AMENAGER LA CONTINUITE DE L'ACTIVITE DE SA STRUCTURE PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Comment aménager l'activité de ma structure pendant le confinement dû à la crise sanitaire du Coronavirus ?

Alliance Villes Emploi

Cette action est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre du Programme Opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Dernière mise à jour : 27.03.2020

Contexte

En cette période perturbée et au vu des mesures prises par les pouvoirs publics, l'Alliance Villes Emploi est consciente de l'innovation et la créativité dont doivent faire preuve les équipes des PLIE, Maisons de l'Emploi et collectivités pour poursuivre leur mission d'accompagnement des publics en difficulté.

L'équipe de l'Alliance Villes Emploi souhaite vous accompagner dans cette période difficile, en favorisant notamment le partage d'expériences entre les structures du réseau et en mettant à disposition des ressources nécessaires pour la mise en place de nouvelles pratiques.

Pour cela, nous vous proposons un petit-guide, visant à vous accompagner sur les thématiques suivantes :

- Comment organiser le travail dans ma structure ?
- Comment poursuivre l'accompagnement des publics, et entreprises ?

Ce guide est en cours de construction, mais afin que vous puissiez en prendre connaissance rapidement, nous prenons le parti de vous l'envoyer au fur et à mesure de sa construction.

Ce guide est réalisé notamment à l'aide de vos réponses au questionnaire.

SOMMAIRE

1. ORGANISER LE TRAVAIL DANS MA STRUCTURE 3

1.1. QUELLES MODALITÉS D'ORGANISATION EN TERMES DE RESSOURCES HUMAINES POUR MA STRUCTURE EN CETTE PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ? 3

1.2. COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE MON ÉQUIPE ? 9

2. POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES ENTREPRISES 14

2.1. COMMENT POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS ? 14

2.1. COMMENT POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ? 18

3. VOS RESSOURCES : SIAE ET FSE 22

3.1. LES CHANGEMENTS POUR LES SIAE 22

3.2. LES CHANGEMENTS AU NIVEAU DU FSE 23

1. ORGANISER LE TRAVAIL DANS MA STRUCTURE

1.1. QUELLES MODALITÉS D'ORGANISATION EN TERMES DE RESSOURCES HUMAINES POUR MA STRUCTURE EN CETTE PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ?

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail est devenu la norme pour tous les postes qui le permettent. Cependant, un certain nombre de facteurs ne rendent pas toujours possible cette modalité : certains emplois ne peuvent se faire en télétravail car impliquent une relation avec du public, les salariés et les structures n'ont pas toujours le matériel à disposition, certains salariés sont contraints de garder des enfants de moins de 16 ans, etc….

Compte tenu de l'ensemble de ces facteurs, **quelles sont les possibilités qui s'offrent à ma structure pour ajuster les modalités RH au contexte actuel ?**

LE TELETRAVAIL

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, **le télétravail** devient la norme pour tous les postes qui le permettent. Lors de ses allocutions du 12 et du 16 mars, le Président de la République a rappelé que toutes les entreprises doivent s'organiser pour recourir au télétravail, dès que cela est possible et sitôt que la présence au travail n'est pas indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Allocutions du Président de la République du 12 et 16 mars 2020.

De plus, la principale recommandation sanitaire pour les entreprises est d'éviter tout déplacement professionnel.

- → **Côté employeur :** l'employeur peut unilatéralement, si la situation le requiert placer ses salariés en télétravail.
- → **Côté salarié :** le télétravail est un droit qui peut être demandé par le salarié, avec l'accord de son employeur. Son refus doit être motivé.

Articles L.1222-9 du Code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui prévoit le télétravail.

Des conseils pour mettre en place le télétravail dans ma structure ? Voir 1.2.

PROPOSER OU IMPOSER A MES SALARIES DE POSER DES CONGES ET MODIFIER LE TEMPS DE REPOS

Au vu de la situation exceptionnelle, il est possible pour l'employeur pendant toute la période d'état d'urgence sanitaire :

- → **D'imposer ou de modifier les congés payés de ses salariés,** pour des périodes ne pouvant excéder six jours

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés

ouvrables sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois (ou le délai prévu par un accord collectif). Ce délai ne peut toutefois pas être inférieur à « un jour franc » (Ord., art. 1er). Cette faculté est toutefois subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche. Cette possibilité d'imposer les jours de congés payés concernent les congés acquis à prendre avant le 31 mai mais également ceux, acquis, mais à prendre avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (soit, à compter du 1er juin) ; toujours dans la limite de six jours ouvrables.

payés, de durée du travail et de jours de repos

→ **De fractionner les congés** sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, sous réserve d'un accord de branche ou d'entreprise le prévoyant.

