

Pandémie et CSE

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA)

Après la 1^{ère} pandémie H1N1 entre 2009 et 2010 puis le COVID-19, dix ans plus tard, intégrer la question des épidémies / pandémies dans la démarche prévention de l'entreprise est indispensable. En effet, la prévention, l'anticipation de la gestion de crise apparaît primordiale.

L'objectif est de réduire l'impact économique et social de la crise sur les conditions de travail des salariés et de pérenniser l'entreprise.

Pour cette dernière, se doter d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) est alors une priorité. Au regard de son impact sur l'ensemble de l'entreprise, le CSE devra être consulté. Plus largement, tout au long de cette démarche, le CSE sera un acteur incontournable.

Qu'est ce qu'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) ?

L'établissement d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) n'est pas une obligation légale. Pour autant, **il constitue un enjeu majeur pour pallier à la désorganisation de la vie de l'entreprise** comme dans le cas, par exemple, d'un confinement lié à une pandémie.

Le PCA vise à concilier deux impératifs :

Le maintien de l'activité essentielle de l'entreprise

L'objectif est de maintenir sa pérennité économique, voire le cas échéant de basculer en "mode dégradé"¹ en donnant toujours la priorité à la santé et la sécurité des salariés.

La préservation de la santé des salariés

Cela nécessite d'identifier, de prévenir et de réduire les dangers auxquels sont exposés les salariés (dans le cadre des obligations pour l'employeur, art. L4121-1 et s. du Code du travail).

¹ Correspond à un fonctionnement de l'entreprise partiel ou ralenti suite à un dysfonctionnement (rupture fournisseur, perte d'un outil de production, mouvement social, perte du réseau d'approvisionnement, pandémie...). Une organisation particulière va permettre de poursuivre l'exploitation ou l'activité tout en préparant le dépannage ou le retour à la normale.

Le PCA conduit ainsi l'entreprise à mettre en place, dans le cadre d'une procédure d'urgence, un plan méthodique pour faire face à des situations inédites comme celle d'une pandémie.

Cette démarche contribue à **préserver les intérêts de l'entreprise** le temps de la crise, à **améliorer sa capacité à repartir** quand celle-ci sera derrière elle, **tout en assurant la protection de la santé des salariés**.

En s'inscrivant dans cette démarche, l'entreprise rassure ainsi ses différents acteurs : salariés, financeurs, clients et partenaires.

Plan de Continuité d'Activité (PCA) : quelle méthodologie adopter ?

C'est à l'employeur en tant que gestionnaire de l'entreprise de mettre en place le PCA.

Le CSE et les syndicats sont quant à eux acteurs tout au long du processus en exigeant le maintien d'un dialogue social permanent et réactif (négociation, réunions extraordinaires, informations et consultations...).

L'employeur arrêtera les étapes suivantes :

1 Désigner le responsable de la réalisation du PCA et de sa mise en œuvre

(plan opérationnel)

Ce responsable sera chargé au nom de l'employeur de piloter la stratégie de crise de l'entreprise.

Il devra par exemple identifier les acteurs ressources, préparer l'état des lieux de la prévention des risques, identifier les besoins de continuité, fixer des objectifs de continuité...

2 Créer une cellule de crise

Définir ses objectifs, ses attributions, ses modalités de fonctionnement en incluant ses moyens, avec une vigilance particulière sur la veille juridique et la communication de crise.

Cette cellule engagera une démarche d'élaboration de scénarii à travers des groupes de travail incluant les salariés.

Les
conseils
de Cezam



Préconisation Cezam :

Négocier la présence des représentants du personnel au sein de cette cellule

Analyser l'organisation du travail :

Identifier

- Les activités clés pour lesquelles une continuité (même dégradée) est possible
- L'impact de cette continuité d'activité et des solutions d'aménagement sur les conditions de travail des salariés
- Les activités pouvant être maintenues à distance
- Les activités devant être arrêtées
- Les nouvelles activités engendrées par la crise
- Les conditions d'une fermeture éventuelle

Mettre à jour

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

3



A noter :

La mise à jour du DUERP, (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), va conduire à se poser entre autres les questions suivantes :

Quelle nouvelle organisation du travail mettre en place ?

- Les sens de circulation,
- Le nombre maximal de salariés dans un même espace,
- La procédure d'accueil des salariés extérieurs, etc.

Quel sont les équipements et les protections spécifiques à prévoir ?

