

# Covid-19 : Préconisations pour une reprise d'activité en toute sécurité

*Après six semaines de confinement, beaucoup d'entreprises, qui dès les premiers jours ont fermé pour mettre en sécurité les salariés, commencent aujourd'hui à mettre en œuvre des plans de reprise d'activité.*



Dans quelques entreprises, ces plans font l'objet de négociations, de discussions entre les Directions et les Organisations syndicales. Dans tous les cas, nous devons exiger que cela se fasse dans le cadre d'un dialogue social de qualité qui associe les comités sociaux et économiques (CSE) et les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) parties prenantes dans les décisions. Nous devons aussi solliciter les interventions de la médecine du Travail et au besoin celles des Direccte. Dans les réunions d'ins-

tances, nous devons demander l'examen de l'ensemble des modalités du plan de continuité ou de reprise de l'activité, être force de proposition, demander la vérification de la bonne mise en œuvre des mesures et faire des points réguliers du déploiement du plan. Toute modification visant à augmenter les volumes de production ou la présence des salariés doit faire l'objet d'une réunion du CSE. Dans le cadre des projets de reprise, les questions suivantes doivent être au centre des discussions

## Quels sont les éléments motivants la reprise et l'entreprise a-t-elle les capacités d'une reprise ?

Avant tout, il faut aborder les motifs qui poussent à la reprise et interroger l'entreprise sur ses capacités de réouverture. Dans la période du confinement, il faut insister sur le fait que la reprise ne doit être que partielle et guidée par des motifs impérieux comme le maintien d'activités stratégiques, la production de biens pour

les entreprises qui relèvent des missions stratégiques, le risque de pertes de marchés essentiels à la survie de l'entreprise. Il faut également s'assurer que les circuits amont et aval de la production soient capables de fournir l'ensemble des besoins permettant le bon fonctionnement de l'entreprise, mais aussi que les

clients sont à même de réceptionner la production. Il faut enfin évaluer la possibilité d'une reprise partielle progressive sur la base du volontariat pour mettre à l'épreuve les processus mis en place. Des dispositions particulières devront être étudiées pour les salariés confrontés à des difficultés de garde d'enfants.

## Quelles sont les conditions sanitaires mises en place ?

Une fois le cadre de reprise du travail posé, l'examen des conditions sanitaires est essentiel. L'État, l'UIMM et d'autres branches ou secteurs ont publié des guides de bonnes pratiques par métier et

par process. Le CSE doit les demander et les utiliser comme base à la discussion. Ces guides ne sont pas toujours suffisants et méritent des adaptations à chaque situation de travail. La CSSCT doit être

associée à l'élaboration du plan sanitaire dans l'entreprise. Il est essentiel que les gestes barrières soient mis en œuvre du domicile au lieu de travail et tout au long des processus de production. Des dispo-

## GOODRICH

La CFDT participe à la création d'un fonds d'aide inter-salariés

L'équipe CFDT Goodrich a imaginé la création d'un « *Fonds d'aide inter salariés à la rémunération* » (FAIR), en insistant sur le fait que le recours à ce type de mesure qui fait appel à la solidarité des salariés doit rester exceptionnel et qu'il incombe à l'entreprise de garantir l'intégralité des rémunérations. Ce fonds de solidarité est alimenté par les dons volontaires de jours de repos, de CET ou de crédit d'heures des salariés de l'entreprise, qu'ils soient touchés ou non par une baisse de rémunération due au chômage partiel. Ces jours sont ensuite convertis en euros sur la base du salaire médian pratiqué dans l'entreprise et un temps de travail de 151 heures mensuelles. La répartition entre les salariés bénéficiaires est finalement opérée chaque mois en fonction de leur taux horaire et du nombre d'heures chômées.

