



Vous trouverez dans ISIDOOR une documentation mise à jour quotidiennement.  
A chaque thématique correspond une fiche.

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

## Covid-19

Vous êtes ici : Accueil >> Documentation >> ISI RH >> Covid-19

### Activité partielle 10 articles

- Activité partielle pour garde d'enfant 671 10
- Contrôle de l'activité partielle mis en œuvre par l'Administration 26 1
- Activité réduite pour le maintien en emploi 188 1
- Activité partielle : EEP prévoyance et EEP santé 192
- Activité partielle: EEP retraite 180 3
- L'activité partielle – principes généraux 1332 9
- L'activité partielle dans l'enseignement catholique – salariés concernés 502 4
- L'activité partielle – procédure de dépôt 455 3
- L'activité partielle dans l'enseignement catholique – spécificités liées à l'organisation du temps de travail 252 1
- Activité partielle pour personne vulnérable 4598 65

### Risques professionnels et accompagnement des salariés 10 articles

- Prolongation de la subvention « prévention covid » 56
- Prévenir les risques liés au Covid 41
- Découvrez la cartographie des risques professionnels de l'enseignement privé 28
- Le référent Covid, une nécessité pour la protection de la santé des salariés 37
- Covid 19 : Mobilisation des inspecteurs du travail 7
- Les outils paritaires pour une rentrée en sécurité 1216 15
- La responsabilité de l'employeur à l'épreuve du Covid-19 541 10
- Covid-19: Fonds sociaux et services à disposition des salariés 231 3
- Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) 7491 100
- La prévention des risques psycho-sociaux (RPS) 340 2

### RH et management 7 articles

- Les aides exceptionnelles à l'embauche 149 3
- Préparer la reprise : planning, changement de fonctions 1505 16
- Le CSE acteur de la sortie de crise 115 2
- Les différentes situations des salariés spécifiques Covid 19 1072 16
- Convention de mise à disposition 82 1
- L'Espace formation – Enseignement privé au service de la reprise 224 2
- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) 958 15

## 1. Ouverture de la plateforme « 1 jeune, 1 solution »

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion vient d'ouvrir à destination des jeunes et des entreprises un nouvel outil : une plateforme [www.1jeune1solution.gouv.fr](http://www.1jeune1solution.gouv.fr) qui met en relation les entreprises avec des jeunes cherchant un emploi ou une formation.

20 000 offres d'emploi sourcées par Pôle Emploi sont d'ores et déjà accessibles sur la plateforme.



Voir la fiche sur les [aides exceptionnelles à l'embauche](#).

## 2. Objectif reprise : accompagnement RH pour les TPE/PME

Le Ministère du Travail met en place le dispositif gratuit « Objectif reprise » pour accompagner les TPE/PME pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire.



Bénéficiez d'un premier rendez-vous téléphonique puis si besoin d'un accompagnement personnalisé sur les problématiques majeures de cette période :

- l'organisation du travail : mise en œuvre du télétravail, ...
- prévention du risque sanitaire : protocole sanitaire, référent Covid, ...
- relations sociales : management, relations de travail, dialogue social, ...

Procédure détaillée dans la [fiche dédiée](#).

### 3. Entretiens professionnels – formation professionnelle

Beaucoup de questions posées ces derniers jours :

- sur l'organisation de l'entretien professionnel, une [fiche de synthèse](#) est disponible ;
- sur l'articulation avec la valorisation de la formation : voir la [fiche](#) et le [diaporama de rentrée](#).

Voir le replay du webinar du 3 novembre :



### 4. Prime PEPA

La semaine passée, nous avons eu quelques questionnements sur la Prime PEPA :

- Date de versement ;
- Modalités de versement, existence ou non d'un dispositif d'avertissement.

Vous trouverez une [fiche dédiée](#).

## 5. Risques professionnels : évaluation des risques

Il n'y a **pas de prévention des risques sans évaluation**.

