



SECAFI

Groupe ALPHA



Pandémie Covid-19

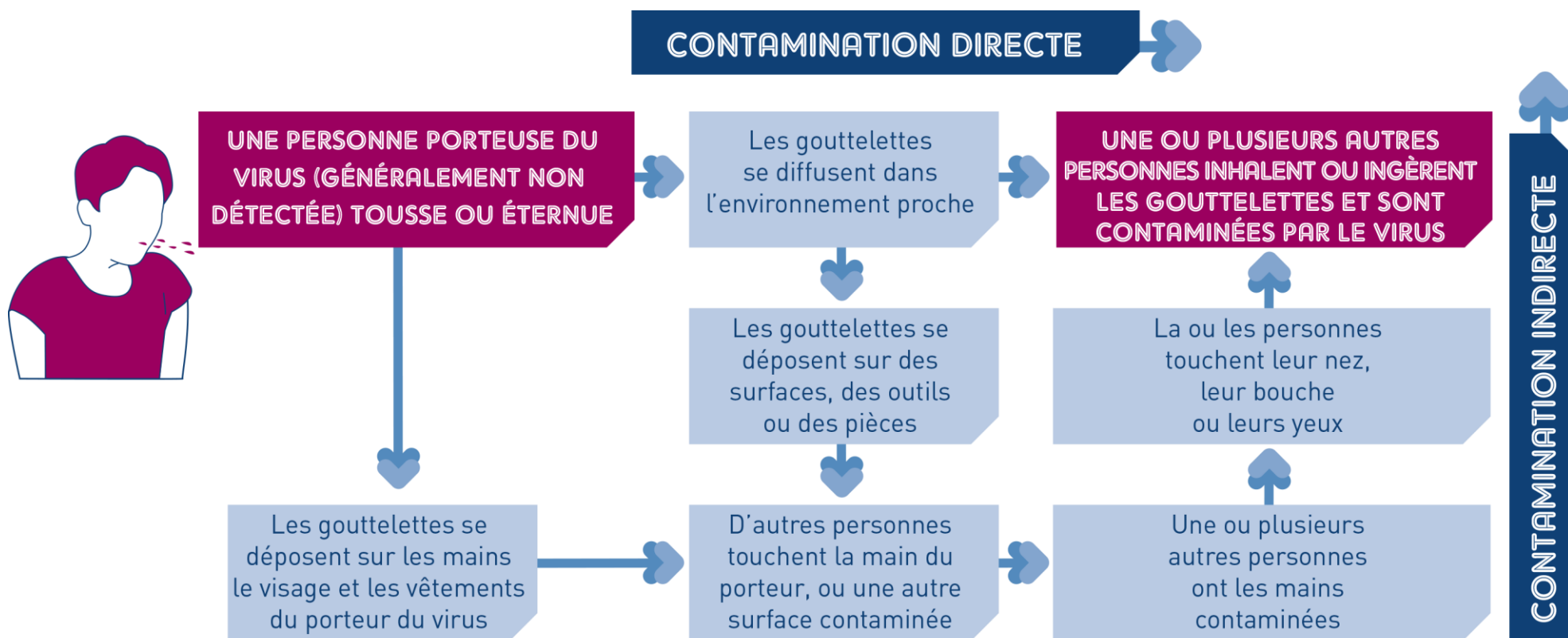
Protéger la santé des travailleurs lors de la
reprise d'activité :

repères et recommandations pour les CSE

Secteur Industrie Automobile

Covid 19 : 2 modes de contamination

- Contamination directe via l'inhalation de gouttelettes contaminées (contact rapproché prolongé ou toux).
- Contamination indirecte qui passe généralement par les mains (contact avec des surfaces contaminées puis avec le visage).



Plusieurs barrières à mettre en œuvre

UNE PERSONNE PORTEUSE DU VIRUS (GÉNÉRALEMENT NON DÉTECTÉE) TOUSSE OU ÉTERNUE

PORTER UN MASQUE / SE COUVRIR LE NEZ ET LA BOUCHE

ÉVITER LES CONTACTS

Les gouttelettes se déposent sur les mains, le visage et les vêtements du porteur du virus

SE LAYER LES MAINS

Les gouttelettes se diffusent dans l'environnement proche

TRAVAILLER À DISTANCES LES UNS DES AUTRES

Les gouttelettes se déposent sur des surfaces, des outils ou des pièces

NETTOYER LES SURFACES ET OUTILS COLLECTIFS

D'autres personnes touchent la main du porteur, ou une autre surface contaminée

SE LAYER LES MAINS

UNE OU PLUSIEURS AUTRES PERSONNES INHALENT OU INGÈRENT LES GOUTTELETTES ET SONT CONTAMINÉES PAR LE VIRUS

La ou les personnes touchent leur nez, leur bouche ou leurs yeux

NE PAS SE TOUCHER LE VISAGE

Une ou plusieurs autres personnes ont les mains contaminées

Garantir la continuité de l'activité, tout en assurant la sécurité des salariés en période de pandémie