## MBDA

La CFDT refuse de signer un accord Covid-19

Chez MBDA, la CFDT a refusé de signer un accord trop déséquilibré sur la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19. Si cet accord a l'avantage de préserver la rémunération à 100 %, il fait porter le coût des jours non travaillés majoritairement sur les salariés. Lors du conseil d'administration, la CFDT a réclamé de ne pas verser de dividendes aux actionnaires. Une prise de position sur ce sujet n'aura lieu qu'en mai prochain lors de l'Assemblée générale qui réunira les actionnaires de MBDA : Airbus (37,5 %) Bae (37,5 %), Leonardo (25 %).

sitions particulières peuvent être mises en place pour le déplacement des salariés du domicile au travail. Le plan doit prévoir que tous les salariés disposent des équipements de protection nécessaires et adaptés aux situations de travail. Il doit aménager les temps de travail pour permettre la mise en œuvre régulière des gestes barrières. Il doit veiller à adapter les flux de circulation dans l'entreprise, minimiser les contacts avec toutes les surfaces vectrices de propagation du virus. La modification de l'organisation du travail peut permettre de maintenir une distance d'un mètre entre chaque salarié, un non-partage des outils, l'utilisation des espaces communs. La désin-



fection, le nettoyage des espaces, des outils et des matériels sont susceptibles de minimiser les contagions. L'ensemble de ces mesures et dispositions doit s'appliquer à toutes les personnes qui interviennent sur le site (intérimaires, livreurs, sous-trai-

tants, visiteurs, etc.) Par ailleurs, il faudra aussi veiller à ce que les locaux soient correctement ventilés et dans le cas de mise en œuvre d'une climatisation, une attention particulière devra être apportée sur la qualité et le nettoyage des filtres.

## Quelles mesures complémentaires peuvent être adoptées ?

Des mesures complémentaires et temporaires pourront être adoptées comme le contrôle volontaire de la température à l'entrée du site, l'autocontrôle des salariés et le signalement de tout fait familial laissant supposer

une contamination. Les procédures spécifiques sont à prévoir en cas de détection d'un salarié potentiellement atteint du virus. S'agissant des flux logistiques, il faut prévoir des zones tampons pour les livraisons,

éviter les contacts directs avec le personnel venant de l'extérieur, prévoir pour ces mêmes personnes des équipements nécessaires pour le respect des gestes barrière et aussi des accès sécurisés aux commodités.

## Quels rythmes de production et quel management ?

Des dispositions particulières doivent être réfléchies en termes de production, de management. L'appel à volontariat doit être privilégié dans les phases de redémarrage progressif. Partout où ceci est possible, tout doit être mis en œuvre pour respecter les distances de sécurité entre les salariés, pour ce faire, au besoin les rythmes de production devront être revus. Les postes de travail devront être délimités par un marquage au sol. Quand les opérations de production ne permettent pas le respect des distances de plus d'un mètre, alors il faut envisager d'autres solutions. Enfin, une attention toute particulière devra être accordée aux salariés les plus

exposés face aux risques de contamination. Le rôle des managers de proximité n'est pas anodin. Le soutien aux opérationnels est une priorité et doit être renforcé. Un système réactif de traitement des dysfonctionnements sera plus que jamais



nécessaire. Les dysfonctionnements liés au travail en mode dégradé doivent être résolus et les salariés rassurés sur leur sécurité. Des temps d'échanges quotidiens sur les processus pour un partage des bonnes pratiques et des ajustements éventuels contribueraient à un management de qualité. Les managers de proximité doivent aussi être accompagnés dans ce rôle et une équipe spéciale dédiée au traitement des problématiques inhérentes à la reprise. C'est en analysant l'ensemble de ces éléments et en y apportant des réponses que l'on pourra tous ensemble s'engager vers une reprise la plus complète possible de nos industries.

## Covid-19 et loi d'urgence

### Quelles sont les mesures d'aménagement de l'exécution des contrats de travail ?

**Article sur les mesures d'aménagement de l'exécution des contrats de travail dans les entreprises dont l'activité est impactée par le Covid-19.**

L'objet de cet article est de rappeler les possibilités d'aménagement du poste de travail en période de risque épidémiologique ainsi que leurs conséquences sur la situation des salariés.

On vous présente ici, les **mesures envisageables et proposées aux salariés** dont l'activité est impactée par le coronavirus – Covid-19 ainsi que le modus operandi pour en bénéficier.

#### Le régime juridique

Le Code du travail<sup>1</sup> impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. Ainsi, au-delà de cette obligation à la charge de l'employeur et des implications qu'elle engendre, le Gouvernement et l'Administration du travail ont pris des mesures afin d'adapter la

situation de l'ensemble des acteurs au regard du caractère exceptionnel de la période.

