

LES INCONTOURNABLES POUR CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT UN PLAN DE CONTINUITÉ ET/OU DE REPRISE D'ACTIVITÉ

POUR LA SANTÉ DES SALARIÉS, LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE

Préalable

Ceci est une trame méthodologique de PCA/PRA construite avec des directions d'EA, des encadrants d'EA et à discuter avec les membres de CSE.

Ce travail s'est fait en réunions collectives en visio au mois d'avril 2020

L'exercice vise à construire des modalités d'organisation pour pérenniser l'activité économique, sans mettre en danger la santé des salariés. Il y aura des **tensions** à discuter et à travailler entre ces deux objectifs, idéalement au sein du CSE. Des **adaptations permanentes** seront à trouver en fonction de l'évolution du contexte (prise de l'activité de certains clients, rupture de stock chez des fournisseurs, absences de certains salariés...)

Rappel des obligations générales de l'employeur

- Préserver la santé physique et mentale des salariés :
 - « Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », article L.4121-1 du Code du travail
 - « Veiller à l'adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances », article L.4121-1 du code du travail
- Actualiser le document unique d'évaluation des risques. **Le plan de continuité/reprise d'activité donne lieu à une actualisation du document unique d'évaluation DUE des risques**

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf

Rappel des obligations du salarié :

Respecter les consignes données par l'employeur, autant que le salarié en a les moyens, L4122-1 du code du travail :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

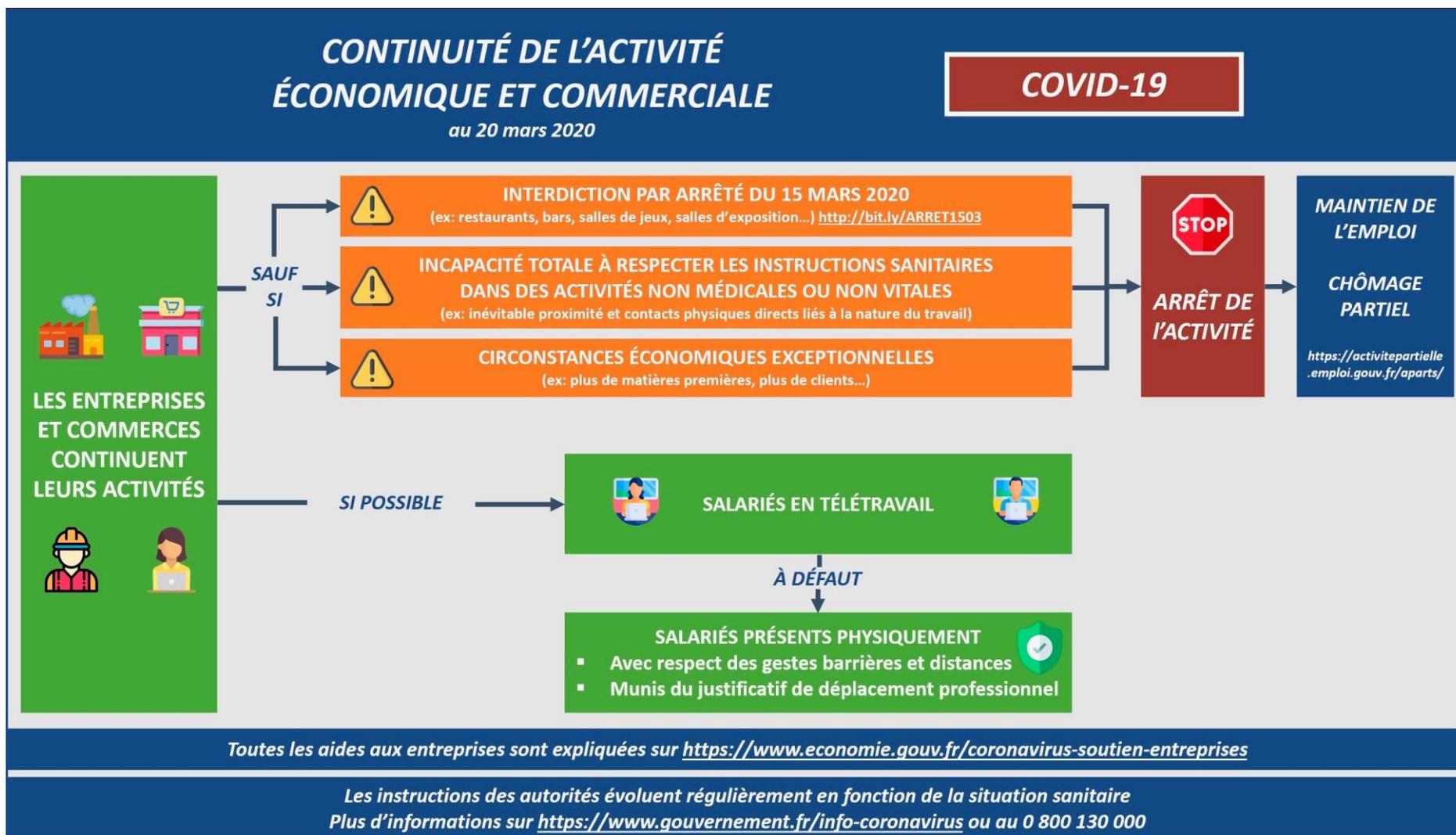
Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ».

