

# Covid-19

# Plan de Reprise d'Activité

Dans ce contexte de reprise d'activité, il est primordial que les élu-e-s Cgt reprennent la main face à des Directions zélées aux ordres des Employeurs et du gouvernement.

Sans protection sanitaire, Sans protection sociale ...  
Pas de travail !



Cette pandémie a fait apparaître deux acteurs principaux dans un monde malade du libéralisme et de l'argent roi, les salariés seuls acteurs de la création de la richesse et l'importance de notre revendication du 100 % Sécu, socle de la protection sociale et de la Santé des citoyens.

Les salariés, y compris ceux des organismes sociaux, ont été, durant des décennies, les grands oubliés, les invisibles de cette société financière et inhumaine.

Pourtant, parce qu'ils continuent à travailler, le plus souvent au risque de leur propre vie, ils ont permis à cette France confinée de soutenir l'activité et surtout, d'assurer la continuité de leurs missions de service public.

Ce gouvernement, hier si méprisant, a découvert aujourd'hui que ce sont ces millions de « sans grade » qui sont indispensables à la vie de la société.

Enfin, la casse programmée de notre Sécurité sociale, du service public de l'emploi, des organismes complémentaires, de notre protection sociale issue du CNR, est bien à l'origine de la tension hospitalière actuelle qui a amené les politiques pourtant pétris de tant de certitudes néolibérales à une décision de confinement moyenâgeux de deux mois.

La dégradation de notre système de santé est la conséquence de l'asphyxie financière de la Sécurité sociale assise sur le salaire socialisé.

La création de richesse est captée depuis ces dernières décennies très majoritairement par le capital et les actionnaires, pour leur intérêt particulier au détriment de l'intérêt collectif (dividendes contre salaire socialisé).

Le 1er Ministre vient de dévoiler le plan de déconfinement du pays en vue d'une reprise de l'activité économique et sociale à partir du 11 mai 2020 pour répondre à l'exigence irresponsable du Président de la République. Le ministère du travail a quant à lui publié le 3 mai le protocole de déconfinement pour « assurer la santé et la sécurité des salariés » préférant jouer la carte du patronat à celle de la santé des salariés. (protocole joint pour info avec notre dossier).

De ce fait, les employeurs ont commencé leur réflexion pour organiser la reprise d'activités. Celui-ci insiste sur la responsabilité des employeurs, pour mener à bien ces mesures. Il y aurait certainement un terrain juridique à creuser si certains employeurs se montrent réticents à appliquer toutes les mesures qu'ils considèrent toutes comme contraignantes ....

L'activité va donc redémarrer dans les locaux des organismes sociaux. A ce titre, les IRP doivent être associées à l'élaboration du Plan de Reprise d'Activité (PRA) et le CSE doit être consulté.

De ce fait, la CGT et ses élus doivent réfléchir et proposer en amont une procédure permettant d'interpeller chaque direction d'organisme afin que la protection de la santé des salariés soit réellement prise en compte par nos employeurs.

Notre revendication : **« Sans mesures de protection, pas de reprise d'activité sur site ».**

Deux étapes doivent figurer dans le PRA : (Normalement le PCA suffit, instaurer un PRA signifierait que l'activité s'est interrompue, c'est de la Reprise d'activité sur site qu'il est en fait question)

- 1ère étape : les moyens généraux nécessaires à la protection des salariés avant la reprise d'activité sur site,
- 2ème étape : Les mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés pour la reprise d'activité sur site (mesures organisationnelles, techniques et moyens humains) mais aussi à l'occasion de leurs déplacements.

Ces deux étapes doivent être inscrites à l'ordre du jour du prochain CSE ou de la commission SSCT, quitte à le convoquer sous sa forme extraordinaire.

Notre fédération met à votre disposition cette circulaire, établie avec l'aide de camarades contrôleurs de prévention au sein des CARSAT. Elle peut vous servir de guide :

- Pour vous assurer que l'employeur respecte ses obligations,
- Pour défendre au mieux la sécurité et la santé des salariés en vue de la reprise d'activité sur site.

Ce Dossier spécial de la Fédération doit être enrichi en fonction de vos préoccupations locales au regard de la situation dans vos organismes ou établissements.

N'hésitez pas à nous faire remonter la situation de votre établissement en nous retournant la fiche de suivi sur la reprise d'activité qui est annexée au dossier.

# 1. Les obligations de l'employeur



## Mettre en place un plan de reprise d'activité (PRA)

De nombreux employeurs tentent de s'affranchir de cette étape mais le PRA doit être établi sur la base d'un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) actualisé et prendre en compte les risques de contagion mais aussi les risques d'accidents induits par la nouvelle organisation et les risques psychosociaux.

Il doit être conçu en association avec les représentants du personnel, en prenant l'avis des salariés représentant les postes les plus concernés par la réorganisation.

