

# **Expertise, Conseil, Formation**

au service des représentants du personnel

# Petit guide pour la prévention des risques professionnels dans le contexte du Covid-19

Au-delà de tout ce qui a pu être dit et écrit sur les mesures techniques de protection face au virus, ce guide a pour vocation de traiter de la problématique de leur mise en œuvre à l'épreuve du travail réel et des conditions dans lesquelles il s'effectue.







www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



Le maintien de l'activité dans le cadre de la pandémie du Covid-19 remet au premier plan la question de la santé au travail, mais cela se fait dans un contexte particulièrement défavorable et complexe.

### \* Défavorable du point de vue des outils

Pour rappel, le CHSCT, instance de proximité <u>et</u> entièrement dédiée à la prévention des risques professionnels, a disparu, et est remplacé par un CSE qui doit traiter de toutes les problématiques qui étaient celles des CHSCT, des CE et des DP, sur des périmètres géographiques et fonctionnels élargis. Les enjeux de santé au travail risquent donc de se trouver deux fois dilués : par la longueur des ordres du jour et l'étendue des périmètres. Cette évolution s'accompagne d'un affaiblissement des connaissances et des expériences : nombre de représentants du personnel sont issus des CE et n'ont pas (encore) bénéficié d'une formation à la prévention des risques professionnels, nombre d'anciens élus dans les CHSCT n'ont pas retrouvé de mandats.

A cela s'ajoutent les ordonnances prises dans de le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui viennent de restreindre le fonctionnement des CSE, notamment les conditions de leur consultation.

### \* Complexe

Parce que la crise sanitaire est étroitement imbriquée à une crise économique qui va mettre en tension la problématique de l'emploi avec celle des conditions de travail. Les mesures déjà prises par le gouvernement sur le plan économique ont des effets ambivalents : si certains textes viennent améliorer les conditions de prise en charge du chômage partiel, d'autres dégradent les conditions de travail. L'augmentation rendue possible de la durée hebdomadaire du travail, la généralisation du télétravail, la réduction du nombre de RTT, notamment, auront des effets sur la santé au travail.

Parce que la crise sanitaire est appelée à durer (pour le moment pas de vaccin, pas d'immunité collective) tout comme ses effets sur les organisations du travail. La reprise du 11 mai a conduit les employeurs à consulter les CSE sur des « plans de reprise d'activité », mais ces plans ne constituent que la première étape d'un processus appelé à durer et qui va nécessiter des adaptations. Dans cette perspective, un dialogue social de qualité est indispensable pour permettre la prévention des risques professionnels liés au Covid-19.

### Dans ce contexte, le cabinet DEGEST :

est à votre disposition pour vous assister dans le long court dans vos démarches, réflexions, analyses de votre situation particulière aussi bien sur les aspects économiques que sur les aménagements des organisations et des conditions de travail.

vous propose ci-dessous un guide pratique des réflexes et des points de vigilance à adopter, des pièges à déjouer. Ce guide est issu pour partie de premiers retours d'expérience sur les conditions réelles de reprise d'activité.

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



## Fiche n°1: Ce qui change avec la reprise d'activité

### Rappel des 3 niveaux de prévention

#### **Prévention** Protection Réparation (prévention « primaire ») (prévention « tertiaire ») (prévention « secondaire ») Prévenir les risques Réparer les conséquences Diminuer les professionnels à la source : d'un risque réalisé conséquences éventuelles éliminer ou réduire les (traitement des malades, des risques professionnels facteurs de risques (protections collectives etc.) professionnels et/ou individuelles)

- La reprise d'activité nous fait passer d'une situation où dominait la prévention primaire, c'est-à-dire la seule véritable prévention, à une situation où vont dominer les mesures de protection.
- Jusqu'au 11 mai :

L'obligation légale du confinement constitue par elle-même une mesure de prévention « primaire », c'est-à-dire permettant d'éviter le risque virologique. Même si la situation est variable d'un secteur à l'autre, l'exposition de nombre de salariés au virus sur leur lieu de travail est en effet réduite et même supprimée dans certains cas grâce à la mise en œuvre du télétravail, du chômage partiel et de la réduction ou de l'arrêt de certaines activités.

