



PLAINE COMMUNE PROMOTION
Ref : MD/SK

REUNION DU 23 JUILLET 2020

67^{ème} Club des DRH

« L'après-COVID, impact sur les politiques de Ressources Humaines (télétravail, activité partielle, TOAD) »

Philippe Mouchel introduit en rappelant le contexte électoral inédit. Il informe du changement de Présidence : le nouveau président est Monsieur Mathieu Hanotin, maire de Saint-Denis. La vice-présidente en charge du développement économique est Madame Karine Francllet, maire d'Aubervilliers. Le nouveau président souhaite mettre en place une feuille de route qui renouvelle l'ambition du projet de Territoire de Plaine Commune autour de 6 axes :

- Refonder une gouvernance partagée villes / Etablissement public territorial (EPT) avec l'affirmation du rôle des maires et de leurs communes dans la gouvernance de l'EPT ;
- Construire un pacte fiscal avec les communes, notamment en menant ensemble le nécessaire débat sur le statut de l'EPT qui constitue aujourd'hui un frein au développement du territoire ;
- Repenser la solidarité territoriale à travers un nouveau modèle de développement économique, social et culturel plus inclusif pour les habitant.e.s ;
- Reconquérir la proximité en travaillant à créer une autorité fonctionnelle des communes sur les unités territoriales de Plaine Commune ;
- Renouveler l'ambition territoriale, en permettant à Plaine Commune de prendre sa juste place, à savoir au cœur du Grand Paris ;
- Mise en œuvre d'un pacte démocratique pour renforcer l'appropriation et la co-construction citoyenne.

Philippe Mouchel annonce la date de la prochaine Assemblée Générale de l'association Plaine Commune Promotion : le 11 septembre 2020.

Laurence Breton-Kueny, DRH de l'Afnor, présente les résultats de l'étude COVID : le futur du travail vu par les DRH (en pièce-jointe) menée par l'ARDH. Elle présente également la situation au sein de son établissement : les masques ne sont pas obligatoires, la distanciation sociale est privilégiée. Les recrutements ont été gelés. La mobilité interne a été mise en place : signature d'une charte avec les organisations syndicales pour redéployer les salariés et se concentrer sur les métiers « rentables » : c'est la solidarité qui prime. Le télétravail est mis en place : 2 jours maximum par semaine. Les personnes présentes sur site durant le confinement ont eu des primes.

Une formation « management à distance » a été testée durant la période de confinement ; elle est devenue obligatoire pour l'ensemble des managers.

Questions

Comment ont été négociées les augmentations durant la période de confinement ? – *Les augmentations négociées en février ont été honorées, les plans de rémunération variables sont gelés durant 1 an.*

Intervention de Marianne DESCAMPS (LINKBYNET)

L'entreprise est spécialisée dans les métiers du *Cloud Computing*. Ce secteur a été moins touché que d'autres mais certains projets ont été ajournés. La société a mis en place le chômage partiel jusqu'à fin décembre. Durant la période de confinement, les salariés étaient en télétravail, la mise en place a été rapide.

Marianne Descamps constate une grosse fatigue des salariés et une augmentation des arrêts de travail depuis début juillet avec beaucoup de problèmes de dos.

Dans le cadre du projet *IMAGINE*, les salariés de l'entreprise ont été sondés pour voir comment ils envisagent l'après-COVID. Les réflexions suivantes sont ressorties :

- Les salariés sont en attente d'une évolution de la culture d'entreprise ;
- Les managers devront davantage faire confiance : avoir un management basé sur les résultats et les objectifs ;
- Les collaborateurs devront donner plus de visibilité à travers des indicateurs, des points d'étapes ;
- Un travail sur les périodes d'intégration doit être mené pour une meilleure autonomie ;
- Des cas d'usage devront être listés pour définir les tâches à faire en télétravail (je travaille sur mon ordinateur) et les tâches à faire au bureau (par exemple on lance un nouveau projet) ;
- Quels sont les espaces de bureaux nécessaires compte-tenu de la mise en place du télétravail ?

Questions

L'entreprise a-t-elle intégré des salariés durant la période de confinement ? *Oui, globalement cela s'est bien passé. Pas d'interruptions des périodes d'essai.*

Intervention d'Anne HEMRY (SAGUEZ AND PARTNER)

La société est une Agence Conseil en identité de marque. Le site a été fermé le 17 mars puis a ré-ouvert le 18 mai. Mise en activité partielle de la direction et des collaborateurs, le retour sur site était obligatoire à partir du 29 juin. La crise sanitaire a eu plusieurs impacts sur l'entreprise :

- Impact économique : très violent et très rapide. L'entreprise a mis fin aux CDD. Anne Henry indique avoir rencontré des difficultés pour la mise en place du chômage partiel ;
- Le télétravail (un accord va assouplir les règles du télétravail) : globalement les collaborateurs trouvent le télétravail plus efficace. On constate une augmentation de l'autonomie notamment concernant les designers. Les limites du télétravail : des problèmes d'intégration et de management ;
- Risques psycho-sociaux : beaucoup d'échanges avec la médecine du travail, beaucoup d'arrêts de travail post-confinement, 4 démissions pour des départs en Province ;
- La revalorisation des services généraux. Le télétravail a mis en avant le travail de ces services, leur disponibilité et leur réactivité.
- Augmentation de la visibilité du service Ressources humaines au niveau de la direction.

Madame HEMRY indique que l'on constate un climat social tendu et des difficultés au niveau de l'engagement des salariés cela est peut-être lié au gel des primes et de l'intéressement.

Les pistes de réflexions de l'entreprise pour gérer l'après-COVID

- Revaloriser le lieu de travail comme un lieu d'échanges : mise en place de réunions hebdomadaires, écoute sociale, mise en place de formations management à distance ;
- Mise en place d'un compte épargne temps ;
- Valorisation/ promotion du dispositif vélo électrique ;
- Dématérialisation des bulletins de paie, des tickets restaurants.

Questions

Comment recréer la cohésion d'équipe ? – *Utiliser les projets communs comme élément fédérateur.*

Intervention de Mathilde DUVAL (HAUTE AUTORITE DE SANTE)

Madame DUVAL est arrivée le 28 avril. Au sein de l'établissement, le télétravail était déjà mis en place mais très peu de télétravailleurs. Une nouvelle charte est en cours de négociation avec les organisations syndicales.

Les aménagements mis en place par la HAS

- Mise en place de sens de circulation ;
- Envoi à chaque collaborateur de 2 masques papiers et 1 masque en tissu ;
- Un nouveau masque est distribué sur site chaque jour ;
- Obligation de circuler avec un masque ;
- Mise en place de plexis dans les bureaux ;
- Nomination d'un référent COVID ;
- Distribution de gels ;
- Permanence de l'assistante sociale sur site.

Les actions mises en place après le COVID par la HAS

- Négociation accords télétravail ;
- Plan de transformation numérique avec la question des fonctions supports ;
- Plan apprentissage des jeunes.

Divers

L'entreprise AGROFRESH déménage au Stade de France (porte E) et recherche un RIE pour accueillir 5/6 salariés.

PROCHAIN CLUB DES DRH

JEUDI 01 OCTOBRE 2020