- Les masques, les gants, les produits à la disposition des salariés
- Combien ? Pour quel site ? quels métiers ? etc.

Dans cette optique, **il est important de s'appuyer sur les services de santé au travail et le médecin du travail.**

Ils ont un rôle important de conseil et d'accompagnement de l'entreprise (à la fois auprès de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel) dans l'actualisation de l'évaluation des risques et dans les mesures à mettre en place à titre individuel ou collectif ([instruction DGT-SST-COVID 19 du 17 mars 2020](#)).

Les conseils de Cezam



Préconisation Cezam :

Les élus doivent être associés et être force de propositions à la mise à jour du DUERP, par le biais du CSE ou de la commission SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail).



Informations complémentaires :

Dossier « CSE et Pandémie - Éclairage sur la prévention des risques professionnels »
Cezam avril 2020

Organiser les conditions de travail des activités maintenues

Afin d'optimiser le plan de continuité d'activité et de le rendre le plus qualitatif possible, il est important :

D'identifier les acteurs clés permettant la poursuite des activités :

Direction, service paye, Ressources Humaines ou service juridique, Hygiène Sécurité Environnement (HSE), informatique, téléphonie, restauration, maintenance des installations, entretien des locaux, sécurité des locaux...

D'identifier les adaptations à prévoir dans l'organisation du travail :

Adaptation de la productivité, aménagement des horaires d'ouverture, de l'accueil des publics...

D'identifier les effectifs nécessaires à la continuité d'activité et les outils à activer :

Polyvalence, télétravail, prêt de main d'œuvre entre entreprises, activité partielle et autres aménagements du temps de travail...

D'avoir une vigilance absolue sur les conditions d'emploi en matière de santé et sécurité pour les salariés mobilisés :

Procédures d'accès aux locaux, règles de nettoyage...

De communiquer de façon réactive avec les salariés :

Qui travaille, qui ne travaille pas et selon quelles modalités ? conditions du maintien de salaire ?...

4

Les conseils de Cezam



Préconisation Cezam :

Des informations et consultations sont à prévoir sur ces sujets (articles [L2312-5](#), [L2312-8](#) et [L2312-9](#) du Code du travail) comme par exemple la mise en œuvre du télétravail, le recours à l'activité partielle...



Informations complémentaires :

Dossier « CSE et Pandémie " [Le recours de l'entreprise à l'activité partielle](#) ", [Congé et durée du travail](#) ", etc. Cezam avril 2020

Mobiliser si besoin les financeurs pour des mesures d'aides d'urgences et des modalités d'adaptation :

5

- Mesures d'aides financières exceptionnelles allouées par l'Etat / les collectivités territoriales
- Étalement du paiement des cotisations sociales dues à l'Urssaf
- Assouplissement des échéances de prêts à négocier avec la banque
- Modulation des cotisations d'assurance
- Sollicitation de préconisations auprès de l'expert-comptable...

Préparer le plan d'action pour la reprise (sortie de crise)

6

Au cours de cette étape, l'entreprise, en s'appuyant sur les acteurs du dialogue social, devra mettre en place l'organisation du travail adaptée à la situation de sortie de crise :

- Prise en compte des changements issus de la crise
- Gestion des priorités
- Plan de communication...

Quelle place pour le CSE dans cette démarche ?

Dans le cadre d'une gestion de crise, le CSE est un acteur incontournable. **La modification des conditions de travail et l'impact sur la santé et la sécurité des salariés sont au centre de ses prérogatives** (articles [L2312-5](#), [L2312-8](#) et [L2312-9](#) du Code du travail).

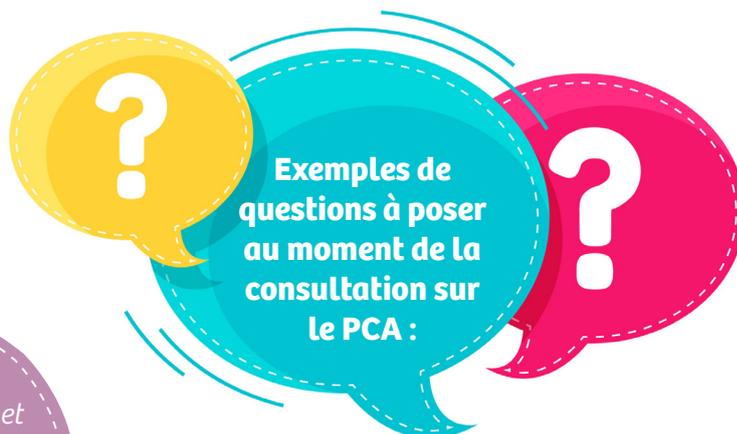
Par conséquent, il devra s'impliquer au maximum auprès des salariés, en exigeant de l'employeur le maintien d'un dialogue social de qualité. **C'est ce dialogue social qui va permettre au CSE de soulever toutes les problématiques impactant les conditions de travail, l'emploi, la santé et la sécurité des salariés qu'il représente.**