- La crise sanitaire actuelle nécessite la mise en œuvre d'un **Plan de Continuité de leur Activité (PCA)**. Il a pour objectif de formaliser la **stratégie à mettre en œuvre** afin de garantir la reprise et la continuité des activités (en mode « dégradé » ou normal) en assurant la santé et la sécurité des salariés.
- La forme du PCA est spécifique à chaque entreprise, il doit évidemment tenir compte de la structure de l'entreprise (filiale, établissement, services...), de sa taille et de son organisation. Il est préférable d'engager cette démarche au sein d'un dialogue social avec le CSE, ce qui le légitimera davantage.
- Le PCA se structure autour d'une méthodologie spécifique permettant d'identifier des actions opérationnelles à mettre en œuvre.



Plan cadrage général

- Collecter les consignes qui s'imposent à l'entreprise (national, branche, groupe...).
- Identifier les activités jugées indispensables à la continuité de l'activité.
- Identifier les activités qui peuvent être interrompues temporairement.
- Mise en place d'un comité de crise et **modalités de communication avec les IRP**.



Adaptation de l'organisation local établissement / services

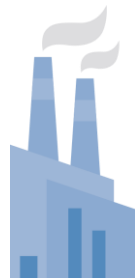
- Mise en place d'une cellule de crise locale, constituée des membres du CODIR élargie au CSE.
- Construire des scénarios d'organisation, en fonction de l'absentéisme et des hypothèses d'activité.
- Etablir un plan de communication interne et externe à destination des salariés, des IRP, fournisseurs et clients.
- Repenser les modalités du travail : modification d'horaires, priorité sur certaines lignes...



Listes de mesures opérationnelles

- **Information/Consultation du CSE/CSEC sur le PCA (proposition des élus du CSE).**
- Liste des mesures à construire (Cf. Exemples, page suivante)
Etablir **un suivi de la mise en œuvre des mesures** (pilote, date...).
- Prévoir comment elles seront traitées et récolter d'éventuelles difficultés de mise en œuvre.
- S'assurer du respect des règles par chacun des salariés.

À chaque étape de la journée de travail, des mesures opérationnelles (exemples)



Arrivée des salariés à l'usine

- Avant départ du domicile : prise de température (+ 38° : rester chez soi, idem si une personne est malade dans le foyer)
- Si transport collectif en bus spécifique usine : ordonnancer l'arrivée des bus afin de limiter la possibilité de regroupements
- Sensibiliser le personnel à privilégier la voiture personnelle et organiser le parking en « zones de stationnement par équipe »
- Privilégier un système permettant de conserver la porte d'entrée ouverte en permanence pendant l'arrivée des salariés (limite le risque de déposer le virus sur la poignée de porte)
- S'interroger sur la gestion des tenues de travail : réduire la présence dans les vestiaires en venant en tenue de travail ou intensifier le lavage des tenues de travail ?
- Limiter le nombre simultané de salariés/vestiaire en ordonnant les arrivées (réduction du temps d'exposition).

Organisation de la production

- Identifier les zones de travail et dédier une équipe par zone (les équipes ne tournent pas) afin d'éviter la contamination croisée.
- Mettre à disposition à l'entrée de la zone de quoi se laver les mains et planifier des temps de désinfection des mains (toutes les heures, par exemple).
- Mise à disposition sur le poste de travail de gants, de gel hydroalcoolique et de lingettes désinfectantes destinées à nettoyer les équipements/pupitre/télécommande...
- Doter les salariés d'outils leur permettant de ne pas avoir à prêter les leurs. Prévoir les moyens individuels de désinfection des outils.
- Veiller à garantir une distance de 1 m entre chaque salarié (équiper 1 poste/2 et/ou positionner des éléments de séparation de type feuille de plexiglas).
- Réinventer la coordination et le passage de consignes (téléphone, visio...).
- Permettre aux salariés de venir avec leurs bouteilles d'eau et thermos personnelles et désactiver les distributeurs de boissons et nourriture.
- Élargir et/ou multiplier les zones de pause, quitte à utiliser les bureaux, salles de réunion vides.
- Concernant la pause déjeuner, réagencement des salles de repas avec fléchage des sens de circulation, limitation et séparation des places assises, échelonnement de l'utilisation de la salle à l'aide d'un planning nominatif/équipe.