#### Depuis le 11 mai :

On entre dans une phase critique qui va se traduire par la réexposition de nombreux salariés au risque. Du coup, le dispositif destiné à préserver la santé des agents repose de manière bien plus forte sur les mesures de protection collectives et individuelles, et consiste à protéger contre le risque virologique plutôt qu'à le prévenir.

# Les plans de reprise d'activité : nécessaires mais insuffisants

Vous avez donc été ou allez être amenés à vous prononcer sur ces « plans de reprise d'activité », qui constituent pour l'essentiel la déclinaison d'un protocole national conçu par les pouvoirs publics. Si ces plans sont nécessaires, il importe d'en souligner les limites :

### En termes de méthode :

- Ils ne sont pas conçus avec les IRP ni les salariés.
- Ils sont conçus comme un ensemble de normes, de consignes, produites de manière descendante et qui devraient s'appliquer à toutes les situations.

#### En termes de contenu:

- Ils se concentrent, pour l'essentiel, sur ces mesures de protection individuelles et collectives : masques, distanciation, gants, gestes « barrière ».
- Ils isolent le risque Covid des autres risques professionnels



## Fiche n°2: Adopter le bon angle d'attaque

La reprise d'activité dans un contexte de crise sanitaire est porteuse de risques professionnels qui ne se réduisent pas au risque de contamination par le virus Covid. De bonnes mesures sanitaires inadaptées aux réalités opérationnelles se révèleront inefficaces et porteuses d'autres risques.

La problématique n'est pas tant sanitaire qu'organisationnelle.

« On dira ce qu'on voudra, mais avec la fatigue accumulée avec le confinement, je suis beaucoup moins efficace »



### points de vigilance :



Prendre en compte les risques psychosociaux dont est porteuse la crise sanitaire et que la reprise d'activité peut contribuer à révéler

« C'est simple, je dois prendre 10 minutes pour nettoyer mon poste de conduite, il faut revoir les horaires de départ »



Avoir bien en tête que l'application des mesures de protection anti-Covid constitue une charge de travail supplémentaire

« Le plan prévoit un double sens de circulation pour les usagers, mais sur notre site ce n'est tout simplement pas faisable! »



Ne pas réduire la sécurité à l'application de normes d'hygiène définies en amont du travail réel

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



# Fiche n°2: Adopter le bon angle d'attaque

# Les salariés qui reprennent le travail ne sont plus les mêmes et sont potentiellement exposés à des facteurs de risques :

- Surcharge de travail en lien avec les contraintes du confinement : rupture de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, charge mentale liée au travail à distance (situation inédite pour 2 salariés sur 3), des conditions d'exercice à domicile inadaptées voire incompatibles avec le travail, surinvestissement, fragilisation des collectifs de travail.
- Fragilisation de la santé mentale des salariés en lien avec des accidents de la vie survenus durant la période de confinement, difficultés économiques du fait du chômage partiel, altération du lien social, craintes quant au risque de contamination en revenant sur le lieu de travail, porteuses de risques de tension entre salariés et/ou avec les usagers/clients dans les secteurs concernés.

### Prendre soin de sa sécurité et de celle des autres est une charge de travail en soi et cela a deux conséquences :

- Il faut désormais en même temps penser à appliquer les consignes (nettoyage à chaque prise de service de son espace de travail, application stricte de la distanciation physique (avec les usagers, les collègues) et évitement permanent des points contacts) tout en continuant à répondre aux objectifs de production = risque de surcharge + risque d'erreur = source de stress. C'est en cela que la prévention du risque lié au Covid doit être pensé en lien avec les autres risques professionnels.
- Ce temps de travail supplémentaire doit donc être intégré dans les organisations du travail pour éviter que les salariés soient exposés à une surcharge cognitive. Les contrats d'objectifs (secteur privé et secteur public) et les temps nécessaires alloués aux différentes tâches (travail prescrit) doivent être revus.
- Au-delà, l'équilibre entre la charge et les ressources doit être bien regardé : alors que nombre de salariés continuent à télétravailler ou à être en chômage partiel en totalité de leur temps ou en partie, le temps de présence sur site suffit-il à écouler la charge de travail ? Attention au déséquilibre charges/ressources du fait d'atteintes sanitaires et/ou d'obligations entrainant un absentéisme accru.

