

# DÉMARCHES A METTRE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU MAINTIEN OU DE LA REPRISE D'ACTIVITE

En informant/ associant la CSSCT (et/ou le CSE) et le SST (médecin du travail)

+

En consultant le CSE dans les cas légalement requis (cf. slide suivante)

+

Le cas échéant, en négociant et concluant des accords collectifs accompagnant la reprise d'activité

ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS de travail liés à l'épidémie, dans la perspective d'une reprise d'activité, y inclus les RPS et les RETRANSCRIRE DANS LES DUER (mise à jour régulière)

↳ Diagnostiquer les évolutions :

- **Organisationnelles :** aménagements des locaux, flux de circulation, postes de travail, espaces communs (salles de réunion/de pause/installations sanitaires)...
- **Des conditions de travail :** trajets, déplacements, adaptation/changement d'horaires, aménagement des tâches confiées...
- **Des situations particulières :** salariés en télétravail, salariés en arrêts de travail, salariés devant garder leurs enfants ou en ALD...

↳ Évaluer les impacts de la crise sanitaire et de la reprise d'activité sur la santé mentale

DÉFINIR, en poursuivant l'objectif de protection des salariés :

- **L'organisation et les méthodes de travail** à mettre en œuvre en identifiant :
  - Les postes/fonctions/ou qualifications et compétences :
    - nécessaires à la reprise ou au maintien sur site (en permanence ou temporairement),
    - maintenus en télétravail,
    - maintenus en activité partielle (sur la base de critères objectifs avec réexamen > 3 mois) en cas de recours individualisé ou non uniforme à l'activité partielle (cf. ci-après)
  - Les conditions de travail à adapter : aménagements/assainissement des locaux, durée/horaires de travail, activité/contenu des fonctions, déplacement, congés
  - Les étapes « progressives » de sortie du confinement, en fonction des prescriptions des autorités et selon les ressources humaines disponibles

- **Les mesures de prévention/sécurité adaptées :**
  - À chaque situation de travail (en terme d'organisation, de conditions de travail et de soutien/écoute aux salariés)
  - Et aux étapes de sortie du confinement/catégories de poste

- **La périodicité de réexamen de cette organisation et de ces mesures de prévention/sécurité**

INFORMER, FORMER, FAIRE RESPECTER ET EVOLUER

- **Diffuser les DUER mis à jour**
- **Informé et former les salariés** sur les mesures de prévention adoptées et les équipements de protection fournis
- **Contrôler et suivre l'application** des mesures organisationnelles et de prévention en recensant les améliorations à apporter

- **Faire évoluer l'organisation et les mesures de prévention dans le temps**

## CONSULTATION DU CSE DANS LE CADRE DU MAINTIEN OU DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

ART. 10 TER ORD. N° 2020-346 DU 27 MARS 2020 MODIFIÉE PAR ORD. N° 2020-460 DU 22 AVRIL 2020 ET ART. 9 DE L'ORDONNANCE DU 22 AVRIL 2020

### Aménagements des délais de consultation du CSE

#### Objet des consultations

« Décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie covid-19 »

#### Délais de consultation

- Fixés par **décret à paraître**
- **Dérogent** aux éventuelles stipulations conventionnelles applicables

En cas de recours « individualisé » ou non uniforme à l'activité partielle aux fins de maintien ou reprise de l'activité

**Avis favorable du CSE requis**  
sur la **Décision Unilatérale** prévoyant ce recours  
(en l'absence d'accord collectif prévoyant ce recours)

Détermination dans un document soumis au CSE des :

- **Compétences nécessaires** au maintien ou à la reprise de l'activité
- **Critères objectifs** liés aux postes/fonctions/qualifications et compétences professionnelles et justifiant le choix des salariés
- Modalités et périodicité (≥ à 3 mois) du **réexamen périodique** des critères ci-dessus
- Modalités particulières de **conciliation vie professionnelle/vie personnelle et familiale**
- Modalités d'**information des salariés** pendant toute la durée du recours « individualisé » ou « non uniforme »

Cette DU prend fin à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.