Conditions de travail du CSE adaptées par décret :

Possibilité pour les CSE de se réunir et d'être consulté à distance :

Décret n°2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Rappel des règles à observer pour décider de la continuité ou reprise d'activité



OBJECTIFS DU PCA/PRA :

- 1) Définir et organiser les activités économiquement stratégiques pour l'entreprise en préservant la santé des salariés
- 2) Construire une relation de confiance entre encadrant et personnel, primordiale pour le bon déroulement de l'activité de chacun
- 3) Maintenir les collectifs de travail (prévenir les tensions et risques de conflits entre salariés)
- 4) Prévenir les risques de contamination covid19
- 5) Professionnaliser les CSE à l'occasion de cette crise sanitaire

Points Clé	Actions à réaliser
1) S'appuyer sur le dialogue social pour créer une instance de pilotage de crise	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construire un comité de pilotage composé du CSE et d'encadrants de proximité pour l'organisation, le suivi et l'ajustement du PCA/PRA ➤ Formaliser les procédures de reprise progressive : <ul style="list-style-type: none"> ○ Se mettre d'accord sur les activités (critères) nécessitant une reprise sans mettre en danger les salariés : <ul style="list-style-type: none"> - Activité devant être réalisée en toute circonstance - Activité pouvant être reportée ou reprise en expérimentant ○ Définir les critères de retour à l'emploi (qui sera sans doute progressif) afin de clarifier auprès des salariés qui doit reprendre l'activité, et pourquoi... ○ Être transparent dans les informations transmises au CSE et aux équipes, et sur les modalités de consultation ○ Faire de l'encadrement un relai montant et descendant des éléments utiles pour la conception, la mise en œuvre, l'ajustement et du PCA ○ Remonter et analyser les dysfonctionnements repérés par les salariés dans les ateliers et partager les solutions apportées au cas par cas (mise en place de procédure de briefing/débriefing avec salariés et ou Direction) ➤ Augmenter la fréquence habituelle des réunions, quitte à ce qu'elles soient plus courtes et rythmées pour pouvoir s'adapter à l'évolution régulière des connaissances et de l'actualité ➤ Organiser des réunions en conférences, audio ou Visio, afin de respecter les gestes barrières ➤ Mettre en place, si besoin, une procédure (temporaire) à la prise de poste, pour repérer d'éventuels symptômes Covid19, par exemple prise de température – A inscrire dans le règlement intérieur après avis du CSE, et à envoyer à l'inspecteur du travail (point de vigilance - Respect des données personnelles. De plus, il est préférable de solliciter le médecin du travail pour cette procédure (cf. annexe – règles de prise de température des salariés)
2) Réorganiser l'activité en s'appuyant sur le comité de pilotage, et en ajustant les objectifs aux moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les ressources disponibles pour mettre en œuvre les activités (stratégiques pour l'entreprise) nécessitant une reprise d'activité ➤ Repérer les compétences et acteurs clés, indispensables à la poursuite de ces activités (rotation des personnels, personnel polyvalent pouvant changer de poste, ... ?) ➤ Évaluer la disponibilité effective des salariés, anticiper le fait que ces salariés aujourd'hui disponibles seront peut-être absents demain, y compris les encadrants ; repérer les possibilités de remplacement ➤ Adapter les objectifs en tenant compte des moyens humains et techniques disponibles dans l'entreprise ➤ Analyser l'activité « en mode dégradé » afin de repérer les risques Covid19 associés aux diverses étapes de travail ➤ Identifier le matériel nécessaire à chaque étape (véhicule, outils, EPI...) et le cout éventuel à prendre en charge (cf. aides exceptionnelles de l'AGEFIPH en annexe, notamment pour frais liés au transport, à la restauration et au télétravail) ➤ Repérer les interactions avec le client, les collègues ➤ Fournir la fiche autorisant le déplacement des personnels, et s'assurer que tous les salariés en déplacement professionnel ont leur carte d'identité ➤ Point de vigilance sur les moyens de transport pour venir sur le chantier
3) Redéfinir ce qui est attendu de l'encadrement de	<p>Etre relais :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relais montant et descendant d'informations sur toutes les dimensions ➤ Être un « point de repère » pour les salariés