# Bien comprendre la complémentarité entre sécurité réglée et sécurité gérée :

- Ce que l'on appelle la sécurité réglée : la meilleure anticipation possible des situations susceptibles de survenir, et la mise en place de règles et de moyens pour y faire face en sécurité. Elle valorise la conformité aux règles. Ce sont les mesures contenues dans les plans de reprise d'activité.
- Ce qu'on appelle la sécurité gérée : la compétence des femmes et des hommes présents en temps réel, qui identifient la situation réelle et réagissent de façon appropriée. Elle valorise l'initiative individuelle ou collective pertinente face à une situation.
- La sécurité gérée intègre l'appropriation des règles par les salariés; par ailleurs, les règles qui constituent la sécurité réglée peuvent aussi évoluer en fonction de l'expérience des situations gérées.

Autant d'enjeux qu impliquent le recours à une méthode que les délais d'adoption des plans de reprise d'activité (notamment) n'ont pas permis de mettre en œuvre.



## Fiche n°3: Imposer la bonne méthode

Pour rappel : les consignes du protocole national de confinement ne constituent en aucun cas une obligation juridique. En revanche l'employeur a l'obligation de mettre à jour le DUERP du fait de l'introduction des nouveaux risques en lien avec la crise sanitaire. (article L. 4121-3)

### A retenir

- L'employeur ne peut se contenter d'afficher les consignes nationales et/ou de déclarer le risque maîtrisé au prétexte des mesures de protection contenues dans les plans de reprise, Si un tel protocole satisfait aux obligations légales il ne peut être suffisant pour prévenir les risques professionnels. L'employeur doit procéder à une véritable analyse.
- Les fiches métiers, si elles fournissent des repères n'en restent pas moins éloignées des réalités opérationnelles concrètes. Se pose dès lors la question de l'efficacité des mesures de protection définies à l'épreuve non seulement de la réalité des situations de travail, mais aussi du temps si la situation d'exposition au virus perdure, ce qui est fort probable.

## Ne pas oublier :



# Les modes de transport des

Répertorier les salariés utilisant les transports en commun, identifier des solutions d'acheminement alternatives. aménager les horaires de travail pour limiter l'usage des transports en commun aux heures d'affluence et éviter l'arrivée simultanée de trop nombreux salariés aux points d'entrée, aux pointeuses, dans les ascenseurs, etc.

### Recommandations

- Les représentants du personnel doivent participer à l'évaluation des risques et à l'élaboration des mesures de prévention en mobilisant l'ensemble des acteurs du travail et de la santé au travail.
- Avant de penser « équipements individuels de protection », prendre le temps de travailler sur les mesures prévues, partir des situations de travail réelles avec les salariés et les acteurs de la santé au travail.
- La sécurité peut être en effet menacée sur les deux fronts:
  - o une insuffisante anticipation des situations susceptibles de survenir, ou un non-respect de règles fondamentales dans les situations de travail bien identifiées;
  - o une insuffisante capacité d'adaptation face à des situations de travail non prévues, par exemple le strict respect des règles dans une situation où il aurait fallu identifier qu'elles n'étaient pas applicables.

### Les salariés sous-traitants

Ils interagissent dans les processus de travail ou assurent la maintenance, le nettoyage, la sécurité : des mesures prises par le donneur d'ordre pourraient être réduites à néant par l'absence de mesures suffisantes chez un sous-traitant.

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



## Fiche n°4: Se poser les bonnes questions

Interroger la réalité des situations de travail et notamment les contraintes auxquelles elles sont soumises permet de replacer les mesures de protection face au virus dans leur contexte. Les questions sont propres à chaque type d'activité.

Il n'y a pas de bonne réponse, l'essentiel est que les questions soient posées et débattues par les salariés et les acteurs de la santé au travail.

Les consignes édictées sont-elles applicables en situation réelle?
Pourquoi ne pas les tester au préalable?

Quelles sont les conséquences du port du masque dans les activités de travail où la transmission orale des consignes participe à la sécurité ?

Quels sont les effets des nettoyages fréquents sur l'exposition des agents aux risques chimiques ?

Peut-on réfléchir à des protections collectives ad hoc, autres que celles proposées par le marché?

Quelle est la procédure prévue en cas de transbordement d'une rame de train ?

Les équipements individuels sont-ils compatibles avec les contraintes de l'activité : quid d'un masque qui provoque de la buée sur les lunettes d'un cariste ?

