



ORGANISER LE PLAN DE REPRISE DE L'ACTIVITE INDUSTRIELLE

Finalité

- Préserver la santé des personnes :
 - des salariés de l'entreprise, tous statuts intégrés,
 - des personnes extérieures intervenant dans l'entreprise : prestataires, sous-traitants, fournisseurs, clients,
 - des proches des salariés.
- Maintenir autant que possible, l'activité de l'entreprise au service de ses clients (particuliers et entreprises) et procéder à un redémarrage progressif vers une situation plus « normale ».
- Permettre de redémarrer sur la base du volontariat en y associant un maximum les salariés.
- Limiter certaines conséquences sociales du confinement : accroissement des inégalités, crises ou violences familiales ou de voisinage...

Nb : les numérotations dans les slides suivantes ne préfigurent pas d'un ordre de priorité mais permettent le lien avec le fichier Excel de suivi complémentaire à ce Powerpoint

Préalables à une reprise partielle de l'activité

Motifs d'une reprise de l'activité

- 1 L'entreprise répond à une demande des pouvoirs publics sur des activités stratégiques pour la nation.
- 2 L'entreprise produit des biens ou matériels médicaux pour les établissements de soins ou pour les particuliers.
- 3 L'entreprise produit des biens ou matériels d'utilité reconnue et/ou partagée pour les particuliers (matériels ménagers, tablettes et ordinateurs très utiles pour l'enseignement, etc...), ou pour d'autres entreprises.
- 4 L'entreprise se trouve en situation financière fragilisée malgré les mesures de soutien gouvernementales, ou risque de perdre des marchés essentiels, tant pour les biens de consommation français, que pour l'exportation.
- 5 La reprise partielle anticipée d'activité permet de remettre en route l'entreprise progressivement sur la base du volontariat.
- 6 La reprise partielle anticipée répond à une situation d'isolement vécue négativement qui accroît encore les inégalités, ou amplifie les crises ou violences familiales ou de voisinage.

Capacités à reprendre une activité partielle

- 7 S'assurer que les fournisseurs sont eux-aussi en capacité de reprendre une activité partielle.
- 8 Informer et solliciter les personnels concernés.
- 9 Recenser les personnes volontaires pour une reprise de l'activité.
- 10 Interpeler les services de santé au travail pour des conseils et recommandations (pluridisciplinarité : Médecin du Travail, Ergonome, Ingénieur Prévention...)
- 11 Prendre connaissance et s'appuyer sur les fiches métiers gouvernementales, lorsqu'elles existent, ou bien encore les fiches métiers des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI).

12 Examiner toutes les modalités de Plan de Continuité de l'Activité (PCA) en réunion de Comité Social et Economique (CSE), incluant : les motifs d'une reprise partielle d'activité, les processus clés à faire fonctionner, les risques en cas d'arrêt durable de l'activité, et toutes les mesures ci-après détaillées sur l'organisation du travail et la prévention de la santé des travailleuses et travailleurs.

13 Réviser le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) qui relève de la responsabilité du chef d'entreprise au sein du CSE, et demander :

- L'inscription au DUER du risque COVID 19. L'employeur est obligé d'indiquer les mesures mises en place. En débattre en CSE permet une trace écrite (PV). Ce sera un point d'appui pour les salariés qui seraient malgré tout infectés avec des séquelles, dans leurs éventuelles démarches futures de reconnaissance de maladie professionnelle.
- La révision du programme annuel de prévention (PAPRIACT) pour inscrire l'ordre des priorités pour les actions à mener. L'employeur doit justifier les choix et ne peut pas s'opposer aux recommandations faites par le CSE.

14 Examiner en commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) le détail des mesures sanitaires, en lien avec les représentants de proximité

15 Négocier, ou réviser, un accord de reprise partielle de l'activité sur les bases précédentes, intégrant les motifs et capacités à reprendre une activité partielle.

16 Programmer un point de rendez-vous journalier entre la direction et les représentants des organisations syndicales signataires pour examiner tous les nouveaux cas suspects, la remontée et le traitement des problèmes, éprouver les procédures mises en œuvre.

