient déjà des dispositions qui facilitent la mise en œuvre de ces mesures de prévention urgentes. Par exemple, elles peuvent entrer en vigueur immédiatement sans attendre la consultation du CSE (Comité social et économique) ni le délai d'un mois suivant le dépôt des ajouts au règlement intérieur.

Pour les entreprises où la mise en œuvre des consignes sanitaires est très difficile, voire impossible, la mise en activité partielle doit être envisagée au titre du principe de précaution. L'entreprise qui ne suit pas les préconisations sanitaires prend en effet un risque nettement plus élevé à l'égard des salariés contaminés. La motivation de la demande devra être scrupuleusement examinée, et la démonstration de l'impossibilité de maintenir l'activité rigoureuse. Néanmoins, même si l'autorisation devait être refusée, le fait d'avoir présenté une demande constituera un élément en faveur de l'employeur si un salarié tente de mettre en cause sa responsabilité.

Organisation du travail (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21295>) Santé et sécurité (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21290>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL\_RH ([HTTPS://TWITTER.COM/@AEFSOCIAL\\_RH](https://twitter.com/AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 624847  7 min de lecture

Par Marie-Françoise Clavel Publiée le 30/03/2020 à 12h34



(<https://www.aefinfo.fr/>)

#coronavirus

## Automobile : arrêt de l'activité, négociation ou reprise partielle, les entreprises cherchent la voie de sortie de crise

Alors qu'une grande partie de l'économie française est à l'arrêt et que les entreprises peinent à se projeter pour les mois qui viennent, le secteur de l'automobile, très touché dans son activité, oscille entre arrêt total de l'activité, ouverture de négociations pour traverser la crise, et reprise progressive de l'activité en veillant prioritairement à préserver la santé et la sécurité des salariés. Au prix parfois de désaccords avec les organisations syndicales.



PSA a annoncé la reprise partielle de l'activité dans ses usines de Valenciennes et Douvrin Groupe PSA/Dominique Pizzalla

Elles ont toutes décidé au début du mois de mars d'arrêter leurs activités. Prenant la mesure des risques encourus par les salariés, Renault, PSA, ou encore Toyota ont temporairement interrompu le travail de production de véhicules. Si pour Toyota, qui dispose d'une seule usine en France à Valenciennes (Nord), la seule production maintenue est destinée à fournir des prestations au personnel médical qui en aurait besoin, chez PSA, toutes les usines françaises et européennes ont fermé leurs portes, et ce dès le 16 mars. Toutefois, une activité partielle devrait reprendre dans les usines de Valenciennes (Nord) et de Douvrin (Pas-de-Calais) sur la base du volontariat, la direction ayant annoncé la mise en place de mesures sanitaires plus drastiques.

Chez Renault enfin, qui a décidé de fermer ses usines françaises le 16 mars, et d'arrêter l'activité de son réseau commercial le lendemain, la fin du mois de mars a été marquée par l'annonce de la réduction de la moitié de l'activité des sites basés en Île-de-France, regroupant 16 000 personnes exerçant dans les métiers support, l'ingénierie, le design ou

encore les essais.

Un choc "très violent"

"80 % de la filière automobile est aujourd'hui à l'arrêt", indiquait à AEF info Hubert Mongon, délégué général de l'UIMM, jeudi 26 mars 2020, précisant que pour toutes les entreprises du secteur de la métallurgie, le choc pour l'activité économique se révélait "très violent". "La violence du choc est telle que maintenir une partie de l'activité est important. Celle qui contribue au fonctionnement des entreprises et du pays. Derrière les entreprises, il y a des filières, des fournisseurs, et toute une chaîne de valeurs impactée, qu'il faut maintenir", poursuit-il.