Le port du masque est-il compatible dans la durée, avec des efforts physiques soutenus (accélération du rythme cardiaque)?

?;?

La distanciation physique protège, mais n'expose-telle pas en même temps au risque de situation de travail isolé?

Qu'est-ce qui est prévu en cas de confrontation avec un usager agressif qui refuse de respecter les gestes barrière ?

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



## Fiche n° 5: Mobiliser des ressources

### Mobiliser la jurisprudence

Comme le rappelle le juge dans l'arrêt « Amazon » :

« Il doit y avoir une analyse des postes de travail, des situations de travail concrètes », « la pertinence de l'évaluation des risques comme première étape de prévention repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail, de sorte que, outre qu'il y a lieu de respecter le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, leur participation en ce qu'elle engendre, est indispensable. Ainsi, l'INRS préconise que l'évaluation des risques s'opère par unités de travail en y associant les salariés » (CA, Versailles, 24 avril 2020, Amazon).

# La formation : celle des salariés et la vôtre

- Penser à former les salariés aux nouvelles procédures et à l'utilisation des équipements de protection collectifs et individuels (article R.4323-106 CT).
- Penser à vous former à la prévention des risques professionnels auprès d'un syndicat ou d'un cabinet d'experts agréés.

### L'information-consultation du CSE:

- Exigez d'être consulté à chaque étape, au fil des adaptations des organisations du travail qui ne manqueront pas de se manifester à moyen terme.
- Négociez les délais!

# Organiser les inspections périodiques à réaliser dès la reprise.

Elles sont l'occasion de faire le point avec les salariés sur les difficultés rencontrées dans l'application des mesures de prévention et des consignes, d'observer les situations de travail qui peuvent rester contaminantes, les difficultés éventuellement introduites par les équipements de protection collectifs ou individuels, la disponibilité effective de ceux-ci. Les constatations faites lors de ces inspections font l'objet d'un rapport écrit, elles peuvent profitablement être illustrées par des photos, très utiles en cas de désaccord avec la direction. (R 2312-4).

Pensez à demander des heures de délégation supplémentaires auprès de votre employeur article R2315-4 du Code du travail

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



## Fiche n°6 : Alerte sur les prérogatives du CSE

- Le CSE a parmi ses prérogatives les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il est assisté dans cette matière par la CSSCT dont les prérogatives dépendent des accords CSE et du règlement intérieur des instances propre à chaque entreprise.
- Le CSE doit être consulté sur les modifications importantes de l'organisation du travail impactant les conditions de travail. Il peut recourir à un expert pour l'assister dans la compréhension des projets et la formulation d'un avis.

Les ordonnances adoptées le 2 mai dans le cadre de l'état d'urgence dégradent fortement les modalités de consultation des CSE pour les projets liés au Covid-19

Délais consultation CSE	Avant la crise Covid 1 mois	Depuis le 2 mai, pour les projets liés au Covid 19 8 jours	Important : ces délais courent à compter de la date où les documents vous sont remis ou
Délais de consultation CSE en cas de recours à l'expert	2 mois	11 jours	déposés dans la BDES

- Cette dégradation des délais ne concerne donc que les projets importants « en lien avec le Covid-19 » : ils ont ainsi été appliqués pour les plans de reprise d'activité.
- Mais vous devrez anticiper toutes les adaptations qui ne manqueront pas d'être mises en place dans le processus progressif de reprise : exigez d'être consultés, comme vous en avez le droit!
- → Vous devrez être extrêmement attentifs à ce que toute une série de réorganisations, évolutions, qui seraient intervenues de toutes façons, ne soient pas imputées à la crise sanitaire pour passer en force dans des conditions très dégradées (délais réduits).
- Les décrets précisent que cette réduction des délais n'est pas applicable aux consultations récurrentes.

Si vous souhaitez recourir à un expert dans le cadre de projets liés au Covid, une autre possibilité est de recourir à une expertise libre prise en charge par le CSE

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



### Fiche n°7: Voir loin

## crise sanitaire et enjeux économiques

Les savoirs d'expérience dont dispose DEGEST nous conduisent à identifier une problématique économique largement sous-estimée : les mesures de protection au risque Covid ne sont pas sans effet sur les rythmes de production. La crise n'impacte pas seulement le versant « demande » (via une baisse du chiffre d'affaires) mais également le versant « offre » (capacité à produire).