<p>terrain (fonction de soutien social plus que d'appui technique en cette période)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être à l'écoute de ce qui remonte du terrain pour réajuster les consignes, saisir les propositions des salariés, soutenir l'engagement collectif ➤ Alimenter la réflexion pour le comité de pilotage ➤ Maîtriser les gestes barrières et la procédure de reprise pour faire face aux situations (présence d'un malade Covid dans l'équipe) <p>Relations équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer les échanges avec l'équipe terrain (ex retour sur l'information médiatique) ➤ Sensibiliser tous les jours aux consignes de sécurité à la prise de poste : vigilance partagée, rotation sur le nettoyage ➤ Permettre une communication transparente sur ce qui préoccupe les salariés (les absences de collègues, les manques de matériel...) ➤ Mettre en place des formations « express » pour accompagner les salariés dans la réalisation de tâches non habituelles (Exemple- pour les masques et EPI, avec tuto vidéo pour tous, formation aux nouvelles conditions de réalisation du travail pour les salariés en reprise de poste) ➤ Accompagner le salarié à la reprise de poste : nouvelles pratiques, intégration dans les équipes ➤ Penser le retour des salariés positionnés sur les activités qui redémarrent pour limiter l'exposition aux facteurs de risques professionnels : transmission des informations utiles et des consignes de sécurité, savoir-faire de prudence avant la prise de poste, temps nécessaire d'apprentissage et de montée en compétences, temps de supervision ➤ Adapter la passation de consignes entre équipes, de manière à limiter les contacts physiques entre les salariés (traces écrites plutôt qu'orales, ...) ➤ Réguler les éventuelles tensions relationnelles entre salariés dans un souci d'apaisement, compte tenu des efforts d'adaptation que réclame le contexte de travail et de vie de chacun, objectiver les sources de désaccord et animer les échanges portant sur les modalités de réalisation du travail <p>Prise de décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une prise rapide de décision si manque de matériel ou consignes inapplicables : ajustement du niveau d'activité ➤ Prendre en compte la charge supplémentaire liée à la mise en œuvre des mesures sanitaires ➤ Renvoyer un salarié chez lui et l'inciter à consulter un médecin s'il présente des symptômes Covid19
<p>4) Redoubler d'attention dans les relations humaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prendre des nouvelles des salariés périodiquement, de leurs proches ; s'assurer auprès des salariés qu'on n'est pas intrusif ; pour éviter l'isolement et penser le retour à l'activité (y compris des salariés en chômage partiel ; ➤ Préparer et accompagner les salariés en poste au retour des salariés qui ont été malades, afin de protéger ceux qui reviennent (risque de mise à l'écart...) ➤ Inciter à consulter le médecin si des symptômes existent. Communiquer sur les aides d'appui psychologiques aux salariés, si elles existent. ➤ Ne pas faire travailler de personnel malade ➤ Ne pas faire travailler de salarié isolé sur un chantier ➤ Mettre à disposition des moyens pour se laver, décontaminer les surfaces, les véhicules, les outils, les EPI ➤ Informer et rassurer les effectifs pour limiter les peurs, craintes, stigmatisations ➤ Organiser, avec la médecine du travail, des actions de soutien et d'information auprès des salariés et agents ➤ Ajuster les horaires aux contraintes des salariés : temps de travail, intensité du travail, temps de repos ➤ Réfléchir à ce qui pourrait être mis en place pour faire face à l'anxiété du retour
<p>5) Formaliser les consignes de sécurité adaptées aux différents contextes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formaliser les consignes liées aux gestes barrières : <ul style="list-style-type: none"> - Sur le site de l'EA - Chez le client (site industriel) : demander au client son plan de prévention et les mesures qui s'appliquent aux salariés de l'EA (avoir des exigences de la part de vos clients pour la santé de vos salariés) - Chez le client particulier : information du client en amont sur les conditions de réalisation de la prestation et le respect des règles de distanciation sociale - Pour chacune des activités - Conditions du transport : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Véhicule de service 1 personne par rangée en croisée

