

# **COVID 19 et maintien de l'emploi par le plan de continuité de l'activité**

## **Quel rôle pour les équipes syndicales ?**

*La crise consécutive au Covid 19 a remis sur le devant de la scène le plan de continuité de l'activité (PCA).*

Le PCA décrit la stratégie de continuité adoptée pour faire face, par ordre de priorité, à des risques identifiés et sérieux selon la gravité de leurs effets et leur plausibilité. Il décline cette stratégie en termes de ressources et de procédures documentées qui vont servir de référence pour répondre, rétablir, reprendre et retrouver un niveau de fonctionnement prédéfini, lorsque celui-ci a été interrompu à la suite d'une perturbation importante.

Ce dernier doit aussi répondre aux obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés. À ce titre, ils doivent prendre toutes les mesures propres à préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte (L.4121-1 code du Travail\*).

La situation le nécessite, les entreprises de toutes tailles ont tout intérêt à élaborer un PCA. Même si nous ne pouvons que déplorer que les précédentes crises n'aient pas incité plus d'entreprises à se pencher sur le sujet en amont, il existe néanmoins quelques-unes qui possèdent un PCA. Il doit être réactivé et réactualisé. La crise actuelle devra servir de référence pour élaborer, faire évoluer et maintenir des PCA.

### **Comment élaborer le PCA ?**

Avant toutes choses, il faut préciser le contexte et le périmètre du PCA, en identifier les objectifs et le périmètre retenu qui n'est pas forcément celui de toute l'entreprise. En tout état de cause, on doit s'interroger sur les besoins de façon globale et non pas uniquement sous l'axe économique de l'entreprise.

Étant donné que les circonstances, les motifs, les données et les problématiques évoluent sans cesse en temps de crise, les dispositions prises dans le PCA doivent être remises en question, réévaluées en commun durant toute la durée d'application du plan et faire l'objet d'une analyse a posteriori.

- *Les règles pour maintenir les installations en bonne marche*

Le maintien des installations en sécurité/sûreté doit être analysé et faire l'objet d'une démarche différenciée et particulière de celle qui vise à maintenir tout ou partie de la production.

Quand bien même, une installation serait mise à l'arrêt, pour autant, il n'est pas question de la mettre en péril au regard des enjeux de redémarrage en mode normal. En effet, la nécessité de maintenir des fluides, des utilités, des installations en veille sans intention de production peut aussi justifier la mise en œuvre d'un PCA. L'entreprise doit formuler les besoins de continuité de l'activité dans le respect des obligations de protection en matière de santé des salariés. Il faut donc identifier les activités prioritaires en fonction des besoins essentiels et prioriser les process à maintenir pour optimiser les ressources nécessaires. Il faut définir les rôles des différents responsables pour mettre en œuvre, dans les délais prescrits, les ressources et procédures, les dispositifs de vérification et de contrôle du plan. Il faut être capable de mettre en œuvre toutes les solutions palliatives pour éviter le présentiel.

- *Les équipes syndicales parties prenantes dans la réalisation du PCA*

Il est indispensable que **les équipes syndicales** soient parties prenantes dans la réalisation, le respect de l'application et le suivi dans le temps de ce plan **dont l'efficacité dépend de la compréhension et son appropriation par tous les salariés**. Le plan de continuité dans les entreprises comprenant plusieurs établissements ne peut être centralisé. Il doit se décider dans chaque établissement au regard des situations locales. Le recours au volontariat devrait être recherché en premier lieu et faire l'objet d'un doublement pour tout ce qui est en lien avec la sécurité et la sûreté des installations.

Les représentants du personnel ont un rôle d'autant plus important qu'en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (L.2312-6 ; L.4111-5), leur mission s'exerce au profit des salariés de l'entreprise, mais aussi au profit d'autres travailleurs susceptibles d'intervenir dans l'entreprise. Les membres de la délégation du personnel et les représentants de proximité sont de véritables relais sur le terrain permettant d'identifier les situations potentiellement dangereuses. Ils veillent également à la qualité des informations délivrées aux salariés par la Direction. Le CSE a aussi son mot à dire dans l'organisation du travail qui devra sûrement dans ces situations être repensée pour permettre une continuité de l'activité en toute sécurité.