C'est que les mesures directement liées à l'épidémie obligent l'ensemble des secteurs (publics ou privés et particulièrement ceux dont l'activité suppose un face à face physique avec des usagers ou des clients) à une opération de « déproductivité » : par exemple, transports à moitié remplis, capacité d'une chaine de montage réduite de moitié, opérations de maintenance limitées, etc... Ces mesures de protection entrent frontalement en contradiction avec le levier gestionnaire habituel qui consiste à accroitre les ratios productifs pour gagner en performance. Cette contradiction est particulièrement aigue dans les secteurs où les charges fixes sont très élevées (tels que l'industrie par exemple) ou dans ceux qui subissent un effondrement de leur activité (habillement, automobile, tourisme).

Cette situation met en tension objectifs économiques et contraintes sanitaires et trois issues semblent se dessiner à terme :

- Le renoncement de fait aux mesures sanitaires ou leur dégradation relative.
- L'emploi comme variable d'ajustement : la soupape ici serait celle de plans de suppression d'emplois à terme.
- ❖ Le renforcement de l'utilisation des NTIC et la dématérialisation des process de production avec son cortège de problématiques nouvelles : fracture numérique pour les clients, isolement des collectifs de travail, etc.

Les modalités de la prévention vont donc se jouer à terme du côté des outils de gestion.

### A anticiper:

- √ des PSE (Plans de Sauvegarde de l'Emploi)
- √ des RCC (Ruptures Conventionnelles Collectives)
- √ des APC (Accords de Performance Collective)

www.degest.com courrier@degest.com



## Fiche n°8 : Que faire en cas de contamination ?

- Un salarié est contaminé : des procédures claires devront être édictées. Elles devront définir les conditions d'éviction du salarié contaminé du lieu de travail, les mesures immédiates à mettre en œuvre en termes de traçage et d'éviction des personnes contact en attente des résultats des tests, les moyens de nettoyage spécifiques à mettre en œuvre.
- → Le CSE pourra utilement demander à être informé de tout cas de salarié contaminé au COVID 19 ou au contact d'une personne contaminée.

#### **Attention:**

- Toute campagne de dépistage systématique des salariés est interdite,
- L'épidémie de COVID 19 ne peut pas être le prétexte à la divulgation de données médicales par définition confidentielles.

### Reconnaissance du COVID 19 en maladie professionnelle

La situation des salariés quant à la prise en compte du COVID 19 en maladie professionnelle n'est pas la même selon le métier exercé. Le gouvernement s'est engagé à prendre en compte les contaminations COVID en maladie professionnelle pour les personnels soignants. Nous attendons encore les textes législatifs d'application de cet engagement.

Pour les autres salariés, il s'agira donc de prouver le caractère professionnel de la contamination. La procédure de reconnaissance est particulièrement lourde dans ce cas.

Pour les salariés ayant contracté la maladie après le début de la période de confinement, soit à partir du 17 mars 2019, une demande de déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle devrait à notre sens être émise. De même, après déconfinement, tout traçage de cas de contamination révélant une transmission dans le cadre du travail ou du trajet devrait faire l'objet d'une telle déclaration. Si la législation sur les maladies professionnelles est assez peu adaptée en matière de contaminations, la déclaration systématique des cas de contamination présumée dans le cadre professionnel pourra permettre aux organisations syndicales de pousser à une reconnaissance de ces situations.

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



# Fiche n°9 : Que faire si les conditions sanitaires ne sont pas réunies ?

# Pour les représentants du personnel au CSE : Droit d'alerte pour danger grave et imminent

- Les représentants du personnel au CSE ont un droit d'alerte pour danger grave et imminent. Un certain formalisme s'impose. L'alerte doit être émise par un représentant du personnel et consignée par écrit dans le registre des dangers graves et imminents. Une enquête conjointe doit être menée immédiatement. C'est dans le cas d'une absence d'accord entre les parties qu'une réunion du CSE doit être organisée dans les 24h.
- Vous devez étayer cette alerte. Il est donc indispensable de noter les situations identifiées, les personnels concernés, et autant que possible garder des traces des faits par tout moyen (mails reçus, photos des situations de travail, comptesrendus d'entretiens avec des salariés, informations sur les salariés contaminés, déclarations d'accidents du travail etc.)