Les syndicats doivent également prendre une part active et s'inscrire dans une démarche commune et qualitative avec le CSE.

Axe 1 :

Le CSE doit identifier si un Plan de Continuité d'Activité a été mis en place et si oui quand le CSE sera consulté



Une cellule de crise et des groupes de travail ont-ils été mis en place ? (oui / non, composition, plan de travail)

Les mesures de Santé Sécurité et Conditions de Travail sont-elles mises en place ?*

Quelle communication envers les salariés ?*

Quelles mesures ont-été prises concernant le paiement des salaires ? Maintien à 100% ou non, contreparties éventuelles ? Quelle est la situation économique et financière de l'entreprise ? Quelle est la situation de sa trésorerie ?

*Application des obligations de l'employeur et des 9 principes généraux de la prévention prévus aux articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail

*L'information aux salariés est un volet important du plan de continuité d'activité. Il est indispensable de les informer sur les mesures et les aménagements envisagés (télétravail, changements d'horaire ...) pour faire face à la crise.

Prévoir l'utilisation de tous les supports de communication disponibles à l'attention des salariés (affichage, Intranet...)

Quelles sont les activités identifiées comme indispensables à la continuité de l'activité ? Quelles activités non indispensables peuvent-elles être encore menées ? Sous quelles conditions ? Quelles activités peuvent être interrompues temporairement ?

Quelles modalités de travail dans la période de crise ? Quelles modalités de suivi et d'adaptation ?

Les conseils de Cezam



Préconisation Cezam :

Se questionner sur les modalités du dialogue social sur :

- ▶ La place des représentants du personnel dans la cellule de crise,
- ▶ L'existence de réunions extraordinaires du CSE
- ▶ L'information et la consultation du CSE sur les sujets suivants :
 - modification des conditions de travail,
 - aménagement de la durée du travail,
 - prise de congés,
 - modification éventuelle du contrat de travail,
 - modification du règlement intérieur de l'entreprise relatives aux mesures « risque pandémique et épidémique »,
 - mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels...

Les sujets ne manquent pas !

Vigilance !

Plusieurs ordonnances ont modifié :

Les règles relatives à la consultation du CSE avec la possibilité de :

- solliciter l'avis du CSE dans un délai d'un mois après la décision de l'employeur concernant la prise de congés ou suite à la modification de la durée du travail,
- mettre en place l'activité partielle avant la consultation du CSE,
- réduire les délais de consultation sur des décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Les modalités de réunions du CSE avec le recours à :

- la visioconférence,
- la conférence téléphonique,
- la messagerie instantanée.

Informations complémentaires :

Ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant sur les mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