Les élus peuvent anticiper les questions pratiques.

Le CSE est légitime pour demander, à l'employeur, le PRA et le DUER ainsi que le respect de la consultation de l'instance avant toute reprise. Si non, il est possible de saisir l'inspection du travail, en urgence.

## Consulter le CSE

L'ordonnance n°2020-460 du 22/04/20 prévoit la possibilité d'une modification des délais de consultation. Ces derniers sont réduits à 8 jours sur décision unilatérale de l'employeur.

Pour autant, l'information transmise par l'employeur doit être suffisante, écrite, précise et concise pour permettre au CSE de rendre un avis éclairé. Cet avis doit être transmis à l'inspection du travail, à la médecine du travail ainsi qu'aux CARSAT.

Pour rappel : l'employeur peut organiser les réunions de CSE par voie de visioconférence, conférence téléphonique, voire de messagerie instantanée. (Décret n°2020-419 du 10/04/2020).

## 2. Les moyens nécessaires à la protection des salariés avant la reprise d'activité sur site



Un certain nombre de produits et de protections individuelles seront nécessaires à la reprise de l'activité afin de protéger la santé des salariés. Des mesures seront également nécessaires quant à l'aménagement ou la configuration des locaux. Il conviendra donc de porter à l'ordre du jour du CSE le plus proche ou de la commission SSCT, les sujets nécessitant une prise en compte et un traitement rapide.

Un seul mot d'ordre : **« Sans mesures de protection, pas de reprise d'activité sur site ».**

Bien évidemment, cette liste n'est pas exhaustive.

- Les produits et équipements individuels suivants ont-ils été commandés ? Date de livraison ? Où sont-ils disponibles dès maintenant, en quelle quantité ?
  - o Masques et gants
  - o Lunettes de protection, visière,
  - o Gel hydroalcoolique, savon, essuie mains jetables
  - o Surblouses (activité à définir)
  - o Charlottes (activité à définir)
  - o Lingettes virucides
  - o Protections type plexiglass pour les postes d'accueil, les box de rendez-vous, les caisses dans les restaurants d'entreprise.
- Le réapprovisionnement de ces produits est-il prévu ? A quelle fréquence et dans quel délai ? Il faut éviter toute rupture de stocks durant la présence du virus, à défaut, cela justifierait immédiatement un droit de retrait.
- Le nettoyage préalable des locaux est-il programmé ? Quand ? Par qui ?
- Des PC portables pour privilégier le travail à distance pour toutes les activités qui le permettent.
- Des téléphones portables pour les agents jusque-là contraints de téléphoner avec leur propre téléphone.

### **3. Les mesures de prévention nécessaires à la reprise de l'activité à l'issue du confinement (mesures organisationnelles, techniques, moyens humains).**

Rappeler à la direction que le retour ne sera possible que si les moyens généraux nécessaires à la protection des salariés ont été reçus en quantité suffisante.

#### **Avant le retour des salariés concernés :**

Comment organise-t-on :

- La distribution des équipements de protection tant au niveau du siège de l'organisme que des sites extérieurs ?
- La répartition des salariés afin de garantir la distanciation ? Leur circulation dans l'organisme ? (Sens unique pour éviter l'éventualité d'un croisement dans un couloir ou dans un escalier)
- La communication individuelle auprès des salariés en amont du retour ?
- L'information permanente des salariés (rappel des consignes : par mail individuel, par voie d'affichage ?)
- La reprise progressive : quel service, quel effectif, quelles situations (dispense d'activité, télétravailleurs en situation inconfortable à domicile, etc) pour garantir la distanciation physique ?
- Leurs déplacements s'ils voyagent en transport en commun ou s'ils n'osent plus prendre ces mêmes transports.

#### **Lors du retour des salariés concernés :**

- Comment seront assurés :
  - o L'accueil des salariés qui reprennent sur site (communication des informations sur l'organisation et les consignes) ?
  - o La distribution des équipements de protection (gants, gels, etc.) ?
- Concernant les mesures de distanciation, comment seront organisés :
  - o Les bureaux fermés et les open space ?
  - o Les lieux collectifs ou matériels partagés : salles de réunion, management visuel, imprimantes, badgeuses, ascenseurs, point café, fontaine à eau, etc.) ?
- Concernant les mesures barrières et les zones de contact :
  - o Comment seront nettoyés les claviers digicodes, les poignées des portes, des fenêtres, les rampes d'escalier, etc. ?
  - o Y aura-t-il des flacons de gel hydroalcoolique à proximité des outils partagés (imprimantes, etc.) ?
  - o Le contrat d'entretien des locaux sera-t-il adapté ?
  - o Des poubelles spécifiques seront-elles mises en place pour recevoir les équipements de protection usagers et contaminés (gants, masques, etc.) en nombre suffisant ?
- La restauration collective sera-t-elle rouverte ? Des paniers repas seront-ils mis à disposition si le restaurant d'entreprise n'est pas rouvert, quels lieux seront accessibles pour prendre le repas ? Avec quel équipement ? (Réfrigérateur, micro-ondes).
- Quel équipement dans les sanitaires ? (Essie-mains jetables en lieu et place du sèche-main électrique ou du dérouleur avec torchon en tissu).