Les mesures envisageables sont les suivantes :

- Le télétravail<sup>2</sup>.
- L'arrêt de travail<sup>3</sup>.
- L'activité partielle<sup>4</sup>.
- Les congés payés<sup>5</sup>.

#### Le télétravail

Le Code du travail prévoit en cas de risque d'épidémie que le télétravail doit être considéré comme un aménagement du poste de travail nécessaire à la fois à la **protection du salarié et à la continuité de l'activité de l'entreprise**.

Dans ce contexte, les employeurs doivent faciliter

le **recours au télétravail<sup>6</sup> jusqu'à nouvel ordre**, car il est une mesure préventive et notamment en présence d'impératifs tels que l'éloignement nécessaire d'un salarié, ou la nécessité pour un salarié d'assurer la garde de ses enfants (en cas de fermeture de l'établissement scolaire).

#### L'arrêt de travail « dérogatoire »

Dans le cas où le poste de travail ne peut pas faire l'objet d'une mise en place d'un télétravail, un salarié peut dans certaines situations bénéficier d'un arrêt de travail « *dérogatoire* ». Deux situations peuvent se présenter.

**1** - Si le salarié est soumis à une **mesure d'isolement ou de maintien à domicile** et qu'il ne peut faire l'objet d'une mesure de télétravail, alors ce salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée.

#### À NOTER

Il s'agit d'une **procédure dérogatoire exceptionnelle**, le salarié ne peut ainsi obtenir cet arrêt par son médecin traitant, qui n'a pas à ce jour, compétence pour les délivrer.

**2** - Si l'enfant d'un salarié est concerné par une mesure de **fermeture de son établissement scolaire**, le salarié parent, qui ne peut télétravailler, peut également être placé en arrêt de travail et être indemnisé.

#### À NOTER

**Le salarié transmet à son employeur une attestation sur l'honneur** dans laquelle il indique : le nom de l'enfant, son âge, l'établissement scolaire, la commune ainsi que la période de fermeture prévue. Par ailleurs, il doit déclarer être le seul parent qui demande à bénéficier d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. **C'est l'employeur qui devra dans cette hypothèse déclarer en ligne pour déclencher les indemnités journalières.**

#### ATTENTION

Le salarié devra **informer son employeur dès la réouverture** de l'établissement scolaire. **Le formulaire d'attestation type** est disponible sur le site Internet du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19032020-attestation-de-garde.pdf>

La CFDT assiste aux réunions sur l'amélioration des conditions de travail et discutera des salaires

À la suite de deux réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, la CFDT de Toyota a obtenu des garanties. 100 % des salariés présents sur le site sera pourvu en masques et gels hydroalcooliques et casques à visière produits avec les imprimantes 3D. Tous les salariés des fournisseurs de Toyota auront le même équipement. Ce qui permet d'avoir une équité entre collègues de travail et salariés de fournisseurs. La Direction a approuvé une seule équipe de production au lieu de deux, la création d'une équipe de volontaires pour protéger psychologiquement les salariés et ne pas placer la production en priorité, mais plutôt au second plan. Une réunion sur les rémunérations a permis le maintien des salaires à 100 %.

#### CLAAS TRACTOR

La qualité du dialogue social permet la reprise partielle d'activité

Claas Tractor, société spécialisée dans la fabrication de tracteurs agricoles, emploie 1000 salariés répartis principalement sur deux sites. Le 17 avril dernier a eu lieu une réunion CSE pour un accord sur une reprise d'activité. Les élus CFDT et des autres organisations syndicales ont donné un avis favorable au redémarrage de la production. Les métiers supports, qui concernent environ 600 salariés resteront en grande majorité en télétravail.

## PSA RETAIL

La CFDT lance une pétition pour garantir la rémunération des commerciaux

La CFDT a demandé à la Direction de PSA Retail France depuis plusieurs semaines l'ouverture de négociations sur les conditions de reprise de l'activité pour les conseillers commerciaux. Cette demande est pour le moment mise de côté à chaque relance. La CFDT a décidé de lancer une pétition sur le site mesopinions.com. Sur cette pétition, elle écrit : « *il n'est pas envisageable de reprendre le travail sans adapter les objectifs et garantir une rémunération correcte sur la période de relance et de renouvellement du portefeuille client. Les conseillers commerciaux s'estiment déjà largement lésés à cause des livraisons effectuées pendant le confinement sur lesquelles ils ne seront pas rémunérés, ils ne peuvent pas être de nouveau perdants pendant les prochains mois ! Notre force de vente est un maillon très important de la chaîne PSA puisque pour le moment les usines ne reprendront pas la production tant que les espaces de ventes ne seront pas ouverts. Nous n'imaginons pas une grande entreprise comme la nôtre mettre ses salariés dans la précarité et en danger le groupe tout entier !* ».