Certaines entreprises de la branche de la métallurgie ont déjà entamé des négociations avec les organisations syndicales pour adapter leur activité au contexte de crise, comme STMicroelectronics (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/623966>)) ou Airbus (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624379>)). Parallèlement, un guide de bonnes pratiques en matière de prévention a été transmis à toutes les entreprises de la branche par l'UIMM (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624589>)). Dans le secteur automobile, les deux principaux constructeurs français semblent avancer à un rythme différent.

#### NÉGOCIER AVANT TOUTE REPRISE D'ACTIVITÉ

Chez Renault, "une négociation est engagée avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO pour proposer un contrat de solidarité et d'avenir pour Renault SAS et ses filiales industrielles en France", indique la direction de l'entreprise, vendredi 27 mars 2020. Des négociations dont la deuxième séance devrait se tenir mardi 31 mars 2020 et qui "s'inscrivent dans une volonté d'adapter le fonctionnement du groupe à la conjoncture en s'appuyant sur un dialogue social de qualité, et dans le but de protéger l'entreprise et ses salariés". Les trois enjeux principaux sont de mettre en place un système solidaire pour maintenir la rémunération nette de tous les salariés, ajuster le calendrier des mesures salariales et soutenir au mieux la reprise d'activité", indique encore la direction.

L'entreprise cherche à fixer un cadre avant toute réouverture de site. Côté chômage partiel, elle disposait déjà d'un système datant de 2009, mis en place après la crise économique de 2008, qui permettait de rémunérer l'ensemble des salariés à 100 % via un mécanisme de solidarité régulé par le don de congés. Ce dernier pourrait être réutilisé dans le cadre de la crise actuelle. "Les équipes médicales se mobilisent également pour anticiper une reprise possible des activités", explique-t-on chez Renault. Sur le volet salarial enfin, il s'agira "surtout de voir comment étaler les mesures salariales, notamment celles décidées dans le cadre de la récente négociation NAO", dont l'accord prévoyait notamment des augmentations dans un contexte déjà marqué par une baisse des résultats du constructeur (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/622336>)).

Pour FO, cette négociation nouvelle doit être "exemplaire", compte tenu de la situation exceptionnelle, et ne pas se faire au détriment de "la motivation des salariés". Parmi les demandes du syndicat : que le chômage partiel n'ait pas d'impact sur l'acquisition des jours de congé, et que les samedis travaillés lors de la reprise dans le cadre de sessions de travail supplémentaires soient majorés de 25 %. Une négociation que "ne part pas de zéro" compte tenu des mesures déjà existantes depuis 2009, mais qui "ne devra pas porter que sur le moment présent", prévient quant à elle la CFDT.

#### PSA : UNE REPRISE D'ACTIVITÉ CONTROVERSÉE

Du côté de PSA, l'actualité est à la reprise d'activité progressive, avec un redémarrage dans deux usines, quelques jours seulement après que la direction a décidé de fermer tous les sites. Dans une communication datée du vendredi 27 mars 2020, le constructeur précise avoir pris "des mesures sanitaires renforcées afin de créer les conditions d'une reprise d'activité sécurisée et progressive". Prise de température, port du masque sur site avec dotation individuelle quotidienne, respect des distances entre personnes dans les salles de réunion, à chaque poste ou dans les zones de pause avec marquage au sol, ou encore portes ouvertes et allongement des pauses de 5 minutes pour se laver les mains : l'entreprise dit avoir réorganisé son fonctionnement.

Sur le site de Valenciennes, 69 personnes seraient déjà volontaires pour travailler notamment sur de la maintenance préventive. À Douvrin, ce sont 50 personnes qui travailleront en volontariat pour réaliser des travaux sur la nouvelle ligne de moteurs ou pour préparer le nouveau protocole de mesures sanitaires renforcées.

