









## Fiche pratique

### Maintenir le lien avec les salariés en insertion

Format de l'action	Modalités	Lieu de l'action
<ul style="list-style-type: none"> <li> Action individuelle</li> <li> Action collective</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Téléphone</li> <li> Mail</li> <li> Autre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> CIP au bureau ou en télétravail</li> <li> ETI au bureau ou en télétravail</li> <li> Salariés en chômage partiel</li> </ul>

#### PREPARATION

- Maintien d'une activité des permanents (ASP, ETPS) en charge du maintien du lien
- Equipement des PC des permanents avec solution web utilisée
- Mobilisation des salariés en insertion volontaires uniquement
- Accompagnement des salariés en insertion à l'utilisation avec solution web utilisée (envoi de tutoriel)
- Recueil des contacts

#### REALISATION

- **Groupes WhatsApp créés par les ASP pour échanger avec les salariés en insertion.**

##### Objectifs :

- donner des nouvelles
- expliquer les gestes barrières
- expliquer le fonctionnement des attestations, amende
- montrer aux salariés en insertion qu'ils ne sont pas seuls

- **Entretiens téléphoniques**

Toutes les semaines, toutes les 2 semaines, avec fiche récapitulative ou non  
Soit avec l'ASP  
Soit avec l'encadrant(e) technique  
Soit avec un(e) assistant(e) social(e)

##### Objectifs :

- Aider les salariés en insertion à supporter le confinement en leur donnant des conseils pour s'occuper durant cette période, comment organiser leur journée avec les enfants...
- Aider les salariés en insertion dans leurs démarches administratives en ligne notamment (demande de prime d'activité, actualisation Pôle emploi, demande de RQTH, CAF)
- Les accompagner sur le volet ressources (bon alimentaire association caritative)
- Les accompagner sur le volet santé (relais partenaires, psychologue, infirmière)
- Les aider à postuler à des offres d'emploi

- **Entretiens via Skype, DISCORD (solution web gratuite)**
- **Envois de "devoirs" pour les personnes en préparation de concours**

- **Envoi d'un Q/R (reprise du Q/R de l'IAE) lors de l'envoi de la fiche de paie pour que les salariés en insertion puissent poser des questions**
- **Renouvellement systématique des contrats**

## EVALUATION

- Interroger les salariés en insertion sur la manière dont ils vivent les choses leur a permis de mettre à plat leurs angoisses. Leur discours a évolué, ils sont devenus plus sereins quant à la manière d'occuper leur journée et quels objectifs se donner.
- Les salariés en insertion ont pris au fur et à mesure des initiatives telles que faire de la prospection téléphonique pour trouver des stages.
- Les salariés ne se sentent pas abandonnés car l'équipe apporte des réponses à leurs interrogations et leurs peurs.
- Les salariés en insertion ne répondent pas toujours favorablement aux propositions de maintien du lien avec les CIP ou leurs collègues pour plusieurs raisons : pas de PC ou PC utilisé par les enfants, pas de forfait internet, peur des SPAM, blocage psychologique lié à l'utilisation de l'informatique...
- Lors des entretiens téléphoniques, il y a ce que le salarié en insertion dit (« merci beaucoup », « ça m'a fait du bien de parler », « est-ce qu'on peut se rappeler bientôt ? ») et ce que le professionnel de l'accompagnement devine (contexte d'isolement, personne sujette à la déprime voire la dépression). La complexité de l'accompagnement par téléphone sans vidéo, est tout ce qu'on ne perçoit pas, le non-verbal.

## REMUNERATION

Les salariés en insertion sont au chômage partiel

## Les Conseils juridiques

L'accompagnement des salariés durant cette période est nécessaire pour maintenir le lien social et veiller à la santé des salariés. Les pratiques évoqués et l'aide apportée par l'employeur sont des bonnes pratiques.

Il faut toutefois rester vigilant aux activités proposées :

Lorsqu'un salarié est en activité partielle totale, son contrat de travail (et donc le lien de subordination) est suspendu. Cela signifie que l'employeur ne peut ni le faire travailler ni lui donner des directives et en contrôler l'exécution.

Attention : fixer « des objectifs » à un salarié, « réaliser des entretiens », envoyer des « devoirs » ou encore « conclure des contrats d'engagement », imposer de participer à des « ateliers collectifs » pourraient être considérés comme du travail effectif.

Si vous proposez des ateliers, nous vous recommandons de rappeler le caractère facultatif et volontaire de ces ateliers (qui ne devront d'ailleurs pas être pris en compte dans le cadre de l'évaluation des salariés) afin qu'ils ne soient pas considérés comme du travail effectif (un « travail » qui serait exercé à la demande de l'employeur et sous son contrôle). En revanche, si vous souhaitez que ces ateliers participent à la reprise et soient suivis par tous, il sera préférable de déclarer une activité partielle en réduisant la durée du travail du salarié.



Plusieurs risques si ce travail n'est ni déclaré ni rémunéré en tant que tel :

- Travail dissimulé
- Redressement URSSAF pour les heures travaillées qui n'auraient pas dû faire l'objet d'exonérations
- Remboursement des allocations versées par l'État dans le cadre de l'activité partielle

Conseil : si des objectifs sont fixés, il serait préférable de déclarer une activité partielle réduite et non totale pour les salariés concernés ce qui permettra de rémunérer comme du temps de travail effectif les quelques heures par semaine ou moins au cours desquelles les salariés seront amenés à effectuer des démarches pour répondre aux objectifs fixés par l'employeur. Ces heures travaillées permettront de bénéficier de l'aide au poste (il faudra toutefois être certain de bien les identifier afin de ne pas risquer un cumul avec l'aide attribuée pour les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle).

Lorsque les contrats à durée déterminée sont renouvelés, nous vous recommandons de faire signer de manière électronique l'avenant de renouvellement ou en transmettant cet avenant par courrier ou courriel (avec transmission d'une enveloppe timbrée). Il convient en effet de s'assurer du consentement du salarié pour le renouvellement et de ne pas maintenir une relation de travail en dehors d'un contrat écrit ce qui aurait pour conséquence, pour les contrats à durée déterminée, de transformer la relation de travail en contrat à durée indéterminée.