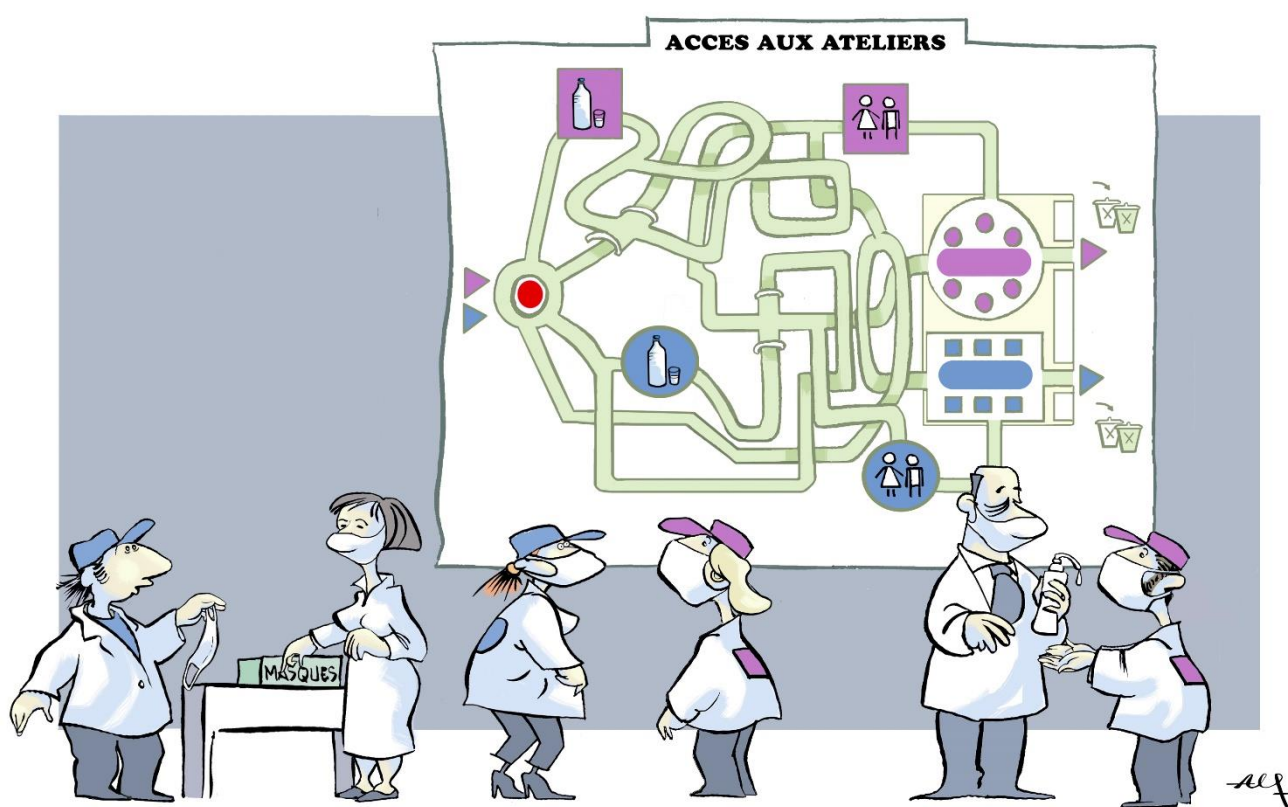


Plan de reprise d'activité, télétravail, risques psycho-sociaux...



Comment agir pour la santé au travail ?

(édito) Le 11 mai et après ?

Le gouvernement a décidé une levée progressive du confinement à partir du 11 mai. Nous savons bien qu'il ne s'agit en rien d'un retour à la « normale », si tant est qu'on puisse définir la « normale ». Il n'y aura pas d'immunité collective tant qu'il n'y aura pas de vaccin, et celui-ci est attendu au mieux à mi 2021. Et même une fois que nous serons protégés contre COVID19, nous vivrons dans l'inquiétude d'un nouveau virus. Le SRAS, la grippe H1N1 n'avaient pas commis les ravages redoutés, si bien que l'État avait fini par désarmer les services de santé et presque supprimer les stocks de masques, de médicaments, de protections. Nous savons maintenant que c'était une grave erreur et que nous vivons en permanence sous la menace d'une pandémie. Même une fois le COVID 19 vaincu, les mesures d'hygiène, le port du masque dans les espaces publics vont perdurer, la visio et le télétravail vont se développer, les personnes à risques devront être mieux protégées.