Une décision mal comprise par certaines organisations syndicales, comme la CFTC, qui réfute le fait que les organisations syndicales auraient contribué à la remise en route des usines. Dans une lettre adressée au PDG de PSA, Carlos Tavares, le 30 mars 2020 au matin, l'organisation syndicale interpelle la direction sur sa volonté de redémarrer trop tôt la production. Pour reprendre l'activité, le syndicat pose en effet deux conditions : dépasser le pic de l'épidémie, et garantir que "le personnel soignant dispose des équipements de protection pour exercer son activité dans de bonnes conditions". "Comment voulez-vous que nous poursuivions le travail dans les sites pour produire des voitures que personne ne va acheter en utilisant les masques de protection que nous avons, alors que les personnels soignants n'en ont pas eux-mêmes pour soigner les malades à l'hôpital ?", s'étonne Franck Don, DSC pour la CFTC, qui craint également une détérioration de l'image de PSA au sein de la population française.

#### DES MESURES INSUFFISANTES

À la CFDT, le désaccord avec la direction est partagé. "Nous sommes totalement opposés à un redémarrage de l'activité tant que le pic de l'épidémie n'est pas passé", confie à AEF info Christine Virassamy, DSC CFDT chez PSA, précisant que les salariés qui la contactent soulignent eux aussi l'incohérence entre les annonces de confinement du

gouvernement et celles de la direction, surtout au vu de l'impossibilité de rendre effectives les mesures de distanciation sociale dans les usines. "Le compte n'y est pas en termes de mesures. Nos élus à Douvrin et à Valenciennes ont fait ressortir que le nouveau protocole ne pouvait s'appliquer", explique la syndicaliste. Par exemple, si la direction promet un contrôle de températures, "il est demandé aux salariés de faire ce contrôle eux-mêmes avant de venir sur le site en remplissant une fiche donnée ensuite au manager", explique-t-elle. Pour les combinaisons mises à disposition, les salariés sont invités à "venir avec leur tenue de travail sans passer par les vestiaires pour ne pas croiser les collègues. À la sortie, ils ne peuvent pas non plus se débarrasser de leur tenue avant de rentrer chez eux", poursuit-elle.

Les organisations syndicales devraient obtenir des éclaircissements de la part de la direction à l'occasion des CSE (Comités sociaux et économiques) organisés mardi 31 mars 2020 dans les établissements. Elles souhaitent notamment l'ouverture d'une négociation pour gérer la crise sur le volet social.

Emploi (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21294>) Gestion des RH (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21289>) Organisation du travail (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21295>) Relations sociales (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21292>) Santé et sécurité (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21290>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL\_RH ([HTTPS://TWITTER.COM/@AEFSOCIAL\\_RH](https://twitter.com/AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 624824  6 min de lecture

Par Evelyne Orman Publiée le 30/03/2020 à 16h53

## À LIRE AUSSI

(<https://www.aefinfo.fr/depeche/624814>) (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624556>)

(<https://www.aefinfo.fr/depeche/624814>)

### Renault ouvre une négociation pour "un contrat de solidarité et d'avenir" pour s'adapter à la crise sanitaire

(<https://www.aefinfo.fr/depeche/624814>)

Alors que le pic de l'épidémie de coronavirus n'a pas encore été atteint en France, les entreprises continuent à s'adapter. Renault, qui avait déjà (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624814>) stoppé une partie de sa production (<https://www.aefinfo.fr/depeche/623767>) depuis le 16 mars, annonce la mise en activité partielle des collaborateurs de ses établissements d'Île-de-France de façon temporaire, ainsi que l'ouverture d'une négociation entre direction et organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) pour "proposer un contrat de solidarité et d'avenir pour Renault SAS et ses filiales industrielles en France". Un projet qui s'inscrit dans "une volonté d'adapter le fonctionnement du groupe à la conjoncture", aux travers de trois enjeux : mettre en place un système solidaire pour maintenir la rémunération nette de tous les salariés, ajuster le calendrier des mesures salariales et soutenir au mieux la reprise d'activité.