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rappel des consignes pour prendre les transports en commun ▪ Utilisation du véhicule personnel pour les déplacements professionnels ➤ Réactualiser les consignes en fonction de l'évolution du contexte et des retours des salariés ➤ Sensibiliser régulièrement et par tout moyen à l'importance des mesures barrières : affichage dans les locaux (pictogrammes et visuels), appels téléphoniques, rappel à chaque prise de service tous les jours, fascicule, vidéo, tutoriels sur : ports (enlever/mettre) gants et masques, lavage des mains, ... ➤ Travailler sur la notion de vigilance partagée : contrôle par binôme par exemple... ➤ Réévaluer les risques professionnels et réactualiser le DUER
6) Mobiliser les retours d'expérience des personnels pour réajuster l'organisation et les consignes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solliciter les salariés car ils sont actifs dans la réalisation de leur travail, et en capacité d'identifier si certaines actions prévues sont tenables en termes de faisabilité et de coût personnel (Exemple de pratiques : questionnaires anonymes auprès des collaborateurs). ➤ Mettre en lumière les difficultés rencontrées dans l'exercice du travail, les aléas ou incidents non pris en compte, des situations particulières non anticipées, d'éventuelles tensions avec la clientèle, la charge émotionnelle des personnels en relation avec des publics particulièrement fragilisés ➤ Partager les pratiques développées

Annexes :

- **Fiches conseils métiers du Ministère du Travail / guides plan de continuité :**

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

- **Exemple de tutos gestes barrières :**

Utilisation d'un masque :

https://www.youtube.com/watch?v=P_RDRg4ZdjU

Retrait de gants :

<https://www.youtube.com/watch?v=NSRrhCB0m7I>

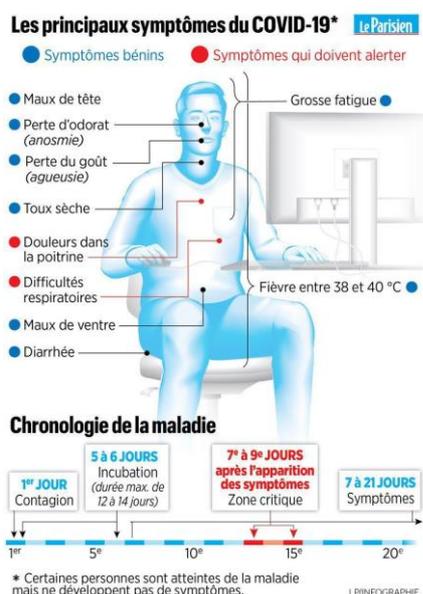
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf

Lavage de mains :

<https://www.youtube.com/watch?v=d0DJebQdvMc>

<https://www.youtube.com/watch?v=Yld9Jji0MqE>

- **Les symptômes du COVID 19**



En cas de doute :

Questionnaire d'autoévaluation du Ministère de la santé :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/orientation-medicale>

➤ **Règles de prise de température des salariés :**

Mon employeur peut-il m'imposer le contrôle de ma température à l'entrée de l'entreprise ?

La prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande de surveiller sa température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) : [Préparation au risque épidémique COVID 19](#).