- **D'imposer ou de modifier unilatéralement les réductions du temps de travail, les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait et des jours de repos affectés sur un compte épargne-temps du salarié.** Leur prise peut être imposée ou modifiée unilatéralement par l'employeur, sans qu'un accord collectif soit nécessaire, toujours sous réserve d'un délai de prévenance minimal d'un jour franc. Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

L'article 6 de l'ordonnance précise en outre que l'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'ARRÊT DE TRAVAIL INDEMNISE

Si un salarié est retenu chez lui pour garder un enfant de moins de 16 ans, et qu'aucune autre solution n'a pu être envisagée, il peut être placé en **arrêt de travail et indemnisé**.

Ministère du Travail - Questions/réponses pour les entreprises et les salariés – Coronavirus-Covid 19

Quelle est la procédure pour déclarer l'arrêt de travail ?

- **L'employeur doit déclarer l'arrêt du salarié** sur le site Internet dédié https://www.ameli.fr ou sur le site https://declare.ameli.fr. Le salarié doit adresser à son employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être **le seul parent** qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que **la période de fermeture de l'établissement** scolaire concerné. Le salarié doit informer son employeur dès la réouverture de l'établissement scolaire. Une fois ma déclaration effectuée, un courriel confirmant la déclaration est reçu par l'employeur.

https://www.ameli.fr

https://declare.ameli.fr

- **L'employeur doit ensuite envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.** Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur doit en informer l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.
- **L'employeur doit appliquer le complément employeur prévu par le Code du travail** (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail) ou par ma convention collective. Dans la mesure du possible, **l'employeur maintient le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés**. Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit dans les droits du salarié envers l'assurance maladie.

Article L. 1226-1 du Code du travail

Quels sont les délais de carence ?
En application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail **sans jour de carence** et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale. S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également **sans délai de carence** en application du décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020

Pour l'instant, aucune aide n'est prévue pour l'employeur.

L'ACTIVITE OU LE CHÔMAGE PARTIEL

C'est quoi ?
Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises, **ainsi que dans les structures de l'IAE et les entreprises adaptées.** dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel.

Ministère du Travail – Questions/réponses IAE/EA/PEC – Coronavirus-COVID 19

Le dispositif de chômage partiel ou d'activité partielle peut être **sollicité dans le cadre de la période de confinement** : les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à **la fermeture temporaire de l'établissement** (ou d'une partie de l'établissement), soit à **la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué** dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Ministère du Travail - Questions/réponses pour les entreprises et les salariés – Coronavirus-Covid 19

Lorsque les salariés sont placés en position **d'activité partielle,** le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, **les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.**

Le contrat de travail étant suspendu, **les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur.** Cette indemnité doit correspondre au minimum **à 70 % de la rémunération** antérieure brute et peut être augmentée par

l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

www.urssaf.fr

Les salariés qui touchent le SMIC ou moins sont indemnisés à 100% car si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Pour accompagner le versement de l'indemnité, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire** cofinancée par l'Etat et l'Unedic:

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Quelle est la procédure pour qu'un employeur utilise le chômage partiel ?

Article R. 5122-4 du Code du travail

Compte-rendu du Webinaire 1 - Covid 19 et entreprises engagées – Hauts Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises – 18 mars 2020

https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/

- L'employeur doit d'abord **communiquer** à ses collaborateurs en activité réduite l'instauration du chômage partiel dans l'entreprise.
- Simultanément pour ceux qui ont des représentants du personnel, faire un début d'information, de consultation auprès du Comité Social Economique (CSE). **En période dérogatoire, l'employeur n'a pas l'obligation de disposer de l'avis du CESE.**
- L'employeur dispose ensuite de **30 jours** pour **se connecter sur la plateforme** du Ministère du Travail pour effectuer **une demande** de recours à une activité réduite : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/
- La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de **15 jours maximum** pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. **Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.**
- Pour arrêter l'activité partielle, aucune démarche, il faut notifier aux salariés la fin de l'activité partielle, de façon collective ou individuelle

ATTENTION :

Ministère du Travail - Questions/réponses pour les entreprises et les salariés – Coronavirus-Covid 19

Compte-rendu du Webinaire 1 - Covid 19 et entreprises engagées – Hauts Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à