Ce numéro du Zoom tente d'éclairer cette problématique. À court terme les entreprises mettent en place des plans de reprise d'activité, souvent accompagnés de mesures qui s'apparentent à une réorganisation importante. Quel rôle pour le CSE et les syndicats, quelles marges de négociation ? À moyen et long terme, quelles nouvelles organisations dans les entreprises, quelle place pour le dialogue social dans ces réorganisations en profondeur. Bien entendu ces réorganisations auront souvent une dimension économique et des impacts sur l'emploi. Nous en avons parlé dans notre précédent numéro « Spécial Économie ».

Ces 2 numéros sont donc complémentaires. Continuez de vous protéger, et bon dialogue social de reprise d'activité.

■ Jean-Pierre Yonnet

Pour toutes les questions **ECONOMIQUES**,
n'hésitez-pas à reprendre
notre numéro spécial d'avril :



Covid-19 :

Comprendre
les enjeux
de la reprise



Numéro spécial
Economie

Sommaire

- > P. 2 **édito/** Le 11 mai et après ?
- > P. 3 **SST/** Elaborer la reprise d'activité
- > P. 6 **rps/** Déconfinés, nouveaux enjeux pour la prévention des RPS
- > P. 8 **focus/** Le télétravail, il va s'installer dans la durée
- > P. 11 **cse/** Réorganisations Covid-19

(sst) Elaborer la reprise d'activité

Que faire des orientations proposées par le gouvernement ?

Retour d'expérience sur l'entreprise MATEF*

Les informations sur les modalités de reprise de l'activité après déconfinement sont nombreuses. Nous ne manquons pas de références mais comment les utiliser ? D'ailleurs quelle est leur nature juridique ? Les représentants du personnel et les entreprises ont beaucoup de mal à trouver des fondements solides et simples à leurs actions de déconfinement. **Pourtant le dialogue social est fondamental en cette période difficile.** Certaines entreprises** l'ont bien compris et impliquent fortement leurs représentants du personnel. Elles n'aboutissent pas à des résultats simples mais se mettent en ordre de marche pour franchir la crise et s'adapter. **Il faut trouver des solutions localement avec le concours du CSE et de la CSSCT, accepter de ne pas tout savoir et de faire évoluer les solutions. Complexe !!**



Protocole national de déconfinement du Ministère du Travail

Quelle est la nature de ce document ?

Que contient-il ? Des normes ? Des instructions ? Des conseils ?

Des réflexions ?

Le Ministère du Travail a publié des recommandations. Elles sont basées sur des travaux scientifiques, des réflexions de spécialistes et ont été proposées dans un délai très court. Elles ont le mérite d'exister pour un sujet très complexe et encore mal connu. Elles sont par contre bien sûr limitées et destinées à évoluer. Pour les représentants du personnel, il s'agit d'une bonne base de réflexion. Elles ont cependant un sens différent pour les employeurs. Si un employeur fait courir un risque à un salarié lors de sa reprise, il peut être mis en cause devant la justice. Sans concertation avec les représentants du personnel ni respect des conseils du ministère, on pourrait considérer qu'il existe un risque pénal sérieux pour l'employeur.

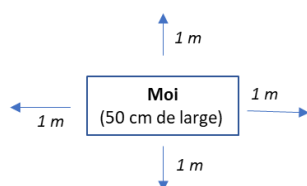
A notre sens, les conseils présentés dans ces documents devraient être vus comme un minimum, un socle de base à développer ensuite grâce au dialogue social.

Les recommandations sont-elles pertinentes ?