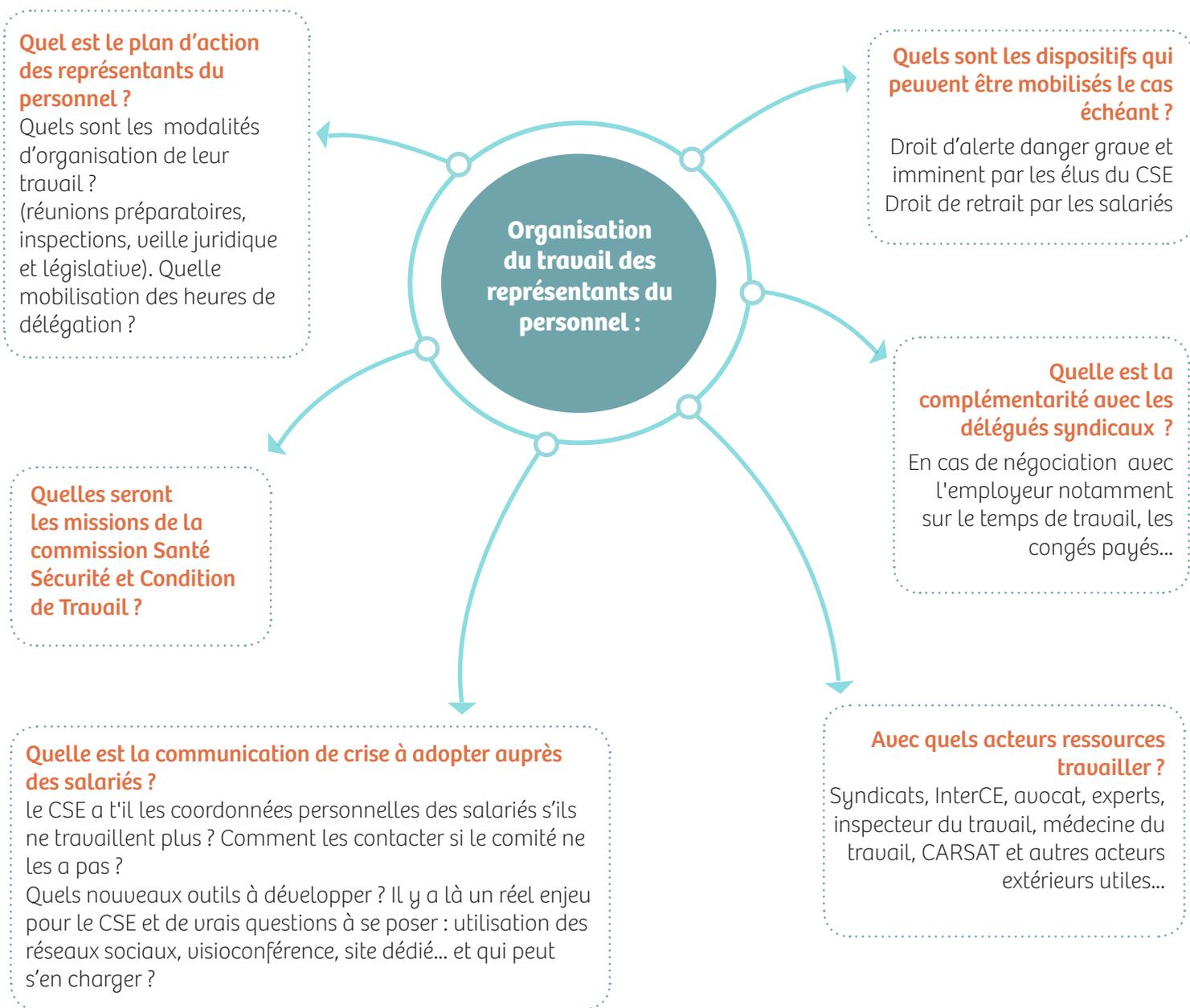
Ordonnances n°2020-323 du 25 mars 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Décret n°2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel en précisant les conditions

Sur les délais de consultation : Voir dossier Pandémie et CSE : [Les impacts sur le fonctionnement du CSE](#) - Cezam mai 2020

Axe 2 :

Le CSE va s'organiser sur les sujets suivants



Axe 3 :

Le CSE assurera un suivi du Plan de Continuité d'Activité

Tout au long du processus de gestion de crise, le CSE sera vigilant au maintien du dialogue social avec l'employeur via notamment l'organisation de réunions du CSE.

Qu'elles portent sur les attributions économiques et professionnelles ou sur les attributions SSCT, le CSE peut demander l'organisation de réunions extraordinaires si l'employeur ne fait pas le nécessaire ([articles L2315-27](#) et [L2315-28](#) Code du travail).

Ces réunions sont l'occasion pour les élus de veiller au suivi des mesures mises en place, d'analyser les propositions de l'employeur et de soumettre des solutions alternatives.

Exemples de points à aborder au cours des réunions CSE :



Suivi de la mise en place des nouvelles mesures d'hygiène, avec possibilité d'inviter le médecin du travail (réflexion à soulever après la consultation du CSE sur le PCA)



Consultation sur le Programme d'Action de Prévention des Risques (PAPRIACT) (suite à la mise à jour du DUERP)



Présentation du plan de communication auprès des salariés,



Présentation par l'employeur des aménagements en matière d'organisation et de temps de travail (télétravail, activité partielle...) et de congés (prise anticipée des congés payés...),



Gestion du remplacement des salariés absents,



Analyse de l'impact sur la formation professionnelle des salariés



Cas particuliers des salariés en entreprises extérieures et/ou salariés en mission à l'étranger,



Présentation par l'employeur du plan d'actions « Retour à la normale »

Et après la crise ?