## APÉRAM

La CFDT demande aux actionnaires de renoncer au paiement de dividendes

Alors que 35 millions d'euros de dividendes ont été versés aux actionnaires d'Apéram au premier trimestre de l'année, la CFDT, CFE-CGC, FO et le syndicat belge ACV-CSC METEA ont écrit au conseil d'administration d'Apéram pour que ses membres ne votent pas le versement de dividendes à la prochaine Assemblée générale.

## L'activité partielle

C'est un dispositif pour lequel les salariés concernés restent liés à leur employeur par leurs contrats de travail, mais subissent une **perte de salaire imputable à la fermeture temporaire de l'établissement** et ils bénéficient d'une **allocation spécifique qui est à la charge de l'État**<sup>7</sup>.



## Les congés payés

L'article 11 de la loi d'urgence<sup>9</sup> permet à un accord d'entreprise<sup>10</sup> d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés.

L'ordonnance<sup>11</sup> prévoit donc :

- **La conclusion d'un accord collectif** selon les règles de négociation de droit commun.
- **Six jours de congés payés acquis au total**

1 - Art. L. 4121-1 du Code du travail.

2 - Art. L. 1222-9 et 11 du Code du travail.

3 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020.

4 - Art. R. 5122-1 du Code du travail.

5 - Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

6 - Pour les emplois éligibles au télétravail, consulter les recommandations du Ministère sur son site Internet « Suite au passage au stade 3, il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre ». <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du->

## SACHEZ-LE

Pour **les salariés en forfaits jours** (art. 14.3) et **les salariés en forfaits sans référence horaire** (art. 15.3), l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la Métallurgie prévoit le maintien à 100 % de la rémunération du salarié ; « *la rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise* ».

Pendant la durée d'activité partielle, les salariés recevront une **indemnité compensatrice d'un montant minimum de 70 % de leur rémunération brute** soit environ **84 % du salaire net horaire**<sup>8</sup>.

Dans le cadre de ce dispositif, aucun formalisme n'est à la charge des salariés.

(acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris).

- **Respect d'un délai de prévenance d'un jour franc** (ce qui implique que le jour de l'information au salarié et le jour de prise ne sont pas pris en compte dans le décompte).
- Sur les modalités de prise des CP, l'employeur a la **possibilité d'imposer le fractionnement sans être tenu de recueillir l'accord du salarié**.

ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries.

7 - Le ministère du Travail a confirmé le 16 mars 2020 dans un communiqué que toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus - Covid-19 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

8 - Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle.

9 - Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

10 - Accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

11 - Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

## QUESTIONS - RÉPONSES - FAQ

Pour toutes questions, n'hésitez pas à consulter la FAQ du site Internet confédéral CFDT.

[https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/coronavirus-les-reponses-a-vos-questions-srv1\\_1100672](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/coronavirus-les-reponses-a-vos-questions-srv1_1100672).



## COVID 19

# Prenons nos dispositions aujourd'hui pour faire valoir nos droits demain



La CFDT revendique la création d'un dispositif spécifique de reconnaissance des expositions pour tous les travailleurs concernés, au-delà du personnel soignant. Les évolutions du confinement, bien que progressives, suscitent chez les travailleurs de nombreuses craintes pour leur santé, au regard des futures conditions de transport et de reprise d'activité.

Dans la période tourmentée que nous connaissons actuellement, certains salariés sont déjà appelés à poursuivre leur activité sur leur lieu de travail et ainsi être au contact de populations infectées. Ils peuvent, à ce moment, être exposés à ce virus et être à leur tour contaminés. Si, dans la plupart des cas, la contamination ne sera qu'un mauvais souvenir, il se peut que

certain d'entre nous vivent éventuellement des complications et que demain ils exigent une reconnaissance de leur maladie et de ses conséquences en accident du travail (AT) ou en maladie professionnelle (MP). En attendant d'hypothétiques mesures de reconnaissance spécifiques à cette épidémie, voici quelques conseils utiles.