### Lors du retour des salariés concernés :

- Quelles mesures de nettoyage sont prévues pour l'utilisation des véhicules de service partagés ? (Salariés de l'informatique, du service prévention, du service social, managers, etc)
- En cas de co-voiturage, quelles mesures de distanciation sont-elles prévues ? (Pour les salariés, notamment, qui devraient se rendre à deux sur les sites extérieurs afin d'y installer du matériel de protection (plexiglass).
- Quelle organisation pour la distribution du courrier dans les services ?
- Quelle règle de déplacement individuel dans les services : accès au RH, à l'infirmerie, aux services transverses ?
- Quelles informations seront données aux SST (Pompiers, serre-file et personnes en charge de la mise en œuvre du plan d'évacuation des locaux) ?
- Comment sera assuré le suivi de l'efficacité des mesures prises et l'organisation des remontées d'information (dysfonctionnement, absence de matériel, etc.) ?

L'ensemble de ces mesures doivent être étudiées de façon spécifique pour chaque site et pour tenir compte des particularités de l'ensemble des activités nécessaires aux différents services. Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) doit être mis à jour.

Ces mesures devront être validées, évaluées et adaptées avec un petit nombre de salariés, dans un premier temps. Ce temps de validation, d'évaluation et d'adaptation devra être pris en compte dans la date de reprise d'activité sur site.

Les contraintes liées à la nouvelle organisation seront, sans doute, mieux acceptées si les agents sont volontaires pour reprendre sur site.



## 4. Repères revendicatifs en cas de crise sanitaire

Pour les raisons ci-dessus, il conviendra de revendiquer le retour sur site sur la base du volontariat

### Télétravail

- Le télétravail doit rester la règle pour le plus grand nombre de collègues, quelle que soit leur direction, quel que soit leur métier et qu'aucun choix de maintien sur site de collègues ne soit opéré selon des arbitrages de production.
- Demander aux directions de rappeler à tous les télétravailleurs :
  - o Les principes de sécurité de base du branchement électrique des équipements informatiques,
  - o Les bonnes pratiques ergonomiques concernant l'aménagement physique de leur poste de travail (postures de travail, positionnement des écrans, etc.) afin d'éviter l'apparition de troubles musculosquelettiques,
  - o Les bonnes pratiques du travail sur écran (pauses, alternances de tâches, etc.)
  - o Les bonnes pratiques de déconnexion afin de préserver les temps de repos et de concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le rappel de ces bonnes pratiques est d'autant plus important qu'elles sont totalement nouvelles pour certains salariés qui n'ont jamais eu l'occasion de télétravailler avant l'épisode de pandémie et peuvent ainsi se sentir démunis face à cette nouvelle organisation du travail dans un contexte général anxiogène.

### La liste des risques :

- L'isolement social et professionnel
- Le burn-out lié à la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle
- Le stress lié aux objectifs
- Le stress lié à la nature de la tâche
- Le mal-être généré par un contrôle abusif
- La violence externe (exemple des clients difficiles)
- La souffrance liée à la démotivation, elle-même liée à la monotonie de l'environnement de travail
- Le matériel inadapté (lenteurs des systèmes, pannes...)
- L'environnement socio-économique
- Le rejet des collègues qui jugent le salarié en télétravail « privilégié »
- Le management du salarié en télétravail
- Le passage au télétravail
- La désocialisation causée par la distance Les problèmes pathologiques masqués par l'isolement géographique (conduites addictives)
- Le risque de travail isolé
- Le travail sur écran
- Les paramètres physiques
- Le risque électrique

### **Maintien du salaire a 100% pour:**

- Les salariés vulnérables, ou ayant des personnes vulnérables dans leur entourage proche, qui doivent être préservés et maintenus à leur domicile
- Les salariés qui gardent à domicile leurs enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap et dont l'établissement scolaire sera encore fermé ou qui auront fait le choix de ne pas mettre leur enfant à l'école
- Les salariés dont l'activité ne relève pas du télétravail, ou qui n'ont pas l'équipement ou les conditions de vie nécessaires à l'exercice du télétravail

### **Santé et sécurité des salariés**

- Déclaration de tout salarié atteint du Covid-19 en accident de travail.
- Mise en place de tests de dépistage avant de reprendre une activité sur site pour les salariés qui le souhaiteraient.
- Aménagement des postes de télétravail pour l'ensemble des télétravailleurs s'ils devaient rester plus de 3 jours par semaine en télétravail
- Maintien de l'indemnité kilométrique pour permettre aux salariés qui utilisaient les transports en commun d'utiliser leur véhicule personnel et, en derniers recours, mise à disposition d'équipements de protection pour les salariés qui n'ont pas d'autre possibilité que d'utiliser les transports en commun.

