

Retours du terrain dans le contexte du Covid-19

Comment s'organise cet organisme de formation d'une vingtaine de salarié.e.s ?

La première semaine de confinement a été chargée car il fallait organiser le télétravail et la formation à distance. Toute l'équipe s'est mobilisée pour maintenir une continuité d'activité.

La formation à distance n'est pas une nouveauté pour cette structure mais nécessite de perfectionner l'approche pédagogique en s'appropriant de nouveaux outils. Chaque formateur a un ordinateur à sa disposition pour travailler. Le personnel administratif équipé de portables a accès aux dossiers communs et au logiciel de gestion. Une liste des numéros de téléphones personnels et mails professionnels a été diffusée à l'ensemble des effectifs.

Des reports de formation intra ou inter-entreprises et de réunions ont été effectués. Le CSE va être sollicité pour de futures mesures à mettre en œuvre comme le chômage partiel.

Pour conclure la dirigeante estime que « chacun fait le maximum » dans cette période particulière.

Imprimerie moins de 50 salarié.e.s

Dans cette imprimerie, la mise en place du plan de continuité de l'activité a mobilisé du temps et de l'énergie. La production continue mais de façon réduite car une partie des commandes est en suspens ou reportée, pour le moment il n'y a pas de nouvelles demandes. C'est pourquoi une demande d'activité partielle est en cours.

Une partie des salariés est en télétravail, cela s'est mis en place dans l'urgence, ce qui n'est pas facile pour les personnes concernées. Le service des ressources humaines est mobilisé sur site afin de donner des informations aux salariés, leur remettre des documents sur la mise en activité partielle, les attestations dérogatoires de déplacement. Les locaux sont suffisamment grands voire immenses d'après la responsable des ressources humaines pour organiser au mieux la production en prenant en compte les distances nécessaires.

Par contre, les vestiaires, les lieux de déjeuner, de pause, ont demandé des aménagements : limitation du nombre de salarié.e.s dans une même pièce, fermeture des douches, réflexion en cours sur la fermeture des vestiaires, le cahier des charges de l'entreprise de propreté a été modifié afin de prévenir les risques de contamination.

L'entreprise qui avait pris la précaution d'acheter des masques lors de l'épidémie H1N1 a pu en fournir aux salarié.e.s et en donner gracieusement à la maison médicale qui n'en avait pas.

Globalement, la situation est sous contrôle et chacun s'adapte, mais comme l'évoque notre interlocutrice, cette période reste stressante, anxiogène et les conséquences apparaîtront plus tard.

Entreprise de construction, d'immobilier et d'énergie de 450 salarié.e.s qui appartient à un groupe de 2 000 salarié.e.s

Le groupe a mis en place des plans de continuation de l'activité pour l'ensemble des sites début mars, il y a eu une véritable anticipation. Le dirigeant estime pourtant « qu' » à cette époque, nous n'avions pas encore compris l'ampleur de ce qui arrivait. Cela a néanmoins permis de préparer nos équipes sur les perturbations éventuelles, et la préparation au télétravail qui n'avait jamais été déployé de manière massive chez nous. ».

2ème semaine de mars, l'entreprise a débuté les réflexions pour réaménager les postes de travail et les gels hydroalcooliques ont été distribués sur tous les sites. Le souhait était d'avoir des masques qui sont imposés par une partie des clients, ceux de l'agroalimentaire et de l'hygiène santé. Comme pour d'autres entreprises, il n'a pas été possible d'en obtenir.

Après les premières annonces gouvernementales sur le confinement, l'entreprise a mis en place les consignes officielles sur les gestes barrière, des aménagements de postes avec distance obligatoire, des postes en télétravail (ceux-ci concernent le personnel administratif principalement et seulement 7,5% des 450 salarié.e.s).

Le dialogue social a continué à fonctionner avec une sollicitation des instances représentatives du personnel, une réunion extraordinaire a permis de les informer, de donner toutes les informations et d'avoir leur avis.

En termes d'organisation : réduction des horaires, prise de RTT et de congés payés déjà prévus.

Malgré sa réactivité et la réorganisation du travail, l'entreprise a été contrainte de recourir à du chômage partiel car une partie des clients a fermé entraînant un manque d'activité logistique, import/export, de chantiers de manutention, et également dans le transport routier. 50 % des activités sont à ce jour à l'arrêt.

La question des équipements de protection individuelle est une préoccupation : récupération de gants pour les manutentionnaires mais absence de masques comme partout alors que l'entreprise et les salarié.e.s les estiment nécessaires pour prévenir la contamination mais aussi pour rassurer chacun.e.

A travers ce retour, il apparaît que la mobilisation et l'anticipation sont essentielles. Ce qui ne peut être maîtrisé concerne les fournisseurs, les clients et les partenaires, tous ont des impacts à des degrés divers sur l'activité de l'entreprise.