C'est pour cette raison que la Branche et le collège employeur insistent sur la nécessité de la démarche et de l'utilisation de [l'outil G2P inclus dans ISIRH](#). Les 2500 établissements qui ont utilisé G2P pourront bénéficier d'un DUER général d'ici quelques semaines. La commission paritaire (CPPNI EPNL) a autorisé son déploiement. Les frais seront pris en charge par des fonds dédiés pendant 3 ans. Pour ceux qui n'ont pas ouvert de compte, il est encore temps !

De même dans une crise qui s'installe, il n'y a pas de politique de prévention COVID **sans référent Covid**. C'est pour cette raison que nous avons réalisé une [fiche spécifique](#) et sollicité **Didacthem** pour la création d'une formation dédiée.

Les établissements peuvent s'inscrire sur la plateforme [Espace formation / enseignement privé](#).

Une formation (relais d'information) à destination des représentants des organisations composant le collège employeur et les organisations syndicales est ouverte du 4 au 18 décembre :



The screenshot shows the 'espace FORMATION' website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo 'espace FORMATION' and several icons including a shopping cart, a person, and 'FNOGEC'. The main content area features a course card for 'Le Référent COVID-19 dans un établissement scolaire (UROGEC - UDOGEC - Organisations représentatives des salariés), SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC et de l'UNETP'. The course is scheduled for 'Le 04/12/2020' and has a 'RÉSERVER' button. Below the course title, there are tags: '2h', 'Formation entièrement à distance', and 'Appel à proposition enseignement privé'. At the bottom of the card, there is a dropdown menu labeled 'Objectif opérationnel'.

### Télétravail

**Un numéro vert (gratuit) pour l'écoute, le soutien et le conseil des télétravailleurs a été créé.** Dans le cadre du re confinement et de la généralisation du télétravail pour toutes les activités qui le permettent, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion met en place une ligne téléphonique afin d'accompagner les salariés des TPE et PME, qui vivent difficilement l'exercice de leur activité en télétravail. Ce numéro vert, le 0800 13 00 00, est gratuit et fonctionne 24h/24 et 7j/7.

A noter que le [QR Télétravail du Ministère du travail](#) a été modifié le 17 novembre dernier et indique que l'obligation de télétravailler peut être assouplie pour rompre l'isolement du salarié :

*« Le travail à distance peut toutefois entraîner des situations de souffrance, notamment pour les salariés isolés, dès lors que le lien avec la communauté de travail est atténué. Afin de prendre en compte ces situations, il importe donc que l'employeur, (...) prenne les mesures de préventions adaptées (par exemple, maintenir au maximum le lien entre les membres de l'équipe, en facilitant l'utilisation des visioconférences et des échanges téléphoniques de manière formelle (réunions...) comme informelle.*

*Si ces mesures ne suffisent pas à préserver la santé du salarié au regard de la situation particulière de celui-ci, l'employeur peut, au besoin en lien avec le médecin du travail, autoriser le salarié à se rendre sur son lieu de travail, le cas échéant seulement certains jours. L'employeur devra alors s'assurer de la*

*mise en œuvre des mesures prévues dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise face à l'épidémie de Covid-19. »*

Après une intervention sur l'environnement juridique du télétravail ([journée sociale avec Maître D'Allende](#)), nous organisons un webinar sur les bonnes pratiques RH dans le cadre du télétravail :

## Inscrivez-vous

### [Webinar] Télétravail : appliquons les bonnes pratiques RH

19 novembre 2020

Ce webinar reviendra sur les bonnes pratiques indispensables à mettre en place pour télétravailler en toute sécurité.



### Le télétravail n'est pas une option : les règles qui y sont attachées sont particulières

Rendez-vous le **mardi 15 décembre** à 13h30 pour participer au webinar :

**"Télétravail : appliquons les bonnes pratiques RH"**

Web conférence co-animée par la Fédération nationale des Ogec et le Groupe VYV

Durée : 45 mn

#### QUELS SONT LES OBJECTIFS DE CE WEBINAR ?

La Fédération nationale des Ogec et le [Groupe VYV](#) vous invitent à suivre un webinar dédié au télétravail, à son organisation et à ses bonnes pratiques. La mise en œuvre du télétravail nécessite de revisiter certains paramètres du travail comme les espaces, les mesures de la charge de travail ou encore les modes d'actions du management sur les collectifs de travail. Il est donc important de questionner les usages liés à cette réorganisation afin de préserver la santé des salariés et d'en faire un levier pour la QVT.