- Se laver les mains
- 4 m² par personne
- Gestes barrière
- Masques



Les recommandations sont pleines de bon sens. Il n'est pas la peine de rappeler ici le caractère indispensable des gestes barrière ! Par contre ces recommandations ont également un caractère de consensus mou. Elles sont aussi un mode de fonctionnement choisi par l'Etat pour son propre fonctionnement en tant qu'employeur. Ainsi la recommandation de superficie : une personne pour 4m². Ce n'est pas une norme mais une indication. D'où vient-elle ? De la nécessité d'être à plus d'un mètre de son voisin(e) le plus proche ? Ou de la capacité d'accueil des classes et autres lieux publics ouverts après le 11 mai ? C'est un critère « universel d'occupation ». Un critère est-il une norme ? Tient-il compte du volume de la pièce ? Du temps où l'on reste ensemble ? On peut supposer que 3 salariés demeurant ensemble dans un bureau de 12 m² pendant 4 heures se sentiraient un peu confinés et exposés à un risque. Mais finalement, 6m², est-ce mieux que 4 m² ? Oui certainement mais tout dépend de l'activité des salariés et de l'aération de la pièce. Etes-vous entre salariés ou avec du public ? Combien de temps restez-vous ensemble ?



*Si je suis à peu près aussi large que profond... mon espace vital permettant d'être à plus d'1 mètre d'un autre salarié serait plutôt de $2,5 * 2,5 = 6,25$ m²*

3 | le zoom

Mettre un masque ? Oui mais lequel ?

Selon le protocole de déconfinement du Ministère du travail, le masque serait «un complément des gestes barrière ». Il faut donc d'abord chercher à éliminer les risques (démarche logique de prévention) et n'utiliser les masques qu'au cas où ce ne serait pas totalement possible. La démarche est claire jusqu'à ce point mais devient plus embêtante ensuite. Le document explique bien que « les masques ne protègent pas tous de la même manière ». Les plus protecteurs : FFP2 et masques chirurgicaux sont destinés aux professionnels médicaux. Restent donc pour les salariés « normaux » des masques dits alternatifs à l'efficacité inférieure. Le plan de reprise de l'activité peut donc se trouver dans des contradictions importantes, comme chez Matef :

- Le masque est obligatoire pour les salarié(e)s au contact du client ;
- Le client n'est pas obligé de porter un masque (décision du gouvernement) ;
- L'entreprise Matef commande les masques en Avril, pour qu'ils soient distribués le 11 mai mais ne trouve que des masques alternatifs peu protecteurs.

La solution n'est sûrement pas satisfaisante, elle est cependant la meilleure qui soit dans les conditions actuelles (choix du gouvernement, disponibilité limitée de masques,...).

La bonne norme est celle que vous adopterez par la réflexion et l'échange en tenant compte des réalités de votre travail. Elle devra évoluer au cours du temps.



La science aussi a ses limites

La science c'est ce qui est réfutable. Hypothèses – Construction théorique – vérification par l'observation...

Le Covid 19 est apparu il y a quelques mois. Les connaissances scientifiques sont-elles aujourd'hui définitives et complètes ? Les réponses sont simples et en trois lettres (NON). Exemple : dans un magasin, un client essaye un vêtement mais ne le prend pas. Que faire du vêtement ?

- Le mettre de côté (un certain temps...)
- Le passer à la vapeur chaude du steamer (pendant combien de temps ?)

Que dit la science ? Le virus demeure un temps variable sur les surfaces, en fonction de leur type. Le virus meurt au-delà de 60° mais quelle est la température de la vapeur du steamer ? Combien de temps faut-il le passer ? Est-ce même réellement efficace ? Et la CSSCT peut aussi poser d'autres questions :

- Avons-nous assez d'espace pour stocker ces vêtements ?
- Avons-nous des steamers dans chaque magasin et assez de temps pour les utiliser ?

Finalement, l'employeur et les représentants du personnel doivent trouver des solutions avec de faibles indications de la part des scientifiques.

Notre conseil : N'hésitez pas à vous faire aider ! Expertises, formations, ressources externes (Médecine du Travail, Carsat).



Et dans la réalité, comment ça s'est passé chez Matef ?