Pour sa mise en œuvre complète, la méthode d'élaboration du PCA doit intégrer ces étapes :

- Définir le contexte et les objectifs de l'organisation.
- Identifier et formaliser les besoins de continuité.
- Identifier et gérer les risques prioritaires.
- Choisir les scénarios à prendre en compte.
- Formaliser les moyens et procédures.
- Définir la stratégie de continuité.
- Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- Rédiger le plan de continuité et la documentation associée.
- Assurer la capacité de mise en œuvre du plan.
- Faire évoluer le plan : exercices et retours d'expérience.

Pour en savoir plus, vous pouvez télécharger le guide en PDF :

[www.sqdsn.gouv.fr/uploads/2016/10/guide-pca-sqdsn-110613-normal.pdf](http://www.sqdsn.gouv.fr/uploads/2016/10/guide-pca-sqdsn-110613-normal.pdf)

## Que doit prévoir le PCA adapté au Covid 19 ?

Pour lutter contre le Covid 19, des mesures sont préconisées et doivent absolument être respectées.

### - *Les règles de base pour assurer la sécurité des salariés*

Les entreprises doivent donc prévoir de diminuer au maximum les contacts entre collègues, de respecter les mesures de distanciation d'un mètre entre chaque salarié. Elles doivent aussi mettre à disposition des salariés les moyens de se laver les mains de façon très régulière, mettre à disposition du gel hydroalcoolique.

Les salariés appelés à venir travailler doivent s'assurer de ne pas présenter de symptômes. Dans le cas contraire, ils doivent s'abstenir d'aller au travail, le signaler à leur hiérarchie et appliquer la procédure décrite sur le site du ministère des Solidarités et de la Santé : <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/covid-19-informations-aux-professionnels-de-sante/article/covid-19-prise-en-charge-en-ambulatoire>.

Les personnes, dont l'état de santé permet de les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère du Covid 19, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé, doivent être exclues du personnel potentiellement appelé à assurer le PCA. (Liste des personnes fragiles : <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>)

Mais le PCA doit aller au-delà de ces mesures élémentaires. La FGMM-CFDT revendique que la sécurité des salariés soit assurée dès le départ de leur domicile. Pour ce faire, l'entreprise doit par exemple prendre en charge le surcoût occasionné pour les déplacements de ses salariés. Des dispositions doivent aussi être prises afin de rendre plus facile le désengagement d'un salarié au dernier moment. Il n'est pas acceptable que la moindre contrainte s'exerce sur un salarié au détriment de sa propre santé et de celle du collectif de travail. L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour que les espaces communs soient très régulièrement désinfectés et que les salariés s'y croisent le moins possible.

Au-delà de ces premières protections, des moyens supplémentaires doivent être donnés pour les protections individuelles indispensables comme barrière de protection. Des masques et des gants adaptés doivent être mis à disposition et changés très régulièrement.

Concernant les moyens de production et l'organisation du travail, là encore tout doit être repensé pour limiter au strict minimum les interactions entre le personnel y compris sur les transferts de pièces, d'outils par exemple. L'organisation doit être repensée pour et avec les travailleurs.

C'est par la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures, dans le cadre de discussions avec les organisations syndicales, les représentants du personnel et sans oublier les travailleurs concernés que la poursuite d'activité sera efficace.

- *Les salariés doivent être sécurisés sur la totalité des procédures*

Le risque est grand de les obliger à travailler dans des conditions dégradées qui pourraient être à l'origine d'accident ou de contagion in situ. Cette situation serait des plus catastrophiques et laisserait indubitablement des traces dans les collectifs de travail.

Plus que jamais les discussions entre les Directions, les représentants du personnel et les organisations syndicales doivent avoir lieu et même se renforcer.

Dans la période, le fonctionnement du CSE doit être réinventé et son fonctionnement en mode dégradé validé collectivement.

Dans cette période trouble, les Directions peuvent avoir la tentation de supprimer les réunions avec les représentants du personnel, nous devons nous y opposer. Tous les moyens doivent être mobilisés pour que la parole des salariés, les plus directement concernés, puisse être entendue et prise en compte.

La responsabilité sociale et sociétale des employeurs doit passer du concept au concret, il en va de leur crédibilité.

-----  
*Article L4121-1 - Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2*

*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*

*2° Des actions d'information et de formation ;*

*3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*