Arrivée marchandises / Services extérieurs

- Mise à jour du Protocole Transport avec les transporteurs (nouvelles mesures COVID19) : le véhicule devra être équipé d'une réserve d'eau et de savon, de serviettes à usage unique ou de gel hydroalcoolique.
- Mise à jour du plan de prévention pour les entreprises extérieures.
- La survie du virus est de 3 heures sur les surfaces et de 24 heures sur les cartons : organiser des règles de nettoyage selon des règles prescrites en prévention.
- Revue d'une procédure réception du courrier et de distribution des documents de fabrication.

La pandémie de Covid-19 peut-elle justifier le droit de retrait pour danger grave et imminent ?

- En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Pour aller plus loin : voir la [page « droit de retrait » du site de l'INRS](#).
- Les membres du CSE peuvent également pointer une situation de danger grave et imminent (article L. 4131-2) : si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet. Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du Code du travail.

Le danger grave et imminent peut être justifié si l'employeur ne met pas en œuvre les mesures de prévention appropriées

- Compte tenu des écarts importants de perception du risque entre les personnes, renforcée par un taux de létalité très différent entre les individus (âge, état de santé...), de nombreux salariés, en particulier ceux en contact avec le public, peuvent penser que leur activité de travail les expose à un danger grave et imminent.
- Le document [questions-réponses du ministère du travail](#) pointe le cadre et les limites de ce droit. Pour être légitime, une procédure de danger grave et imminent doit mettre en évidence des lacunes en matière de prévention (notamment en regard des consignes et recommandations gouvernementales) et les risques d'exposition au Coronavirus qui en découlent.
- La procédure d'alerte pour danger grave et imminent, comme le droit de retrait, vise avant tout à **alerter l'employeur sur des situations de risque et à faire des propositions de mesures de prévention**. Dans le contexte actuel, peu propice à la sérénité, les représentants du personnel au CSE ont un rôle déterminant à jouer pour convenir, avec l'employeur, des mesures de prévention appropriées.
- Les questions-réponses du gouvernement soulignent ainsi que : *« La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus ».*

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crise

- Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il doit donc être associé à la démarche d'actualisation des risques et être consulté sur la mise à jour du document unique. **Son rôle en matière de contribution à la prévention est essentiel dans la crise sanitaire actuelle.**
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **le CSE est informé et consulté** sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
 - **C'est le cas pour le recours à l'activité partielle, pour les modifications importantes de l'organisation du travail qui accompagnent l'activité partielle, pour les éventuelles dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos**, qui pourront intervenir pour faire face à la crise en cours.
 - Dans ces domaines, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE.
 - Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige.
- L'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.
- Le CSE peut être réuni en **réunion extraordinaire** à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Renforcer l'attention au dialogue social et convenir de modalités adaptées à la situation

- Compte tenu de la situation de crise inédite et grave, il appartient aux représentants du personnel et à la Direction de convenir, au-delà des prérogatives formelles, de modalités de dialogue social adaptées, dans un esprit de pragmatisme et de responsabilité. Nous observons diverses pratiques (notamment des réunions téléphoniques fréquentes et régulières complétées par des échanges écrits) qui permettent de répondre à l'impératif de non-proximité physique entre les individus, tout en maintenant une grande qualité de dialogue social, indispensable en temps de crise.
- Les pouvoirs publics ont communiqué sur **l'importance du dialogue entre l'employeur et les CSE et représentants de proximité**. Voir la fiche « obligations des employeurs » : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf

Un extrait
du document
de l'INRS

Mesures d'hygiène individuelle

- Ne pas boire, manger ou fumer sur les lieux de travail.
- Ne pas entreposer d'aliments, de boissons, de médicaments ou de tabac dans les locaux où un risque biologique a été identifié.
- Se laver les mains avant de manger, boire ou fumer, avant et après être allé aux toilettes, après tout contact potentiellement contaminant, notamment après le retrait des EPI.
- Ne pas porter les mains ou un objet (stylo par exemple) à la bouche ou aux yeux.
- En cas de piqûre, morsure ou coupure, laver immédiatement la plaie avec de l'eau potable et du savon puis désinfecter.
- Protéger toute plaie avec un pansement imperméable.
- Ranger les vêtements de travail séparément des vêtements de ville.
- Dans certains secteurs, prendre une douche après le travail.
- Se changer avant de quitter le travail.

- Voir également la brochure de l'INRS « **Nettoyage des locaux de travail. Que faire ?** » : comment nettoyer bien... en évitant de trop nettoyer ?
- Un rappel de l'INRS : le port d'un appareil de protection respiratoire de type FFP2 est recommandé uniquement pour les professionnels qui prennent en charge et ont un contact direct avec les cas infectés dans le cadre des procédures de prise en charge spécifiques.