Beaucoup de travail, d'échanges et de réflexion pour des solutions compliquées et provisoires

Matef est une enseigne commerciale de prêt à porter (voir le Zoom précédent). La reprise est rendue compliquée par le fait que l'entreprise comporte 500 magasins en centre-ville ou galerie commerciale ! La CSSCT a travaillé avec ardeur à la question du déconfinement et fait de nombreuses propositions. La direction a joué le jeu de la co-construction pour aboutir à des solutions réellement partagées. Mais même dans ce contexte positif, les problèmes ont été nombreux. Le dialogue social a pleinement joué son rôle en l'absence de références claires. La consultation du CSE avait lieu le 5 mai, les consignes du ministère sont sorties

le 3 mai ! Les délais de consultation n'ont même pas été un sujet. Les partenaires sociaux ont travaillé ensemble pendant plus de 20 jours avant l'avis du CSE et la réouverture des magasins.

L'expérience a montré que les sujets les plus problématiques ne sont pas ceux traités dans les recommandations ministérielles :

- Comment allier des critères économiques qui visent à réduire le nombre de salariés par magasins et des réflexions sur la santé et la sécurité ? Ne pas oublier que Matef est très durement touchée par la crise (voir encadré ci-dessous) ;
- Comment savoir si les salariés pourront venir au travail à l'heure et dans de bonnes conditions ? Les transports en commun resteront compliqués le 11 mai et les jours suivant ;
- Comment tenir compte de l'angoisse légitime de salariés qui vont se retrouver au travail après deux mois de nouvelles anxiogènes diffusées par tous les médias ?
- Comment gérer les client(e)s qui peuvent se montrer tendus voire agressifs dans notre contexte très particulier ?
- Comment inciter des salariés à venir travailler alors que des collègues demeurent au chômage partiel avec le même niveau de rémunération. L'idée d'une prime de reprise est attirante mais a visiblement fait tousser le directeur financier !
- Pourquoi revenir travailler au siège alors que le télétravail fonctionne bien ?



Chacun a raison dans son propre monde

Synthèse d'un dialogue réel

Le dilemme de la reprise après confinement

La Directrice commerciale : *Nous avons établi le staffing de chaque magasin en tenant compte d'objectifs commerciaux révisés et adaptés à la situation de reprise.*

Un élu CSSCT : *cela veut-il dire que certains magasins seront ouverts au public avec un seul salarié à l'intérieur ?*

La Directrice commerciale : *oui ça pourra arriver*

Une élue de la CSSCT : *mais pourtant nous avons défini des modes de fonctionnement qui nécessitent du monde : accueillir le client, gérer le flux à l'entrée, désinfecter les surfaces toutes les deux heures, passer les vêtements essayés au steamer, mettre en place un système de drive piéton, organiser des rendez-vous avec les clients... Nous ne pouvons travailler correctement et de façon rassurante en étant seul dans le magasin*

Le directeur financier : *Je dois vous rappeler que les mois de mars et avril nous ont mis sérieusement dans le rouge. Nous ne pouvons pas rouvrir les magasins et continuer à perdre de l'argent*

La déléguée syndicale : *Nous n'avons pas le droit de faire courir des risques à nos salariés. Ils ont déjà beaucoup de craintes et d'angoisses à l'idée de reprendre le travail.*

Le DRH : *Comme vous le savez nous sommes très attentifs à la santé de nos salariés. Nous vous proposons d'ailleurs de mettre en place une ligne verte de soutien psy pour ceux qui en ressentent le besoin.*

La secrétaire du CSSCT : *Et vous croyez que des salariées seules en magasin pourront appeler une ligne de soutien psy tout en répondant aux clients et en désinfectant les vêtements ?*

Le DRH : *ce n'est pas le moment de faire de l'humour !*

Le directeur financier : *surtout que nous sommes sur un budget de - 8 millions d'€ en mars et avril*

Silence...

Chez Matef des compromis ont été trouvés, ils ne sont que provisoires et devront évoluer au fur et à mesure de la reprise du travail. La CSSCT va continuer à analyser les conditions de travail, échanger avec la direction. Des conclusions seront tirées après une semaine de reprise, après deux semaines...

C'est le début d'un long chemin où le dialogue social a permis de trouver des solutions...et en trouvera d'autres dans les mois qui viennent.