### (1) Extrait d'un courrier CPAM

« Cet accident n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale pour le motif suivant : Il n'existe pas de preuve que l'accident invoqué s'est produit par le fait ou à l'occasion du travail, ni même de présomptions favorables précises et concordantes en cette faveur. Or il incombe à la victime ou à ses ayants droit d'établir les circonstances de l'accident, autrement que par leurs propres affirmations. »

### (2) Prendre note

1. Partez à votre travail muni d'un carnet et un stylo.
2. Notez-y toutes les situations où vous êtes exposés au Covid-19 :
  - Le jour, l'heure, le poste de travail, la fonction, les circonstances dans lesquelles vous avez été exposé.
  - Notez les témoins présents. Si possible, relevez les noms et prénoms des personnes susceptibles d'être porteuses de la maladie et avec lesquelles vous étiez en contact... Tout détail a son importance.

Profitez de l'instant pour obtenir de vos collègues de travail des témoignages sur les faits qui se sont produits. Soyons solidaires.

## Un salarié averti en vaut deux !

En AT ou en MP, **le salarié devra apporter la preuve du lien entre sa maladie et le travail.** Vos seules affirmations ne suffiront pas<sup>(1)</sup> ! Aujourd'hui, vous êtes afférés et pris par les exigences de votre travail. Certains, mêmes malades,

continuent à exercer leur métier. Et pourtant, c'est le moment de conserver des traces de votre exposition au risque qui vous seront utiles demain devant des administrations qui appliqueront la loi et rien que la loi.

## Alors, comment s'y prendre ?

**1- Au travail, prenez note** de toutes les situations qui vous exposent<sup>(2)</sup>.

**2- Consignez et signalez ces situations le plus rapidement possible par écrit** à votre employeur ou supérieur hiérarchique : soit par lettre, soit par message électronique.

Conservez une copie de vos écrits, faites une capture d'écran, sinon une photo avec votre téléphone portable. Les paroles s'envolent, les écrits restent.

**3- Faites constater vos symptômes sur le lieu de travail.**

Si vous ressentez un ou plusieurs symptômes : fièvre ou sensation de fièvre, maux de tête, toux, perte de l'odorat ou de goût, difficultés respiratoires, faites-les constater sur votre lieu de travail en vous rendant à l'infirmerie ou au service médical (médecin du Travail).

**Demandez à faire le test.** Tout soin doit être consigné dans un cahier ou registre spécial.

**4- Faites constater votre infection par votre médecin traitant.** Le jour même, rendez-vous chez votre médecin traitant pour faire constater votre maladie ou pathologie.

Si le diagnostic médical confirme une infection par le Covid-19, demandez à votre médecin de remplir un certificat médical en utilisant le formulaire « *Accident de travail ou Maladie professionnelle* » : réf : s6100.

► Sur le constat médical, il pourrait indiquer : INFECTION SYMPTOMATIQUE CORONAVIRUS : toux, fièvre, fatigue, anosmie (trouble de l'odorat), douleurs pulmonaires, etc.

► Conservez une copie de ce certificat médical « *Initial* ».

## Définition d'un accident du travail

### Art. L. 411-1 code Sécurité sociale

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

### Selon la Cour de cassation

« Constitue un accident de travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle quelle que soit la date d'application de celle-ci. (Cass. soc. 2 avril 2003) ».

« Toute lésion, survenue au temps et lieu de travail, doit être considérée comme trouvant sa cause dans le travail, sauf s'il est rapporté la preuve que cette lésion a une origine totalement étrangère au travail (Cass. soc. 23 mai 2002 - Cass. 2<sup>e</sup> civ. 16 déc. 2003) ».

## Procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle

La déclaration de maladie professionnelle doit être faite par la victime (ou ses ayants droit) à la caisse primaire d'assurance maladie ou à la caisse de mutualité sociale agricole ou à votre employeur pour les salariés de la fonction publique, dans un délai de 15 jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie.

Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical initial descriptif établi par le médecin. Art. L. 461-5 C.S.S.

