



Mon plan de continuité de l'activité

Pour la santé des salariés, la prévention des risques professionnels, et la pérennité de l'entreprise



1. Organiser le maintien des activités essentielles
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
4. Prévenir les risques de contamination Covid 19

Etape 1

S'appuyer sur le dialogue social pour créer une instance de pilotage de crise



- Faire du CSE l'instance d'organisation, de suivi et d'ajustement du PCA :
 - Être transparent dans les informations transmises au CSE
 - Analyser les dysfonctionnements repérés par les salariés et partager les solutions apportées au cas par cas



- Faire de l'encadrement un relai montant et descendant des éléments utiles pour la conception, l'ajustement et la mise en oeuvre du PCA



- Se mettre d'accord sur le fonctionnement collectif lors de la continuité d'activité
- 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

Etape 2

Réorganiser l'activité



- Identifier les activités à maintenir en priorité en tenant compte des ressources disponibles et de leur côté stratégique pour l'entreprise

- Activité devant être réalisée en toute circonstance

- Activité pouvant être reportée

- Repérer les compétences et acteurs clés, indispensables à la poursuite de ces activités

- 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

- 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...)

- Repérer les interactions avec le client, les collègues

- Fournir la fiche autorisant le déplacement des personnels

Etape 3

Faciliter le travail opérationnel



- Redéfinir ce qui est attendu de l'encadrement
- Penser l'intégration des nouveaux si la période nécessite des recrutements en CDD 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, ...)
- Permettre une communication transparente sur ce qui préoccupe les salariés (les absences du collègue, les manques de matériel...) par des modalités adaptées à l'établissement
- Être à l'écoute de ce qui remonte du terrain pour réajuster les consignes, saisir les propositions des salariés, soutenir l'engagement collectif
- Réguler les éventuelles tensions relationnelles entre salariés dans un souci d'apaisement, compte tenu des efforts d'adaptation que réclament 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



Etape 4

Redoubler d'attention dans les relations humaines



- Prendre des nouvelles des salariés quotidiennement, de leurs proches ; Inciter à consulter le médecin si des symptômes 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
- Mettre en place des formations « express » pour accompagner les salariés dans la réalisation de tâches non habituelles
- Prendre en compte la charge supplémentaire liée à la mise en œuvre des mesures sanitaires
- Adapter les objectifs en tenant compte des moyens humains et techniques disponibles dans l'entreprise



Etape 5

Formaliser les consignes de sécurité adaptées aux différents contextes



- Formaliser les consignes liés aux gestes barrières :

- o sur le site
- o chez le client
- o pour chacune des activités



- 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,...



- Ré évaluer les risques professionnels et ré actualiser le document unique

- Avoir aussi des exigences sur ces points de la part des clients et fournisseurs

Etape 6

Mobiliser les retours d'expérience des personnels pour réajuster l'organisation et les consignes



- 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.



- 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

Penser la suite.....

L'Aract peut vous apporter son aide.



**Contactez nous à l'adresse suivante :
hautsdefrance.aract@anact.fr**