17 Rediscuter en réunion de CSE avant tout projet d'augmentation des volumes de production et/ou de réintroduction d'équipes de travail supplémentaires.

Management et Organisation du travail

Management

18 Organiser une reprise d'activité de tous les managers concernés et des représentants du personnel, au moins deux jours avant les autres salariés, pour intégrer les nouvelles règles de sécurité et participer à la mise en œuvre des mesures de protection.

19 Mettre en œuvre des mesures particulières de soutien aux managers de proximité.

20 Dégager les managers des reporting non indispensables, pour renforcer le soutien aux opérationnels, et le traitement concret des problèmes.

21 Consacrer la première journée de reprise des salariés à : la prise de connaissance des nouvelles règles sanitaires ; la prise de contact avec leur nouveau poste de travail ; l'examen de celui-ci, la formulation et mise en œuvre de solutions adaptées ; tout ceci dans le cadre d'un début très partiel de l'activité.

22 Mettre en place un système réactif de recueil des problèmes et suggestions, en les différenciant en deux catégories :

- Sécurité des personnels, incompatibilité des mesures de protection avec la nature des activités, etc...
- Problèmes techniques ou d'organisation liées à l'activité partielle, au fonctionnement en mode dégradé, à la gestion de la polyvalence, etc...

Management (suite)

- 23 Dédier une équipe spéciale mixte (RH et autres fonctions support) pour l'examen et le traitement des problèmes et suggestions. Prévoir d'intégrer des référents des salariés (référents covid par unité désignés par les salariés par ex) pour faire le lien dans les équipes et être un support aux managers.
- 24 Organiser autant que possible un debriefing quotidien, en respectant les règles de distanciation.
- 25 Assurer une écoute et un soutien managérial aux personnes inquiètes.
- 26 Mettre en place un numéro d'appel vers la médecine du travail, une personne ou une équipe compétents pour répondre aux questions et besoins de soutien.
- 27 Proposer aux salariés ayant une fragilité de santé particulière de se signaler au service des ressources humaines (service du personnel).
- 28 Définir avec ces personnes qui se signalent les moyens de protection renforcés et les modalités particulières d'organisation du travail à mettre en place.

Fonctions de production

- 29 Redémarrer les productions et le nombre d'équipes à un niveau inférieur à celui avant crise.
- 30 Réduire les cadences ou rythmes de production, et donc « rééquilibrer les postes » pour respecter la distance de sécurité.
- 31 Disposer d'un plan de polyvalence et de formation pour répondre à cette diminution des cadences, tenir compte des personnels volontaires, et permettre le remplacement des personnes aux postes.
- 32 Définir à l'avance un processus de fonctionnement dégradé ou un arrêt de production pour chaque secteur principal de production qui aurait un taux d'absentéisme important ; choisir les machines qui seront arrêtées en priorité.
- 33 Réserver un temps en début et fin de poste pour permettre aux employés de nettoyer toutes les surfaces en contact avec les mains (outils, organes de commande, claviers...), et leur mettre à disposition les moyens de nettoyage nécessaires : produits désinfectants (ou chiffon avec nettoyant antiseptique type eau de javel diluée à 2% ou alcool isopropylique) et gants en nitrile.
- 34 Délimiter les postes de travail par un marquage au sol pour le respect des distances de sécurité.
- 35 Supprimer les postes de travail organisés en vis-à-vis, ou installer un écran en plexiglas.

Fonctions Logistique (mesures spécifiques)

36 Réorganiser les flux afin de mettre en zone tampon pendant 3 heures toutes les pièces et paquets réceptionnés ou en provenance d'un autre atelier.

37 Mettre en place des dispositions (matérialisation des espaces, protections en plexiglas...) pour éviter les contacts directs entre les fournisseurs externes et les personnels logistiques internes.

38 Adresser des instructions particulières aux fournisseurs pour la réception des marchandises, et aux clients pour la livraison des marchandises ou produits.