Ce webinar vous permettra ainsi d'être informés sur les outils méthodologiques et opérationnels qui existent pour mettre en place une organisation réussie du [télétravail dans le cadre de la crise sanitaire actuelle](#). "Le télétravail n'est pas une option", a indiqué à plusieurs reprises le Ministre du travail. Sa mise en œuvre et les règles qui y sont attachées sont particulières.

## 6. Synthèse des situations

Pour vous aider à vous retrouver dans les différentes **situations des salariés**, vous trouverez un tableau de synthèse :

Situation du salarié	Statut	Procédure
Salarié au travail	RAS	Modification de tâches possible
Salarié vulnérable	<b>Télétravail si possible</b> avec 100% du salaire, sinon placement en <b>activité partielle</b> 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	<b>Certificat d'isolement</b> délivré par un médecin de ville
Salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable	A partir du 1er septembre 2020, ces salariés <b>ne bénéficient plus</b> de l'activité partielle.	
Salarié en garde d'enfant	Le gouvernement a annoncé le rétablissement à compter du <b>1er septembre 2020</b> du dispositif d'activité partielle spécifique abandonné le 5 juillet 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Justificatif attestant de la fermeture</b> de l'école/classe OU <b>document de la CPAM</b> attestant de la mesure d'isolement dont l'enfant fait l'objet</li> <li>- <b>Attestation sur l'honneur</b> que le parent est le seul à bénéficier du dispositif d'activité partielle (source : <a href="#">Ameli.fr</a>, le décret n'étant pas encore publié)</li> </ul>
Salarié atteint ou suspecté d'infection au Covid-19, « cas contact » (voir ci-dessous) Fiche gestion des cas contacts	<b>Arrêt maladie</b> classique (maintien de salaire à 100% puis basculement en prévoyance au terme de la période de maintien de salaire)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- « <b>Arrêt de travail</b> » délivré par <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'Assurance maladie,</li> <li>- un médecin de ville,</li> <li>- et probablement le médecin du travail, dans l'attente d'instructions du Ministère</li> </ul> </li> <li>Plus de détails sur <a href="#">ameli.fr/assure/covid-19/situations-relevant-dun-arret-de-travail/situations-relevant-dun-arret-de-travail</a></li> </ul>
Salarié malade	<b>Arrêt maladie</b> classique (maintien de salaire à 100% puis basculement en prévoyance au terme de la période de maintien de salaire)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- « <b>Arrêt de travail</b> » délivré par un médecin de ville</li> </ul>

Vous trouverez également une fiche sur la [gestion des cas contacts](#)

A ce sujet, le décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020 a modifié jusqu'au 31 décembre 2020 les règles applicables au versement des IJSS pour les assurés salariés de droit privé considérés comme « *personne contact à risque de contamination* ».

Conformément à ce dernier texte, l'évaluation d'une personne comme « *contact à risque de contamination* » s'effectue par la CPAM au regard des recommandations sanitaires du ministre chargé de la santé, prises après avis du Haut Conseil de santé publique et rendues publiques.

Les conditions d'ouverture de droit et le délai de carence ne leur sont pas applicables, et les indemnités journalières ne sont pas prises dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.

Si le salarié est considéré « cas contact » dans le cadre du Contact tracing, il reçoit un message de l'Assurance Maladie (par mail ou par SMS) qui l'informe de sa situation afin qu'il s'isole. Ce message lui permet de justifier de sa situation auprès de son (ses) employeur(s).

Si le salarié ne peut pas télétravailler, il est alors invité à faire sa demande d'attestation d'isolement valant arrêt de travail sur le site [declare.ameli.fr](#). L'Assurance Maladie procède alors à différents contrôles. Une attestation d'isolement valant avis d'arrêt est ensuite délivrée. Elle est adressée à l'assuré via le compte ameli ou à défaut par courrier postal. A noter que cette opération peut prendre plusieurs jours et ne concerne que les salariés qui indiquent ne pas pouvoir télétravailler.