## Déclarer un accident du Travail

Si toutes les conditions énumérées précédemment sont remplies, il vaut mieux faire une déclaration d'accident du Travail.

Vous devez :

- 1 - Avertir votre employeur dans les 24 heures.
- 2 - Consulter votre médecin qui constate les lésions et établit le

certificat médical initial.

- 3 - Adresser les volets 1 et 2 de celui-ci à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en recommandé avec accusé de réception. Conserver le volet 3.
- 4 - En cas d'arrêt de travail, adresser le volet 4 intitulé « *Certificat d'arrêt de travail* » à votre employeur.

## Déclarer une maladie professionnelle

L'affection peut également être déclarée en maladie professionnelle (MP) par le salarié.

Mais **l'infection par coronavirus** ne figure pas actuellement dans un tableau de maladie professionnelle pour la totalité des travailleurs. Elle peut néanmoins être reconnue par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) dans le cadre du système

complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles.

### Il faut réunir deux conditions :

- 1 - Le taux d'incapacité permanente partielle prévisible (IPP) doit être au moins égal à 25 %.
- 2 - Il appartient à la victime d'apporter la preuve que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail.

## La déclaration de maladie professionnelle est faite par la victime

► Pour les **salariés du privé**, utilisez le formulaire s6100b disponible sur [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr).

■ Adressez votre déclaration et le certificat médical initial en recommandé avec accusé de réception à la CPAM ou la MSA pour les salariés du privé, ou à votre employeur pour la fonction publique.

En tout état de cause, l'objectif et de pouvoir reprendre le travail dans de bonnes conditions sanitaires et en toute sécurité, sans pour autant oublier que le risque « zéro » n'existe pas. Face à cette crise sanitaire qui aura des répercussions économiques et sociales, la CFDT a fait le choix d'Agir et de tout mettre en œuvre pour allier préservation de l'emploi, prévention de la santé des salariés et réparation pour les cas qui le nécessiteront.

**N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués CFDT pour être mieux informés et défendus en cas de problèmes**



## COVID-19

**Toute la CFDT est à vos côtés pour vous éclairer**

Des informations sur nos différents sites Internet

Site Internet fédéral - [www.cfdt-fgmm.fr](http://www.cfdt-fgmm.fr)

### COVID 19 ET MAINTIEN DE L'EMPLOI

#### Quel rôle pour les équipes syndicales

##### LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Depuis jeudi 12 mars, les annonces du président de la République et du Gouvernement se multiplient. Après la fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et universités jusqu'à nouvel ordre, les bars, restaurants, cinémas et théâtres ont suivi, jusqu'à l'annonce, le 17 mars, du confinement de l'ensemble de la population sur le territoire. Cette mesure est aux yeux du Gouvernement et des scientifiques la seule capable d'enrayer efficacement la propagation du virus.



Télécharger le texte complet en PDF

##### LE PLAN DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ

Le plan de continuité de l'activité (PCA) décrit la stratégie de continuité adoptée pour faire face, par ordre de priorité, à des risques identifiés et sériés 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.



Télécharger le texte complet en PDF

### COVID-19 : POUR VOUS SOUTENIR DANS VOTRE QUOTIDIEN

Votre service Réponses à la Carte et [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

#### UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Les conseillers du service Réponses à la Carte restent mobilisés durant cette période de confinement, vous écoutent, vous accompagnent et vous orientent en toute confidentialité vers des solutions adaptées à chaque situation impactant votre quotidien.

N° Cristal : 09 69 39 19 39



Du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h (Appel non surtaxé).

POSER UNE QUESTION À UN CONSEILLER  
[reponses-a-la-carte@cfdt.fr](mailto:reponses-a-la-carte@cfdt.fr)

#### COVID-19 : LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Face à cette situation inédite, vous vous interrogez sur vos droits, sur l'organisation de votre travail ou sur les droits et obligations de votre employeur. Cette foire aux questions peut vous apporter de premières réponses. Elle est rédigée et régulièrement enrichie grâce aux questions que vous nous posez. Certaines réponses modifiées en fonction des évolutions de la situation et des mesures prises par le Gouvernement.



POURQUOI ADHÉRER ?



ADHÉREZ EN LIGNE

ADHÉREZ EN LIGNE SUR [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)