39 Prévoir un accès aux sanitaires, un point d'eau et du gel hydroalcoolique et demander aux transporteurs de se laver les mains dès la descente du véhicule, et avant leur départ.

40 Si une restauration est organisée sur le site, proposer des paniers repas aux chauffeurs longue distance

Fonctions support ou activités de type tertiaire

- 41 Organiser le télétravail pour toutes les activités compatibles; Identifier les postes ou fonctions incompatibles avec le télétravail.
- 42 Réorganiser les implantations pour le personnel restant en présentiel, permettant, par exemple, d'occuper un poste physique sur deux ou trois.
- 43 Organiser si possible une alternance entre salariés en présentiel et salariés en télétravail ; le télétravail restant à privilégier autant que possible.
- 44 Organiser des réunions avec un nombre réduit ou limité de collaborateurs.
- 45 Demander aux salariés de désinfecter la table à leur arrivée en salle de réunion, et si possible de ventiler la salle en fin de réunion.
- 46 Laisser un espace temporel de 15 minutes entre deux réunions en salle.

Fonctions particulièrement exposées

- 47 Apporter une attention particulière aux fonctions confrontées à un risque plus important de contamination : médical, accueil, sécurité ou gardiennage, secouristes ou pompiers, personnel de nettoyage, personnels en contact avec l'extérieur...
- 48 Définir pour ces personnels des mesures de protection renforcées adaptées à leurs activités.

Conditions Sociales et Sanitaires

Moyens de protection : Distanciation

49 Maintenir une distance de 1m minimum entre deux personnes dans toutes les circonstances de l'activité : transport vers l'établissement, prise de poste (vestiaires...), en poste, en réunion...

50 Prévoir des mesures spécifiques quand on ne peut pas garder une distanciation :

- pointer le nombre de postes concernés,
- revoir en priorité le process si possible en lien avec les salariés concernés,
- sinon renforcer les barrières matérielles en plexiglass,
- renforcer le port des EPI, et tenir compte de ce port renforcé dans le temps de travail avec des pauses supplémentaires,
- faire un suivi renforcé de ces postes journallement dans les réunions,
- prévenir l'employeur en cas de difficultés, et en cas extrême utiliser la procédure de retrait DGI. (danger grave et imminent).

51 Modifier les flux de déplacement des personnels pour éviter le croisement des personnes aux changements d'équipes, et dans l'activité de travail ; Matérialiser la circulation à l'intérieur des bâtiments.

52 Surveiller les vestiaires lors des changements d'équipe, pour éviter la proximité ou le nombre trop conséquent de personnes présentes au même moment ; échelonner les entrées du personnel.

53 Décaler au minimum de 15' minutes l'arrivée de l'équipe suivante pour que les salariés ne se croisent pas dans les vestiaires ; cette disposition devant s'accompagner d'une réduction équivalente du temps de travail à rémunération maintenue.

54 Réduire strictement les déplacements extérieurs des salariés, et les visites des personnes extérieures à l'établissement.

55 Augmenter les capacités de transport collectif pour diviser par deux le nombre de personnes dans un bus et/ou inciter à l'usage des véhicules individuels.

Moyens de protection : consignes et matériels

- 56 Afficher largement les consignes de « gestes barrière », pour les personnels et intervenants extérieurs.
- 57 Définir un plan d'implantation des contenants de substances hydroalcooliques dans chaque bâtiment, et sur le lieu de passage des salariés.
- 58 Mettre à la disposition des salariés : un masque (type à préciser selon l'activité de travail), et, selon les activités, des gants et lunettes (ou autres équipements spéciaux tels que blouses), en les renouvelant régulièrement.
- 59 Mettre à disposition du personnel un kit de désinfection (gants, spray désinfectant, chiffons jetables et essuie-tout, gel hydroalcoolique), réapprovisionné régulièrement, dans les salles de pause, de réunion, et dans les ateliers.
- 60 Prévoir une formation à l'utilisation des Equipements de Protection Individuelle (EPI) : comment mettre un masque, des gants, des blouses, les retirer
- 61 S'assurer en fin de poste que tous les moyens de nettoyage restent disponibles en nombre ou quantité.
- 62 Ventiler les locaux, mais proscrire l'utilisation de ventilateurs électriques individuels.
- 63 Vérifier la qualité des filtres en cas de ventilation et de climatisation (il faudrait au mieux éteindre les climatisations le plus possible).