- → **En période de chômage partiel, les congés payés sont toujours cumulés.** Le chômage partiel est un mécanisme juridique de protection des salariés et de l'entreprise. Le salarié qui est en situation de chômage partiel ne perd pas ses droits de congés payés et continue à acquérir tous les mois, les droits à congés payés sur une base pleine.
- → **L'employeur peut choisir unilatéralement les salariés qui travailleront et les salariés qui seront placés en activité partielle.** Il a la latitude d'organiser, dans cette période difficile, son entreprise. Il choisit quelles sont les activités qui

sont maintenues, quels sont les collaborateurs qui continuent à travailler et les collaborateurs qui basculent en activité réduite ou partielle. La seule limite étant la discrimination, les seuls critères sont l'intérêt de l'entreprise, la continuité de l'activité économique	l'engagement des entreprises – 18 mars 2020
→ **Les stages payés et les contrats d'alternance sont exclus, du périmètre du chômage partiel, puisque ce ne sont pas des salariés.** En revanche, les contrats d'alternance et de professionnalisation sont bien des contrats de travail, des CDD et sont inclus dans le dispositif. Il n'y a pas de régime d'activité partielle pour les stagiaires et les écoles sont fermées. On peut les accueillir ou les mettre en télétravail s'ils ont une activité tertiaire. Pour les autres activités, on ne pourra pas les accueillir dans les entreprises, il faut alors se rapprocher de l'école pour suspendre la convention de stage et la faire débuter dès la fin du confinement.	Compte-rendu du Webinaire 1 - Covid 19 et entreprises engagées – Hauts Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises – 18 mars 2020
Cas de salariés en période d'essai ? Peut-on suspendre le contrat de travail d'un salarié ayant commencé il y a une semaine, faut-il rompre la période d'essai ? Plusieurs situations: • **Pour le collaborateur ayant commencé son activité professionnelle**: si la période d'essai n'est pas concluante, on peut l'arrêter. • **Pour le collaborateur n'ayant pas commencé son activité professionnelle,** on ne peut arrêter la période d'essai puisque celle-ci s'arrête sur la base du travail réellement effectuée, la période d'essai va être repoussée d'autant (temps de travail effectif pour juger de la compétence professionnelle du collaborateur).	Compte-rendu du Webinaire 1 - Covid 19 et entreprises engagées – Hauts Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises – 18 mars 2020

LES RESSOURCES

DROIT DU TRAVAIL/ RH

- Ministère du Travail - Questions/réponses pour les entreprises et les salariés – Coronavirus-Covid 19
- Ministère du Travail - Questions-réponses Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi
- Ministère du Travail – Questions/réponses Apprentissage
- Ministère du Travail – Questions/réponses IAE/EA/PEC
- Ministère du Travail – Questions/réponses Mon Compte Formation
- Compte-rendu du Webinaire 1 - Covid 19 et entreprises engagées – Hauts Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises – 18 mars 2020
- Compte-rendu du Webinire 2 – Covid 19 et entreprises engagées – Hauts Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises – 18 mars 2020
- LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (25/03/2020)

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

- Ministère du Travail : Plaquette sur les mesures que l'employeur en matière de santé et sécurité
- Ministère du Travail : les obligations légales de l'employeur en matière de santé et sécurité
- Ministère du Travail : Fiches Conseil Métiers pour salariés et employeurs

FONCTIONNEMENT ET AIDES AUX ASSOCIATIONS

- Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19

1.2. COMMENT METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE MON ÉQUIPE ?

L'Alliance Villes Emploi vous propose quelques conseils afin de vous accompagner au quotidien dans la mise en œuvre du télétravail. Ils sont inspirés des modalités mises en place dans vos structures. Une liste non-exhaustive d'outils numériques vous permettant de faciliter les échanges à distance vous est proposée.

LES PRERECQUIS

- **S'assurer que mes salariés ont tous à disposition :**
  - Un ordinateur fixe ou portable (personnel ou professionnel, certaines structures du réseau ont autorisé leurs salariés à ramener chez eux leur ordinateur fixe professionnel),
  - Une connexion internet (possibilité de faire un partage de connexion 4G en absence de livebox),
  - Un téléphone (fixe ou portable), dont le numéro est partagé à l'ensemble de l'équipe.
- **S'assurer que mes salariés ont accès à leurs documents et logiciels de travail depuis chez eux** (possibilité de transférer les documents indispensables via une clé USB).
- **S'assurer que mes salariés ont tous un lieu pour s'isoler dans leur lieu de vie**

MANAGER A DISTANCE

- **Fixer un cadre**
  Par exemple :
  - Définir un cadre avec des horaires d'activité précis,
  - Demander des reportings réguliers et fixer les échéances,
  - Instaurer des réunions à distance régulières.

- **Maintenir le lien quotidien avec ses salariés :**
  Par exemple :
  - Créer un réseau social d'entreprise pour échanger chaque jour (Slack, Teams…),
  - Instaurer des points réguliers :
    - Réunion d'équipe régulière (Chaque jour à 10h pour « prendre le café », une fois par semaine, etc…),
    - Points individuels réguliers : Point quotidien avec les référentes et l'équipe PLIE.
    - Mettre en place un temps de "permanence" par exemple 2 heures le matin et 2 heures l'après-midi, où chacun se rend disponible pour d'éventuels échanges par téléphone, mail ou réseau social.