Le rôle des représentants du personnel : que faire face au Covid-19 ?

Responsabilité de l'employeur (Art. L.4121-1)



- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique** et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
 - Des actions de prévention des risques professionnels
 - Des actions d'information et de formation
 - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Responsabilité du salarié (Art. L. 4122-1)



- Il incombe à chaque travailleur, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de **prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres** personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail
- Pour info : Aux termes du décret du 31 janvier 2020, afin de limiter la propagation de l'épidémie, les assurés, qui font l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, pourront bénéficier, à titre dérogatoire et au titre d'un arrêt de travail, des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (pour une durée maximale de 20 jours, sans délai de carence)

Danger Grave et Imminent (Art. L. 4131-2), Droit d'alerte (Art. L. 2312-60) et Droit de retrait (Art. L. 4131-1)



- **Danger grave et imminent**, un membre du CSE, qui constate qu'il existe un risque de **danger grave et imminent (DGI)**, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2
- **Droit d'alerte** : le **CSE exerce le droit d'alerte** en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-2 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4
- **Droit de retrait** : le travailleur peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son **droit de retrait** de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection

Elaboration d'un plan de continuité (PCA)



- **L'élaboration du PCA est préconisée** sous la responsabilité du chef d'entreprise et **en concertation avec le CSE** aidé de son éventuelle commission SSCT
- Le PCA vise à analyser les principales conséquences d'une crise sanitaire sur l'activité habituelle de l'entreprise et permet d'identifier et de hiérarchiser les missions devant être assurées en toutes circonstances en amont et d'évaluer les ressources nécessaires et les modalités de la poursuite de l'exécution de leur activité par les salariés, notamment par le télétravail
- Pour info : En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Art. L. 1222-11)

Information du CSE



- Compte tenu de ses compétences en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail, **le CSE doit être associé pour information**
- En cas de blocage du dialogue social, le CSE demandera une **réunion extraordinaire**

Vos interlocuteurs sur le sujet



David Clin

david.clin@secafi.com

06 74 64 17 61



Vincent Jacquemond

vincent.jacquemond@secafi.com

06 07 47 03 36



Florian Delvaux

florian.delvaux@secafi.com

06 20 62 49 68



Alexia Visca

alexia.visca@secafi.com

06 33 29 21 87



SECAFI

Groupe ALPHA



En Europe, en France
métropolitaine et d'Outre-Mer
nous sommes à votre écoute
près de vos sites...

SECAFI Paris

Agnès MICHEL

+ 33 (0)1 53 62 71 74 • + 33 (0)6 85 23 80 88
agnes.michel@secafi.com

SECAFI Lyon

Richard JEANTET

+ 33 (0)4 78 63 60 32 • + 33 (0)6 85 72 31 30
richard.jeantet@secafi.com

SECAFI Lille

Philippe DUCHAMP

+ 33 (0)3 20 14 64 58 • + 33 (0)6 81 44 89 82
philippe.duchamp@secafi.com

SECAFI Metz

Eric LEFEBVRE

+33 (0)3 87 56 20 12 • +33 (0)6 78 85 11 75
eric.lefebvre@secafi.com

SECAFI Nantes

Éric JULIENNE

+ 33 (0)2 40 80 24 09 • + 33 (0)6 07 22 02 39
eric.julienne@secafi.com

SECAFI Toulouse

Nicolas AIT CHEIKH

+ 33 (0)5 62 72 36 02 • + 33 (0)6 71 27 77 45
nicolas.aitcheikh@secafi.com

SECAFI Bordeaux

Hélène CROUZET

+33 (0)5 57 22 45 09 • +33 (0)6 32 23 10 88
helene.crouzet@secafi.com

SECAFI Marseille

Rod MAAMRIA

+ 33 (0)4 91 93 92 20 • +33 (0)6 07 90 17 48
rod.maamria@secafi.com

Secafi Outre-Mer Ile-de-la Réunion

Isabelle GOUDARD

+262 (0)6 92 79 06 72
isabelle.goudard@secafi.com

Secafi Nouvelle-Calédonie

Yodit PASTOR

+ (687) 26 06 02 • + (687) 75 75 26
yodit.pastor@secafi.com

Secafi Bruxelles

Sophie MOSCA

+ 33 (0)6 73 08 14 58
sophie.mosca@secafi.com

Comptabilité des CSE

Guillaume SAUVAGE

+ 33 (0)6 75 60 08 40
guillaume.sauvage@secafi.com

Service Formation

+ 33 (0)1 56 53 65 05
formation@atlantes.fr



Contactez-nous !

Scannez
et découvrez !



www.secafi.com

Pour scanner, téléchargez l'app Unitag
gratuite sur unitag.io/app