Sources

Afin de ne pas multiplier les lectures, nous vous proposons les trois sources les plus pertinentes :

☛ Ministère du Travail

Protocole national de déconfinement pour les entreprises - [Lien](#)

Fiches conseil par métiers - [Lien](#)

☛ INRS : reprise d'activité et prévention en entreprise – [Lien](#)

Nous vous invitons également à consulter notre [guide](#) du dialogue social en période de confinement / déconfinement



* Matef est une entreprise théorique. Pour plus de renseignements, lisez le dernier Zoom consacré aux conséquences économiques de la crise du Covid 19

** D'autres entreprises continuent de vouloir décider sans dialogue social. Leurs résultats continueront de se dégrader.

(rps) Déconfinés

Nouveaux enjeux pour la prévention des risques psychosociaux

Le temps est venu de quitter progressivement la bulle dans laquelle nous avons tous été contraints de nous réfugier, avec plus ou moins de contrainte. Une bulle protectrice face à ce virus mais synonyme aussi d'enfermement, parfois étouffant et angoissant.

Des réalités diverses

Certains ont poursuivi leur activité à distance et ont découvert que, oui, le télétravail était possible. Le vécu de cette expérience est évidemment très hétérogène selon les conditions de ce télétravail ou encore la nature de la tâche réalisée.

Pour d'autres, le confinement aura généré une rupture brutale avec le monde du travail.

D'autres encore ont côtoyé de près ce virus, l'ont combattu et malheureusement certains ont vécu un véritable drame.

Bref, la réalité de ce confinement n'a pas été la même pour tous et la reprise n'aura sûrement pas le même sens pour chacun. Les directions et managers de proximité devront en tenir compte pour accueillir les salariés et les accompagner dans cette reprise, apporter le soutien nécessaire et identifier les plus fragilisés d'entre eux pour mieux les orienter (notamment vers le service de santé au travail).



Comment appréhender cette nouvelle étape d'ailleurs ? Il va nous falloir apprendre à vivre et travailler avec ce virus, en adaptant nos activités, nos process, nos manières de communiquer.... Sur ce point, nous n'avons pas attendu le déconfinement pour nous rendre compte de **l'accélération fulgurante du digital dans le monde du travail**. Les outils collaboratifs à distance ont le vent en poupe, et l'automatisation des activités s'accélère. En peu de temps, les organisations vont devoir être repensées, plus ou moins durement. **Le collectif de travail aura par ailleurs été fortement mis à l'épreuve.**

Ces changements, s'ils ne sont pas suffisamment anticipés, discutés, partagés peuvent représenter des facteurs de risques pour la santé des salariés.



Par ailleurs, la prévention de ce nouveau risque pandémique s'accompagne d'une liste assez importante d'actions à mettre en place (PRA, mise en place des gestes barrières...) requérant la vigilance et la constance de chacun. Si ces mesures rassurent, elles peuvent aussi alourdir l'activité de travail ou la complexifier. La charge de travail est au centre des préoccupations. Entre la volonté de rattraper les retards et l'affaiblissement potentiel des ressources (réduction des effectifs, dégradation de l'organisation, fatigue mentale accumulée pendant la période de confinement...) le risque d'intensification du travail est élevé.

On l'aura tous compris le retour à la normale n'est pas encore pour tout de suite. Pendant cette nouvelle période de transition, **les questions d'équilibre entre sphères professionnelle et personnelle** reviennent sur le devant de la scène notamment avec la **reprise très partielle des écoles**. Il faudra là encore faire preuve de patience, d'écoute et de souplesse pour resynchroniser le « pro-perso ».

Les défis que nous allons devoir relever sont nombreux.

Aussi la communication, le dialogue et la concertation sont des éléments clés pour réussir cette reprise. Comme le rappelle l'INRS dans un récent dossier publié sur son site internet (covid-19 et la prévention en entreprise), il est important de préparer la reprise en évitant ou limitant le développement des risques psychosociaux générés par cette situation inédite.