- **Favoriser la clarté des tâches attendues et le suivi à distance :**
  Par exemple :
  - **Pour décrire les tâches :**
    - Réaliser un tableau de bord quotidien et/ou hebdomadaire…
    - Faire un plan de taches sur les 2 semaines de confinement et déclinaison par 3 jours pour faciliter livrable reporting et ajustement,
    - Utiliser le management visuel pour présenter à distance, avec par exemple des outils de management visuel : Klaxoon, iObeya, Coggle, PingFlow….
  - **Pour suivre les tâches :**
    - Demander à ce que les salariés en télétravail adressent chaque matin un mail avec leur plan de travail journalier et adressent un mail en fin de journée pour rendre compte de leur activité quotidienne…

- Suivre et gérer à distance la production de l'équipe, avec par exemple un rétro planning classique, ou des outils de planifications à distance comme Trello, Planer – Office 365, Trello, ASANA, To Do….

LES OUTILS NUMERIQUES POUR TRAVAILLER A DISTANCE

Pour prendre contact avec les structures citées ci-dessous, merci de contacter **Alliance Villes Emploi** à l'adresse suivante : ave@ville-emploi.asso.fr
Ou de vous référer à **l'annuaire des structures sur le site d'AVE** : https://www.ville-emploi.asso.fr/annuaire/

POUR FAIRE UNE VISIOCONFERENCE OU AUDIOCONFERENCE

Skype	Audio ou vidéo-conférence jusque 50 personnes, de l'ordinateur ou du smartphone Possible de se connecter en tant qu'invité sans avoir de compte **Attention** : il faut disposer de licences pour l'utiliser (créer la réunion en ligne), et le partage des fichiers n'est pas très pratique.	https://www.skype.com/	**ILS L'UTILISENT :** MDE Lens-Liévin-Hénin-Carvin La Fabrique Emploi et Territoires (Nièvre) Pôle Compétences Initiative Réussir en Sambre Avesnois PLIE du Pays de Caen CALMEC
Klood	Audio ou vidéo-conférence Partage de documents Pas de téléchargement ni installation de logiciel	https://www.klood.io/	**ILS L'UTILISENT :** AREFIE MEF du Beauvaisis MDE Lens-Liévin-Hénin-Carvin
Teams – Office 365	Audio ou vidéo-conférence, tchat, espace de travail partagé Partage de fichiers Accès aux applications professionnelles : SharePoint, OneNote et Skype Entreprise, Word, Excel, Planner, Delveet Power BI… **Attention** : il est préférable que les utilisateurs aient un compte Microsoft (Licence Office 365), mais depuis peu, il est possible d'y accéder en invité.	https://products.office.com/fr-fr/microsoft-teams/group-chat-software	**ILS L'UTILISENT :** PLIE d'Angers PLIE de Béarn Adour MDE du Bocage Bressuirais Association Transition - PLIE Ouest Béarn
GoToMeeting	Audio ou vidéo-conférence jusque 50 personnes, de l'ordinateur Possible de se connecter en tant qu'invité sans avoir de compte Tchat Partage d'écran possible Enregistrement de la réunion possible **Attention :** licence payante, essai gratuit 14 jours	https://www.gotomeeting.com/fr-fr	**ILS L'UTILISENT :** Alliance Villes Emploi MDE Lens-Liévin-Hénin-Carvin
Zoom.us	Audio, vidéo, enregistrement, partage d'écran, conversation... Possibilité d'organiser des réunions avec 100 participants, mais aussi des webinaires jusqu'à 10 000 participants (sans vidéo). Limitation à 40 minutes pour les réunions de groupe en licence gratuit Besoin d'installer un plug-in (mais sans mot de passe admin)	https://zoom.us/	**ILS L'UTILISENT :** MDE du Grand Nancy PLIE de Béarn Adour MDE de Lille PLIE des Portes du Sud MiE du Roubaisis

Whereby	Même fonctionnalités que Skype : audio, vidéo, enregistrement, partage d'écran.... **Attention** : l'utilisateur doit s'identifier via Google, on ne peut créer qu'une room par personne. Visio-conférence, des classes virtuelles et webinars	https://whereby.com/
Glowbl	Réunion gratuite pour un maximum de 25 participants Classe virtuelle gratuite jusqu'à 40 personnes Possibilité de faire des groupes de travail **Attention** : avec le compte gratuit, une seule classe n'est disponible par compte.	https://glowbl.com
Globafy	Appels en visioconférences. Existence d'une offre (30 jours d'essais) pour les vidéos conférences. **Attention :** Pas de possibilité d'avoir un compte gratuit pour les vidéos conférences	https://globafy.com