Après le temps de la prévention et le temps de l'adaptation, **viendra le temps de la reprise qui impliquera aussi une démarche de prévention.**

Mieux la crise sera gérée, moins la reprise sera brutale. La qualité du dialogue social favorisera la réduction de l'impact économique de la crise, préservera l'emploi et les conditions de travail des salariés.

Le CSE

mettra à l'ordre du jour des prochaines réunions un point sur les impacts de cette pandémie sur l'entreprise :

- Quelle est la politique de prévention des risques ?
- Quelle organisation et quelles conditions de travail ?
- Quel est l'impact économique et financier et quel bilan ?
- Quels enseignements tirer de la gestion par l'employeur : ce qui a bien marché, moins marché, si c'était à refaire... ?.

pourra solliciter auprès de l'employeur un état des lieux de la gestion stratégique de la crise.

se projettera sur "l'après crise" en questionnant par exemple :

- La nouvelle organisation du travail,
- Les priorités d'actions,
- La gestion de l'éventuel surcroît de travail pour certains services,
- La gestion de la communication interne et externe d'après crise,
- L'établissement d'un état des lieux (identification des axes d'améliorations : points forts et points faibles du PCA)
- Quelles sont les innovations à prévoir ?

veillera à travailler en complémentarité avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur l'ensemble de ces aspects.

Conclusion

Par définition, la gestion de crise induit de la réactivité et la nécessité de gérer des situations pour lesquelles les acteurs ne sont pas nécessairement préparés.

Les élus veilleront à :

Mettre en place une méthodologie de « gestion de crise »



Identifier l'organisation interne du CSE et les priorités d'action :

- veille juridique et législative,
- gestion des priorités,
- communication,
- mobilisation des partenaires ressources...

Faire vivre le dialogue social avec pour ligne directrice 2 priorités



1/ Quelles sont les mesures d'adaptation en matière de santé et de sécurité des salariés ?
2/ Quelles sont les adaptations pour la nouvelle organisation du travail ?

Anticiper l'organisation "d'après crise "



- Gestion des priorités, impacts sur les conditions de travail,
- Diagnostic de la gestion de crise et les possibilités d'amélioration.



La proximité avec les salariés sera une priorité pour les élus afin de recueillir leur « vécu » et les éventuels nouveaux besoins nés de cette crise tels que :

- l'impact sur le pouvoir d'achat,
- la politique de prévention des risques,
- la gestion d'un surcroît de travail,
- les actions de soutien et de solidarité,
- l'impact sur les liens sociaux...

Que ce soit la gestion des réclamations des salariés, la mission Santé Sécurité et Conditions de Travail, la mission économique et professionnelle ou encore la politique sociale et culturelle, **cette crise nous rappelle que le CSE est un acteur incontournable et un soutien indéfectible aux salariés pour assurer l'équilibre de l'économie et du social.**

Pour aller plus loin

- ▶ **Ministère de la santé** : <https://solidarites-sante.gouv.fr/>
- ▶ **Ministère du travail** : <https://travail-emploi.gouv.fr/>
- ▶ **Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?**
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf
- ▶ **L'Inspection du travail**
- ▶ **Les Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) et Les Direction Départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle DDTEFP**
- ▶ **Institut National de Recherche et de Sécurité** : <http://www.inrs.fr/>
- ▶ **Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail** : <https://www.anact.fr/>
- ▶ **« Guide pour réaliser un plan de continuité de l'activité », Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, 2013** : https://www.economie.gouv.fr/files/hfds-guide-pca-plan-continuite-activite_sgdsn.pdf
- ▶ **Guide Plan continuité activité - Entreprise et industrie de la filière bois** : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_plan_de_continuite_activite_filiere_bois_covid19.pdf
- ▶ **AFNOR** : ISO 22301:2019 Octobre 2019, Sécurité et résilience - Systèmes de management de la continuité d'activité – Exigences, en consultation libre : https://www.boutique.afnor.org/norme/iso-223012019/securite-et-resilience-systemes-de-management-de-la-continuite-d-activite-exigences/article/923018/xs133837?ts=202003250854291770&_ga=2.239665155.1643473501.1587980594-561061815.1587006423