Moyens de protection pour les activités annexes

64 Adapter les lieux et modalités de restauration pour :

- préserver les distances de sécurité,
- éviter les transmissions par le contact partagé des couverts,
- éviter une transmission par un employé de la cantine vers les aliments.

65 Fermer les distributeurs de café, micro ondes et fontaines à eau.

66 Mettre en place une distribution de bouteilles d'eau.

67 Définir la fréquence de nettoyage et désinfection des zones communes et à contacts fréquents, poignées de portes, rampes, tourniquets.

68 S'assurer que tous les personnels en charge du nettoyage (interne ou externe à l'entreprise) disposent des moyens de protection adéquats.

69 Nettoyer les vestiaires entre deux changements d'équipes.

Consignes générales aux personnes

70 Demander au personnel, sur le principe du volontariat, de contrôler sa température avant de venir travailler, et de se signaler en cas de doute.

71 Mettre à disposition des thermomètres dans chaque bâtiment ou secteur d'activité, pour permettre au personnel de prendre sa température frontale, et définir les modalités d'usage et de nettoyage.

72 Demander aux personnes qui ont eux-mêmes des symptômes, ou des membres de la famille, de ne pas se rendre au travail :

- Sensation fébriles (frissons, courbatures, douleurs articulaires...)
- Fièvre (à partir de 37,8°)
- Toux
- Fatigue intense

73 Envisager de proposer un dépistage régulier, sur la base du volontariat, lorsque les capacités d'analyse seront assurées.

Protection des personnes suspectes entrées dans l'établissement et des collègues de travail (dispositions à mettre en œuvre avec la médecine du travail)

- 74 Assurer l'isolement sanitaire de la personne vis-à-vis des autres employés avant son transfert à l'hôpital ou vers son domicile (local ou pièce spécifique prévue à cet effet).
- 75 Organiser son évacuation et sa prise en charge médicale.
- 76 Identifier les structures sanitaires de la ville devant intervenir pour prendre en charge les personnes suspectées d'une contagion au coronavirus.
- 77 Informer la famille de la personne, l'alerter sur la nécessité de prendre contact avec les autorités sanitaires, et transmettre les coordonnées associées.
- 78 Informer le référent syndical du secteur (à désigner par exemple parmi les [organisations syndicales](#) qui soutiennent la reprise de l'activité).
- 79 Demander aux personnes travaillant dans la même zone de se laver les mains et de sortir de la zone de travail pendant la phase de nettoyage des installations.
- 80 Nettoyer le poste et les zones de travail susceptibles d'avoir été touchées par l'employé.
- 81 Eliminer les déchets produits par la personne contaminée.
- 82 Analyser l'activité de travail de la personne durant les 24h ayant précédé l'apparition des symptômes, et procéder aux nettoyages adéquats.
- 83 Prévenir tous les employés susceptibles d'avoir côtoyé cette personne.
- 84 Renforcer le contrôle de la prise de température de ces personnes, et les [consignes d'hygiène](#).

Reconnaissance

Mesures spécifiques pour le personnel volontaire

85 Négocier des dispositions particulières pour reconnaître l'engagement des personnels volontaires, et les compétences nouvelles mises en œuvre.

86 Ces mesures peuvent être :

- un soutien au dépistage, avec l'appui de la médecine du travail et des institutions de santé locales.
- une souplesse accordée aux salariés sur les horaires de travail en cas d'enfants malades ou de difficultés de garde temporaires,
- d'autres formes de reconnaissance (aide pour la garde d'enfants...).
- exceptionnellement des mesures financières en compensation de situations dégradées ou lorsque le port renforcé d'EPI augmente la pénibilité ressentie (par exemple en cas de canicule)