TCHATER OU ORGANISER DES ESPACES DE TRAVAIL

Slack	Espace de travail, avec sous-discussions Messagerie Instantanée Gratuit **Attention** : pour créer un espace de travail, nécessité de créer un compte	https://slack.com/intl/fr-fr/	**ILS L'UTILISENT :** Alliance Villes Emploi MDE de Lille Réussir en Sambre Avesnois
WhatsApp	Outil simple et souvent déjà utilisé Appels et messages illimités Version sur ordinateur **Attention** : vidéoconférence à 4 personnes maximum et l'application ne garantit pas la sécurité des données	Web.whatsapp.com	**ILS L'UTILISENT :** Mission Locale de Château-Thierry PLIE du Pays d'Auge Nord PLIE de Plaine Commune PLIE du Blanc-Mesnil MDE Toulon Provence Méditerranée PLIE de la Roche sur Yon Agglomération PLIE du Pays de Caen CALMEC
Signal	Equivalent de Whatsapp, mais avec une messagerie instantanée chiffrée et sécurisée. **Attention** : compte google quasi-obligatoire.	https://signal.org/fr/download/	
Hangouts	Solution Google Appels et messages illimités Possibilité de faire des appels vidéo **Attention :** compte google ou gmail obligatoire et maximum 10 personnes par appel vidéo	https://hangouts.google.com/	

Dernière mise à jour : 27.03.2020

REDIGER UN DOCUMENT A PLUSIEURS

Google Doc-Sheet	Création d'un document que je peux partager en lecture seule ou modifications **Attention** : connexion avec un compte Google ou Gmail, et les suppressions sont irréversibles	https://docs.google.com/document/u/0/	**ILS L'UTILISENT :** ALDEV (PLIE d'Angers) Alliance Villes Emploi
Pad Colibri	Outil libre Rejoindre un Pad, indiquer mon nom et contribuer à la création d'un document. Pas de nécessité de créer un compte	https://www.colibris-outilslibres.org	

STOCKER DES DOCUMENTS SUR UN CLOUD PARTAGE

Dropbox	Espace de stockage en ligne Gratuit jusqu'à une certaine quantité de documents	https://www.dropbox.com/fr/	**ILS L'UTILISENT :** Alliance Villes Emploi
Google Drive	Espace de stockage en ligne **Attention :** connexion avec compte Google ou Gmail obligatoire	https://www.google.com/intl/fr_ALL/drive/	**ILS L'UTILISENT :** MDE Lens-Liévin-Hénin-Carvin
OneDrive	Espace de stockage en ligne Gratuit jusqu'à une certaine quantité de documents Service de Windows	https://onedrive.live.com/about/fr-fr/	
Owncloud	Licence libre Nécessite un téléchargement	https://owncloud.org	
Pydio	2 versions : Home (sous licence libre, gratuit) ou Enterprise (payant). Nécessite un téléchargement Accessible de n'importe où via une application mobile (iOS ou Android)	https://pydio.com/fr	

FIXER UNE DATE DE RENDEZ-VOUS

Doodle	Sondage à proposer avec des dates/plages horaires Lien à envoyer par mail **Attention :** il est préférable de créer un compte	https://doodle.com/fr/	**ILS L'UTILISENT :** Alliance Villes Emploi
Sondage Colibri	Sondage à proposer avec des dates **Attention :** obligation d'entrer son mail, nom, et donner un nom à son sondage.	https://date.colibris-outilslibres.org	

ORGANISER DES TÂCHES ET GERER LA PRODUCTION DE SON EQUIPE

Trello	Outil collaboratif, permettant de travailler en ligne et à distance sur des projets communs Gestion des projets à travers des tableaux et listes de tâches.	https://blog.trello.com/fr/	**ILS L'UTILISENT :** MDE Lens-Liévin-Hénin-Carvin MDE de Lille
Planner Office 365	Création de plans, organisation et attribution des tâches, partage de fichiers discussions en cours… Possibilité de créer des tâches et de les attribuer aux membres du groupe Compris dans la suite Office 365	https://tasks.office.com/	
To Do	Gestionnaire de tâches Microsoft Application mobile Intégration avec le calendrier Outlook **Attention** : Nécessité de posséder un compte Microsoft	https://to-do.office.com/	

LES RESSOURCES

Solidarité Numérique – Ressources numériques sur le COVID-19	https://solidarite-numerique.fr/ressources

2. POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES ENTREPRISES

2.1. COMMENT POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS ?

COMMUNIQUER

SUR QUOI ?