(articles L. 2312-60, L. 4132-2 et suivants)

## Expertise pour risque grave

L'article L 2315-94 qui encadre le recours à l'expertise par les représentants du personnel précise les conditions de recours en cas de « risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ».

Dans tous les cas, le risque grave doit pouvoir être étayé par des faits. Il est donc indispensable de rassembler des éléments :

Contactez votre expert qui pourra vous assister dans la rédaction de votre délibération.

### Pour le salarié : Droit de retrait

- Le droit de retrait est un droit pour le salarié de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il ne peut donner lieu, quand il est justifié, à retrait de salaire.
- Dans le contexte du Covid les salariés peuvent recourir à ce droit pour se retirer de situations de travail soit ponctuelles, soit plus durables, pendant lesquels ils estiment que les risques de contamination sont trop importants, le Covid étant une maladie potentiellement mortelle. Ce n'est pas obligatoirement de l'ensemble de ses missions que le salarié se retire. Il peut en effet se ponctuellement si le risque d'exposition au virus n'est que ponctuel, pour une tâche ne permettant pas d'assurer une distance physique suffisante par exemple.
- Pour exercer son droit de retrait, le salarié informe par tout moyen sa hiérarchie de la situation. Nous recommandons également que le salarié ne reste pas seul et informe dans le même temps les représentants du personnel ou les organisations syndicales.
- L'employeur ne peut imposer une reprise du travail au salarié tant que le danger perdure.

(article L. 4131-1 et suivants)

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



## Fiche n°10: pense-bête

Répartir le travail entre les membres du CSE et ceux de la CSST quand elle existe	
Prévoir une formation à la prévention des risques professionnels (si non faite)	
Programmer des inspections périodiques	
Mettre à l'ODJ la mise à jour du DUERP	
Exiger d'être informé et consulté pour toute modification apportée à l'organisation du travail	
•••	

### Quelques liens utiles

Le protocole national de déconfinement : <a href="https://travail-">https://travail-</a>

emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocolenational-de-deconfinement.pdf

Le site de l'INRS : <a href="http://www.inrs.fr/">http://www.inrs.fr/</a>

Le décret modifiant les délais de consultation du CSE

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte .do?cidTexte=JORFTEXT000041842264

DEGEST Note de veille n°1 - Repères et marges de manœuvre du CSE face à la crise liée à la pandémie Covid-19 : http://www.degest.com/2020/05/989/

# **DEGEST** se met à votre service pour :

- ✓ Vous former à la prévention des risques professionnels et aux enjeux économiques
- ✓ Vous accompagner (en fonctions des besoins) sur des contrats courts
- ✓ Vous assister comme expert : expertise libre, risque grave, consultation projet important

www.degest.com courrier@degest.com 01-42-40-39-38



## Fiche n°11: Check-list

#### Modèle DEGEST ➤ CSE-CSSCT/ Suivi du plan d'action / maintien d'activité contexte Covid-19

Interlocuteur direction Qui pilote l'action ?	Thématique	Description de l'action sur la base des bonnes pratiques et consignes nationales	IC CSE ou Niveau de Priorité	IRP	Contributeurs CSE/CSSCT	Date mise en œuvre	Observations et suivi de la mise en œuvre
Direction générale /Management de proximité	Organisation activité Organisation du travail	La réouverture progressive des services, et les conditions d'accueil des usagers Reprise progressive de l'activité	Information- consultation	CSE/CSSCT			
DRH/Management de proximité	Information du CSE Information des agents	Communication sur les conditions de reprise, le périmètre et la mise en œuvre du télétravail, réponses aux questionnement des salariés/agents	CSE = relais important	CSE/CSSCT			
Direction opérationnelle/Manageme nt de proximité	Organisation activité Organisation du travail	Analyse des conditions de retour afin de respecter la distanciation sociale et les gestes barrière : organiser des roulements pour les bureaux partagés, ateliers Réfléchir à des règles d'alternance télétravail / présence	Information- consultation	CSE/CSSCT			
Direction générale /Management de proximité	Organisation activité	Déterminer les priorités à fixer aux agents/salariés et un plan d'actions pour résorber, le cas échéant, le retard accumulé au cours de la période de confinement		CSE/CSSCT			
Direction générale	Organisation activité	Elaborer des propositions d'organisation et d'aménagement à la Direction Générale	Résolution au moment de la remise de l'avis du CSE	CSE/CSSCT			
DRH	Evaluation effectif à la reprise. (par semaine)	Veiller au recensement des différentes situations des agents/salariés et établir une cartographie des situations administratives, du volume de télétravailleurs, le taux d'absentéisme	Suivi CSE	CSE/CSSCT			
Direction financière/DRH	Impacts crise sanitaire Economie et finances Emploi et formation	Engager la réflexion sur les impacts sociaux, économiques et financiers de cette crise sanitaire	Ouvrir le débat en CSE	CSE/ComEco /Commission /Emploi et formation			
Relation avec les agents/salariés	Information / communication	Elaboration du plan de communication interne en direction des agents/salariés : contenus et supports de discussion	Poursuivre la communicati on avec les salariés/gard er une proximité	CSE			
Relation avec les OS	Information / communication	Elaboration du plan de communication externe : contenus et supports de discussion	Stratégie OS	CSE/OS			
RH	Information / communication	Suivre le nombre de jours de congés et RTT « imposés » durant la période de crise	S'appuyer sur les OS et les accords collectifs en vigueur	CSE/Commis sion Emploi			