 **LIRE LA SUITE** ([HTTPS://WWW.AEFINFO.FR/DEPECHE/624814](https://www.aefinfo.fr/depeche/624814))

RESSOURCES HUMAINES



(<https://www.aefinfo.fr/>)

#coronavirus

## Activité partielle : la rémunération des stagiaires de la formation, apprentis et alternants est précisée

Le gouvernement a décidé d'assouplir et d'élargir le dispositif de l'activité partielle pour préserver les emplois pendant la période de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. L'ordonnance portant les mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été publiée au Journal officiel du samedi 28 mars 2020. Entre autres, elle précise les règles qui s'appliquent en matière de rémunération pour les apprentis, alternants en contrat de professionnalisation et stagiaires de la formation professionnelle dont l'entreprise bénéficie de ce dispositif.



Quand la délivrance de cours à distance est impossible, les alternants doivent passer leurs périodes de formation dans leur entreprise. Pxhere

L'ordonnance n°2020-346 ([https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506&dateTexte=&categorieLien=id)

[cidTexte=JORFTEXT000041762506&dateTexte=&categorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506&dateTexte=&categorieLien=id)) du 27 mars 2020 porte les mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été publiée au Journal officiel du 26 mars, au lendemain de son adoption en Conseil des ministres (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624825>)). Prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, elle élargit le périmètre d'éligibilité pour intégrer des salariés qui n'y avaient pas droit jusqu'alors. Elle adapte également certaines modalités d'indemnisation des salariés engagés dans ce dispositif. Un décret à venir doit préciser la durée d'application de l'ordonnance qui ne pourra pas être applicable au-delà du 31 décembre 2020.

Le 29 mars, Muriel Pénicaud indiquait que 200 000 entreprises et 2,2 millions de salariés étaient d'ores et déjà entrés dans le dispositif d'activité partielle.

## Cas des stagiaires et alternants

Depuis le 16 mars, les CFA et organismes de formation ne peuvent plus accueillir de publics et sont incités par le ministère du Travail à mettre en place des solutions de formation à distance. Toutefois, si aucune solution pédagogique ne peut être proposée, les formations sont suspendues le temps de la crise sanitaire, les alternants (en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) et, le cas échéant, stagiaires de la formation professionnelle étant renvoyés dans leur entreprise. Dans ce cas, ils se voient appliquer les conditions mises en œuvre par l'employeur (maintien de l'activité, télétravail, activité partielle). De même, leur entreprise peut parfaitement basculer en activité partielle pendant leur formation.

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 précise les conditions de rémunération pour chacune de ces catégories de salariés lorsqu'elles sont concernées par l'activité partielle :

- "Les **salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail" ;
- Pour leur part, les "**salariés en formation pendant la période d'activité partielle**" voient leur rémunération alignée "sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle", comme le précise le rapport accompagnant l'ordonnance. Ce point lève une ambiguïté née du décret relatif à l'activité partielle publié au Journal officiel du jeudi 26 mars (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624627>)). Concrètement, les salariés en formation pendant la période d'activité partielle perçoivent la même indemnisation que n'importe quel autre salarié inclus dans ce dispositif (excepté les alternants), à savoir 70 % de son salaire brut, soit environ 84 % de son salaire net.

## Documents

Ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (27/03/2020)

(<https://www.aefinfo.fr/assets/medias/documents/4/9/492933.pdf>)

Financement - Budget (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21339>) Formation des adultes

(<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21340>) Formation des jeunes (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21344>) Marché de la

formation (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21342>) Opérateurs (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21343>) Partenaires sociaux

(<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21346>) Pouvoirs publics (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21347>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL\_RH ([HTTPS://TWITTER.COM/@AEFSOCIAL\\_RH](https://twitter.com/AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 624885  2 min de lecture

Par Christophe Marty Publié le 30/03/2020 à 17h57

## À LIRE AUSSI

(<https://www.aefinfo.fr/depeche/624825>) (<https://www.aefinfo.fr/depeche/624627>)

RESSOURCES HUMAINES