- → L'état actuel de la structure : fermeture, nouvelles horaires, etc.
- → L'annulation des rendez-vous physiques, ateliers, sessions, formations, etc.
- → Le contact de la structure : mail, permanence téléphonique, accueil, etc. (Penser à donner un numéro de téléphone, à basculer le standard sur un téléphone de votre équipe).
- → Les moyens mis en place pour les publics s'il y a : nouvelles modalités de suivi à distance, nouvelles horaires, numéro de portable…
- → Les règles barrières sanitaires

COMMENT ?

- → Mail
- → Réseaux sociaux : Facebook, Twitter…
- → Site internet de la structure
- → SMS

ILS L'ONT FAIT

- → **Le PLIE des Hauts-de-Garonne**, sur son site internet : cliquez ici
- → **La Maison de l'Emploi de Bordeaux**, sur son site internet : cliquez ici
- → **Le PLIE du Pays d'Auge Nord**, sur Facebook : cliquez ici

Dernière mise à jour : 27.03.2020

LES BONNES PRATIQUES DU RESEAU

Pour prendre contact avec les structures citées ci-dessous, merci de contacter **Alliance Villes Emploi** à l'adresse suivante : ave@ville-emploi.asso.fr
Ou de vous référer à **l'annuaire des structures sur le site d'AVE** : https://www.ville-emploi.asso.fr/annuaire/

QUOI?	COMMENT ?	ILS LE FONT
Maintenir le lien et poursuivre l'accompagnement	**Par téléphone portable, SMS, Mails**	**Tous**
Maintenir le lien et poursuivre l'accompagnement	**Une personne tient une permanence au sein du PLIE**	PLIE du Pays d'Auge Nord
Proposer des formations et étapes de parcours	**Mise en place de Webinaires et proposition d'accompagnement des publics équipés en visioconférences**	Insertion Emploi Béarn Adour MDE et ML de Lille

Suite en cours de rédaction

LES RESSOURCES

ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

Foire aux questions dédiées à l'accompagnement des jeunes suivis par les Missions Locales au cours de la crise sanitaire, mise à jour régulièrement sur le site de l'UNML, dans l'espace dédié.

https://www.unml.info/les-missions-locales/espace-documentaire-des-missions-locales/coronavirus-covid-19/

Des Ressources pour « garder le lien avec les jeunes » pendant le confinement, initiée par l'ARML Grand Est, cette page est mise à jour très régulièrement par les «communicants» du réseau national des Missions Locales (commission Communication nationale du réseau des Missions Locales, coordonnée par l'UNML).

https://sites.google.com/view/ressources-missionslocales/landing

AIDES SOCIALES

Communiqué de presse du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur **le versement automatique des aides sociales**

https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/covid-19-les-aides-sociales-seront-versees-automatiquement

Mise en œuvre par la CAF et les caisses de MSA "tant qu'elles sont dans l'incapacité **de procéder au réexamen des droits à ces prestations** du fait de la non transmission d'une pièce justificative ou de la déclaration trimestrielle de

Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux

ressources", et **une avance sur droits pour deux minima sociaux essentiels : le RSA et l'AAH**	
DROIT AU CHÔMAGE	
Prolongation de l'indemnisation des chômeurs en fin de droit. Le texte prévoit "que pour les demandeurs d'emploi épuisant leur droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020 […], la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel". Le cas échéant, la prolongation concerne l'ARE, l'ASS, l'allocation-chômage dont la charge est assurée par les employeurs publics et les allocations spécifiques de solidarité qui peuvent être versées aux intermittents du spectacle qui ont épuisé leurs droits assurantiels.	Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail
FORMATION A DISTANCE	
Recensement des outils pédagogiques à distance, **mise à disposition par le Ministère du travail, permettant d'assurer la continuité pédagogique avec les stagiaires et les apprentis. Ces ressources, accessibles gratuitement, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois, sont recensées sur le site du Ministère du travail.**	https://travail-emploi.gouv.fr/coronavirus/formation-a-distance
Guide « former les salariés pendant la pandémie » du GARF (Groupement des acteurs et responsables de la formation)	http://www.garf.asso.fr/offres/doc_inline_src/769/COMISSIONJURIDIQUE.pdf
HANDICAP	
FAQ pour les adultes et enfants en situation de handicap, la famille et les proches aidants, les professionnels médico-sociaux, publiée par le Secrétariat d'Etat auprès du Premier Ministre chargé des personnes handicapées.	https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/coronavirus/article/foire-aux-questions
Mise en œuvre par la CAF et les caisses de MSA "tant qu'elles sont dans l'incapacité **de procéder au réexamen des droits à ces prestations** du fait de la non transmission d'une pièce justificative ou de la déclaration trimestrielle de ressources", et **une avance sur droits pour deux minima sociaux essentiels : le RSA et l'AAH**	Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux
LOGEMENT	
Communiqué de presse du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales sur **les places d'hôtels mises à disposition pour l'hébergement des plus démunis**	https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/covid-19-2000-places-dhotel-supplementaires-mobilisees-pour-heberger-des-sans-abris-les-3-premiers