www.degest.com courrier@degest.com



# Fiche n°11: Check-list

#### Modèle DEGEST ► CSE-CSSCT/ suivi du plan d'action / maintien d'activité contexte Covid-19

Interlocuteur direction Qui pilote l'action ?	Thématique	Description de l'action	Niveau de Priorité	IRP	Contributeurs CSE/CSSCT	Date mise en œuvre	Observations et suivi de la mise en œuvre
RH/Préventeur /Directeur de la sécurité	Information / communication	Suivre l'élaboration du règlement interne incluant les consignes à communiquer aux agents/salariés lors de la reprise d'activité et suivre la modification du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels,	Information du CSE	CSSCT			
RH	Information des salariés/agents	Formalisation des consignes et "formation" des agents /salariés:  consignes d'entrée sur les sites, nettoyage des postes de travail, gestes barrière et bonnes pratiques au bureau, organisation de réunions, recevoir du public en entretien, utilisation des véhicules de service, retour à la maison,  EPI: quoi, quand et comment?  Repérer un potentiel cas COVID et conduite à tenir (agent /salarié/public)	Information du CSE/ CSE Extra- ordinaire	CSE/CSSCT			
Préparation logistique	Informatique	Veiller à l'identification des besoins et le déploiement des matériel et logiciels informatiques adaptés au télétravail ou à la visioconférence. Formation des agents/salariés si nécessaire	Suivi CSE	CSE/CSSCT			
Préparation logistique	Matériel	Veille sur les fournisseurs qui délivrent les matériels de protection indispensables (gel hydro alcoolique, masques, visières) et les outils dédiés à la logistique (rubalise, scotch, rouleaux de papier) Suivre l'état des lieux des stocks et commandes	Questions CSE	CSE/CSSCT			
Direction SI	Matériel	Est-ce que du matériel supplémentaire est prévu, le cas échéant pour les nouveaux télétravailleurs ? Des formations pour ces agents/salariés à l'utilisation des outils de travail à distance ont-elles été programmées ?	Suivi CSE	CSE/CSSCT			
Préventeur /Directeur de la sécurité	Mesures de protection sanitaire	Elaboration des protocoles de nettoyage des bâtiments (mise à jour du plan de prévention et fermeture de certains sanitaires) avec le prestataire éventuel Demander l'évolution du cahier des charges des prestataires suite à la crise	Suivi CSE/CSSCT	CSE/CSSCT			
RH/Préventeur /Directeur de la sécurité	Mesures de protection sanitaire	Identifier les sources possibles d'exposition ou contamination	Prévention	CSSCT			
Services techniques/Logistique	Organisation activité	Préparation logistique des sites :  balisage, marquage au sol fermeture de certains locaux ou accès, retrait de matériels (une chaise sur deux), affichage de la signalétique et des consignes dans les différents lieux, installation le cas échéant de bornes de distribution de gel hydro alcoolique accueil des éventuels prestataires et entreprises qui interviendront dans ce cadre (Intérim, sous-traitants)	Prévention	CSSCT			