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'[article L. 1321-5](#) du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être données, notamment :

- ▶ La prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- ▶ une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur ma rémunération, absence de collecte de mes données de température par l'employeur ;
- ▶ une information sur les conséquences d'un refus.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

Source :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

➤ **Les dispositifs d'appui psychologique et d'aide des salariés :**

Permanence téléphonique d'écoute psychologique de l'AGEFIPH pour les TH : **0 800 11 10 09 - 7j/7j de 9h00 à 18h00 (service gratuit)** - ligne d'écoute disponible à partir du **lundi 20 avril 2020**

Autres dispositifs recensés sur le Site de Santé publique France pour aider les salariés selon leur situation :

- La santé mentale
- Les violences
- Les violences conjugales
- Enfants et jeunes – parentalité
- Handicap
- Fin de vie – Accompagnement du deuil
- Dispositifs destinés aux professionnels de santé
- Sexualité, contraception
- Addictions
- Maladies Chroniques

Santé publique France [Liste des dispositifs accessibles](#)

➤ **Les aides financières exceptionnelles de l'AGEFIPH mobilisables dans le cadre de la crise COVID-19 :**

Objectif	Mesure
Accompagner les employeurs	Prise en charge des coûts liés au télétravail, sous la forme d'un financement comprenant le matériel informatique, le mobilier et les connexions internet, lorsque l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance et qu'il n'a pas mis en place antérieurement
Soutenir le maintien de l'activité des personnes en situation de handicap	Prise en charge du remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration des salariés ou travailleurs indépendants exerçant des activités essentielles à la Nation et indispensables à la gestion de la situation de crise sanitaire.
Soutenir le maintien de l'activité des personnes en situation de handicap	Mise en place d'une permanence téléphonique d'écoute psychologique ouverte aux personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, isolés ou rencontrant des difficultés liées au confinement et à la proximité de situations graves ou mortelles, génératrices de stress (cf. § ci-dessus)

Source : Communiqué de presse / Covid-19 : l'Agefiph prend 10 mesures pour soutenir l'emploi des personnes handicapées

➤ **Les différents types de masques de protection / les normes ARNOR**

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/faq-masques-31_mars_2020.pdf

https://masques-barrieres.afnor.org/?_ga=2.182552558.970072975.1587312632-1578559300.1587312632

Des outils de communication pour les équipes

VIDEOS « COVID-19 »

Vidéo « Conduite à tenir en cas de signes bénins/graves »

[Téléchargement \(42.5 Mo\)](#)

Vidéo « Restez chez vous »

[Téléchargement \(74.4 Mo\)](#)

AFFICHES DE COMMUNICATION CORONAVIRUS EN FALC

Le coronavirus, c'est quoi ?

[Téléchargement \(751.7 ko\)](#)

Comment vous protéger et protéger votre entourage ?

[Téléchargement \(621.4 ko\)](#)

Comment savoir si vous êtes malade ?

[Téléchargement \(446 ko\)](#)

Que faire si vous êtes malade ?

[Téléchargement \(496.5 ko\)](#)

Que faire si la maladie s'aggrave ?

[Téléchargement \(0.13 MB\)](#)

AFFICHES GESTES BARRIERES

Affiche gestes barrières (FR)

[Téléchargement \(73.2 ko\)](#)

Affiche gestes barrières (paysage)

[Téléchargement \(72 ko\)](#)

Affiche gestes barrières (EN)

[Téléchargement \(72.2 ko\)](#)

Cartouche « Gestes barrières »

[Téléchargement \(20.2 ko\)](#)

Affiches gestes barrières multilingues

[Téléchargement \(10.7 Mo\)](#)

AFFICHES DIVERSES

Que faire si je suis atteint par le coronavirus- COVID-19 ?

[Téléchargement \(97.1 Ko\)](#)

Que faire si la maladie s'aggrave ?

[Téléchargement \(103.3 Ko\)](#)

Élimination des déchets contaminés ou susceptibles d'être contaminés par le Coronavirus chez les personnes malades ou susceptibles d'être infectées maintenues à domicile

[Téléchargement \(411.7 Ko\)](#)

POSTER SANTE BD

Poster Santé BD - les gestes simples contre le coronavirus

[Téléchargement](#)

Poster santé BD - Le confinement c'est rester chez soi

[Téléchargement](#)

Poster santé BD - Attestation de déplacement dérogatoire

[Téléchargement](#)

Poster santé BD - Attestation de déplacement dérogatoire - Adaptée pour les personnes aphasiques

[Téléchargement](#)

Poster santé BD - Je reste en bonne santé pendant le confinement

[Téléchargement](#)

Poster santé BD - Je reste en bonne santé pendant le confinement (autisme)

[Téléchargement](#)

Source : Questions / Réponses UNEA – 14 avril 2020