Foire aux questions sur le logement du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales	https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/foire-aux-questions-logement-les-consequences-de-la-propagation-du-covid-19
Ouverture des centres d'hébergements en Ile-de-France pour les personnes sans-abri	http://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Hebergement-et-Logement/Hebergement-d-urgence/COVID-19-les-pouvoirs-publics-se-mobilisent-pour-les-personnes-vulnerables

PÔLE EMPLOI

Afin de répondre aux diverses sollicitations locales et permettre au plus grand nombre de vos usagers d'être informés, vous trouverez ci-dessous, en cliquant sur les liens, les mesures mises en place par **Pôle emploi pour faire face à la crise sanitaire COVID-19**

- → Pour les demandeurs d'emploi : https://www.pole-emploi.fr/actualites/information-covid-19.html
- → Pour les entreprises : https://www.pole-emploi.fr/actualites/vous-etes-impacte-par-la-crise-s.html

Ci- après, les documents mis à disposition par Pôle emploi pour informer les demandeurs d'emploi sur l'actualisation à réaliser en ligne :

- → Courrier
- → Mode d'emploi pour l'actualisation

PROTECTION DE L'ENFANCE ET VIOLENCES CONJUGALES

Page du Ministère des Solidarités et de la Santé consacrée **à la protection de l'enfance** dans le cadre de la crise sanitaire.	https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/covid-19-protection-de-l-enfance
Page du Ministère des Solidarités et de la Santé consacrée **à la lutte contre les violences conjugales** dans le cadre de la crise sanitaire.	https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/le-gouvernement-pleinement-mobilise-contre-les-violences-conjugales-et

SANTE

Prolongation des droits ouverts sur certaines prestations : complémentaire de Santé solidaire (qui s'applique notamment aux Bénéficiaires du RSA et titulaire d'un contrat ACS), AME,	Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux

2.1. COMMENT POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ?

COMMUNIQUER

SUR QUOI ?

- → L'état actuel de la structure : fermeture, nouvelles horaires, etc.
- → L'annulation des réunions, ateliers, sessions, job dating, etc.
- → Le numéro de portable de la personne ressource de ma structure
- → Les moyens mis en place pour poursuivre l'accompagnement : téléphone, visio-conférence, etc.
- → Les règles barrières sanitaires

COMMENT ?

- → Mail
- → Site internet de la structure
- → Réseaux sociaux

LES BONNES PRATIQUES DU RESEAU

QUOI ?	COMMENT FAIRE ?	ILS LE FONT
Conseil et information des entreprises à distance sur les aides auxquelles elles peuvent prétendre	Prise de contact avec la CCI et de la CMA pour obtenir les informations à transmettre aux entreprises, ou autres partenaires Relai des informations transmises par Pôle emploi	PLIE ACCM PLIE des Portes du Sud
Accompagnement à distance sur l'anticipation de leurs besoins de recrutement quand l'activité reprendra	Téléphone, Mails, visio-conférences	MEF du Grand Beauvaisis MDE du Blaisois
Accompagnement des TPE/PME	Un contact mail et parfois téléphonique a été réalisé avec chaque TPE rencontrées	Association Transition - PLIE Ouest Béarn
Accompagner les entreprises dans la recherche de la main d'œuvre essentielle au maintien de l'activité notamment dans le secteur du service à la personne, du nettoyage, des espaces verts et de la logistique.	Les chargés de relation-entreprises sont à disposition des entreprises pour les accompagner	MEIF Paris-Saclay
	L'équipe des développeurs économiques contacte les entreprises du territoire pour évaluer leurs situations.	ALDEV PLIE Angers Loire Métropole

Suite en cours de rédaction

LES NOUVEAUTES LEGALES POUR LES ENTREPRISES

ALLOCATION COMPENSATRICE

- L'allocation compensatrice versée aux employeurs en cas d'activité partielle n'est **plus forfaitaire** mais désormais **proportionnelle.**
- **Les conditions prévues** dans le droit commun pour **le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières sont assouplies.** Les conditions suivantes sont notamment levées :
  - La condition d'ancienneté d'un an dans l'entreprise ;
  - L'obligation de justifier dans les 48 heures de l'incapacité de travail liée à la maladie ou à un accident ;
  - L'obligation d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et portant sur l'intéressement et la participation (25/02/2020)

PRIME D'INTERESSEMENT

- **L'intéressement et la participation sur 2019 pourront être versés jusqu'au 31 décembre 2020,** et non avant le 1er juin pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, comme le prévoit le code du travail.

Ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et portant sur l'intéressement et la participation (25/02/2020)

SECTEURS NECESSAIRES A LA SECURITE DE LA NATION ET A LA CONTINUITE DE LA VIE ECONOMIQUE

- **Les secteurs mentionnés** ci-dessus sont définis dans l'annexe de l'article 1 de l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

- **Pour les secteurs mentionnés ci-dessus, les durées quotidiennes et hebdomadaires de temps de travail sont modifiées,** ainsi que les périodes de repos.

Articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

- **L'attestation dérogatoire de déplacement professionnel.**

https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Infos-pratiques/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel

LES RESSOURCES

AIDES AUX ENTREPRISES

Le répertoire des aides aux entreprises par le Ministère de l'Economie	https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises#
Le répertoire des aides aux entreprises et aux associations par le Ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse	https://associations.gouv.fr/les-aides-et-appuis-exceptionnels-aux-entreprises-accessibles-aux-associations-employeuses-et-a-leurs-salaries.html
Mesures et Contacts utiles pour accompagner les entreprises du Ministère du Travail	https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf
La carte des contacts des CCI répondant aux questions dans le cadre de la crise sanitaire	https://www.cci.fr/coronavirus-entreprise#carteCCI
Le site du CARIOREF Pays de la Loire	https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/ContentMedia/OPDL/ARTICLES/2020/Coronavirus-toutes-les-ressources-et-contacts-utiles-pour-vous-accompagner
Page du MEDEF, consacrée aux informations et mesures pour les entreprises en lien avec le COVID-19	https://www.medefinternational.fr/actions/covid19/
Page du site de l'attestation du prêt garanti Etat - BPI France	https://attestation-pge.bpifrance.fr/description

CONDITIONS DE TRAVAIL

Fiches conseils destinées aux employeurs et aux salariés, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19	Fiches conseil Métiers – Ministère du Travail

FORMATION

Le Fonds National pour l'emploi peut intervenir pour prendre en charge les coûts de formation. Pour en bénéficier, les entreprises doivent se rapprocher de la Direccte.	Questions/réponses du Ministère du Travail – COVID 19 – Formation professionnelle des salariés et alternants et personnes en recherche d'emploi
Guide « former les salariés pendant la pandémie » du GARF (Groupement des acteurs et responsables de la formation)	http://www.garf.asso.fr/offres/doc_inline_src/769/COMISSIONJURIDIQUE.pdf

RECRUTEMENT DE MAIN D'ŒUVRE

Plateforme « des bras pour ton assiette », pour recruter de la main d'œuvre dans l'agriculture	https://desbraspourtonassiette.wizi.farm/

RESSOURCES PAR FILIERES

Guide de la continuité de l'activité industrielle et mesures de prévention, publié par l'UIMM le 24 mars 2020, qui présente des pratiques d'entreprises de la métallurgie. Attention, ce guide sera mis à jour régulièrement.	https://www.uimmlyon.com/wp-content/uploads/2020/03/18_mars_2020_-_guide_uimm_-_continuite_de_lactivite_industrielle_et_mesures_de_prevention-.pdf
Publication prochainement d'un guide de bonnes pratiques du secteur du bâtiment, préalablement validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé, pour préciser l'ensemble des mesures et des procédures applicables et accompagner les professionnels du secteur.	https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/covid-19-continuite-de-lactivite-pour-les-entreprises-du-batiment-et-des-travaux-publics-0

3. VOS RESSOURCES : SIAE ET FSE

3.1. LES CHANGEMENTS POUR LES SIAE

LES RESSOURCES

LES EVOLUTIONS RH

Les ACI et les EA portés par des collectivités territoriales ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle.	Ministère du Travail – Questions/réponses IAE/EA/PEC
Les AI, ETTi, EATT et Geiq peuvent se déclarer en activité partielle –indifféremment de la situation des entreprises utilisatrices dès lors qu'elles remplissent les conditions de droit commun pour recourir à l'activité partielle.	Ministère du Travail - Questions/réponses pour les entreprises et les salariés – Coronavirus-Covid 19

3.2. LES CHANGEMENTS AU NIVEAU DU FSE

LES RESSOURCES

Questions/Réponses de la DGEFP	Prochainement en ligne par la DGEFP

Suite en cours de rédaction

Pour tout renseignement :

- *contacter ave@ville-emploi.asso.fr ou*
- *appelez au 01 43 12 30 40*