### **Mesures de santé et de sécurité au travail**

- Désinfection préalable de tous les bâtiments•
- Déclaration en accident de travail de tout salarié atteint du Covid-19
- Assurer dans tous les sanitaires un approvisionnement suffisant en savon liquide et en essuie-mains papier de qualité
- Mettre en place des systèmes d'ouverture des portes « pied ou coude » pour les salles et les toilettes.
- Fournir des poubelles supplémentaires afin que les salariés puissent y jeter exclusivement masques, mouchoirs, gants et réfléchir aux endroits stratégiques pour les positionner.
- Identifier les outils mutualisés tels que les imprimantes, les copieurs etc, et mettre à disposition, à proximité, de quoi les désinfecter à chaque utilisation et changement d'utilisateur
- Mettre en place un ratio maximum de salariés par bureau permettant de respecter une distance de 2 mètres entre chaque collègue.
- Tenir toutes les réunions par visio.
- Présence de personnel d'encadrement avec la mission, entre autres, de veiller à la mise en œuvre effective des mesures définies.
- Maintenir la présence, là où il existe, du service de santé au travail.
- Communiquer aux sauveteurs secouristes du travail présents sur site les consignes et protocoles de soins d'urgence et leur mise à jour régulière.
- Neutraliser les ascenseurs,
- Mettre en place un numéro d'appel unique permettant à chaque collègue de faire remonter les difficultés rencontrées.
- Mise en œuvre du Document Unique des Evaluations et Risques Professionnels (DUERP)
- Modification des contrats d'entretien pour augmenter les heures de nettoyage afin de désinfecter quotidiennement les locaux et les outils partagés en libre-service
- Mise en place de visites régulières de la CSSCT
- Communiquer la liste des membres de la CSSCT et leurs coordonnées pour être joint par les salariés qui le souhaiteraient

## Transport

- Maintien de l'indemnité kilométrique pour permettre aux salariés d'éviter le recours aux transports en commun jusqu'au déconfinement total.
- Intégrer dans le temps de transport dans le temps de travail journalier habituel.
- Pour les véhicules de l'organisme, mettre à disposition le matériel nécessaire pour la protection des chauffeurs (gants, masques, gel, sacs poubelles), ainsi que les produits nécessaires à la désinfection (clés, poignées de porte, volant, etc)
- Possibilité de travailler dans un autre site plus près du domicile et éviter l'utilisation des transports en commun

## Santé et sécurité du public

- Installation de plexiglass ainsi qu'un marquage au sol de distanciation pour les salariés en lien avec le public.
- Réorganisation des accueils et de l'accueil libre-service par la mise en place de séparateurs entre les salariés et les usagers
- Suppression de l'utilisation au tout venant des bornes et des matériels informatiques à disposition des usagers

## Restauration

- Mise à disposition des salles de réunion aménagées avec une amplitude large d'utilisation permettant ainsi de limiter le nombre de salariés présents simultanément dans ces espaces.
- Mise à disposition du gel hydro alcoolique, des solutions lavantes et des essuie mains
- L'emplacement des tables dans ces salles doit permettre une distanciation d'au moins deux mètres entre les utilisateurs.

## Formation

- Dédoublage des salles de manière à assurer une distanciation d'au moins deux mètres entre chaque salarié.
- Gel ou report temporaire de certaines formations et la mise en « mission jours » des stagiaires.

## Mission, Rôle des IRP, Circulation des Délégués Syndicaux

- Possibilité de mettre en œuvre le droit d'alerte
- Utilisation du droit de retrait
- Consultation des CSE
- Outil à mettre à disposition des organisations syndicales pour communiquer avec l'ensemble des salariés
- Libre circulation des élus et délégués syndicaux, dans le respect des règles et des gestes barrières. Ils doivent pouvoir circuler librement, conformément à l'article L2315-14 du Code du Travail

## Sous traitance

- En tant qu'entreprise utilisatrice, les organismes ont la responsabilité de la coordination des mesures de prévention. Ils doivent demander à chacune des entreprises extérieures intervenantes, préalablement à la reprise des travaux, la communication des dispositions envisagées pour préserver la santé de leur personnel et rédiger, avec ces mêmes entreprises, un avenant au plan de prévention afin de tenir compte des mesures nouvelles. Nos organismes doivent s'assurer de la communication effective, par le représentant de l'entreprise extérieure, des nouvelles consignes à son personnel