9 points clés pour agir

- 1) Prendre le temps d'accueillir de façon personnalisée chaque salarié**
L'idée étant de marquer symboliquement la reprise, prendre le temps de rencontrer les salariés individuellement, tenir compte des contraintes vécues et celles à venir afin d'adapter les activités.
- 2) Anticiper les conséquences de la mise en place des mesures barrières et de distanciation sociale**
Former, informer, évaluer l'impact des mesures barrières sur l'activité de travail. Adapter les objectifs et les cadences en conséquence.
- 3) Prendre le temps de faire un retour d'expérience**
Tirer les enseignements de cette période de crise (organisation, collectif de travail), prendre le temps de remercier ceux qui ont eu à poursuivre l'activités malgré les risques et l'organisation dégradée de travail, Identifier ce qui n'a pas fonctionné et rechercher collectivement des améliorations...
- 4) Communiquer de façon transparente sur l'impact économique de la crise sanitaire pour l'entreprise**
Il s'agit ici de répondre aux incertitudes professionnelles : pérennité de l'activité, perspectives, évolutions de l'organisation de travail et impacts métiers...
- 5) Faire attention à la surcharge de travail**
Tenir compte de l'état des ressources, de la disponibilité réelle des salariés, des contraintes familiales qui persistent, de l'état de fatigue...
- 6) Restaurer le collectif de travail et repositionner l'encadrement de proximité**
Rétablir le lien, Le management de proximité sera ici le garant de la cohésion d'équipe.
- 7) Faire attention au risque de tensions possibles**
Parce que les conditions de confinement n'ont pas été les mêmes pour tous, des tensions peuvent apparaître, et le sentiment d'iniquité peut émerger. Pour limiter ces tensions, l'INRS préconise de rappeler et de verbaliser clairement et en toute transparence les éléments qui ont guidé les choix de l'entreprise.
- 8) Prévenir les risques d'agression et de violence envers les salariés**
Créer par exemple de nouveaux supports de communication à destination des usagers afin de limiter le risque de violence ou d'incivilité que sont susceptibles de générer les mesures barrières mises en place dans les services.
- 9) Restaurer le rôle, la place des IRP, le dialogue sur la santé et la sécurité**
Associer les IRP dans la mise en place des modalités de déconfinement, le maintien du dialogue social contribuera à limiter le sentiment d'insécurité des salariés...

(focus) Le télétravail

Il va s'installer dans la durée....

Occasionnel avant le confinement, le télétravail est devenu le quotidien d'un quart des salariés français confinés, avec des postes de travail parfois adaptés à la hâte. Malgré le déconfinement, il a clairement vocation à se prolonger. Alors, comment améliorer les pratiques de télétravail dans l'entreprise ?



Bien que le déconfinement s'initie, le télétravail reste largement encouragé. Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail, indique notamment qu'il faudra accompagner les salariés "dans un rapport intense et durable au télétravail. Il y aura un avant et un après crise dans le rapport au télétravail dans notre pays".

Bonne nouvelle, les premiers résultats d'une enquête de l'ANACT, auprès de télétravailleurs confinés, énonce que 88 % des répondants souhaiteraient poursuivre le télétravail à l'issue de la crise. Pour autant, le télétravail ne plait pas à tout le monde. C'est ce que rappelle une autre étude, plus nuancée, menée par BNP Paribas Real Estate : 17 % des répondants "le rejettent catégoriquement". "Ils jugent leurs outils de communication inefficaces ou compliqués, et affirment manquer de soutien managérial... ».

L'ANACT confirme par le triptyque :

- « Le télétravail, ça s'organise !
- Le télétravail, ça s'anime !
- Le télétravail, ça s'apprend ! »

En effet, près d'un répondant sur deux à l'enquête de l'agence évoque au global **un sentiment de moindre efficacité au travail**. Parmi ces salariés, les personnels ne pratiquant pas le télétravail auparavant sont surreprésentés. 50 % s'estiment, par ailleurs, plus fatigués qu'à l'accoutumée sans qu'il n'y ait de lien avec la charge de travail perçue. 45 % ont le sentiment de travailler "plus" que d'ordinaire, tandis que 36 % ont le sentiment de travailler moins. Enfin, un salarié sur trois déclare ne pas disposer d'un environnement adapté au télétravail.

Recommandations de l'INRS pour les télétravailleurs

■ Un espace de travail dédié

Pour les salariés, il est recommandé de s'installer, dans la mesure du possible, dans un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé ;

■ Un poste de travail aménagé

L'installation du bureau doit permettre de pouvoir travailler dans de bonnes conditions et de façon à limiter les risques de troubles musculosquelettiques (voir dossier INRS « [Travail sur écran](#) ») ;

■ Une organisation adaptée

Il est conseillé à chaque télétravailleur d'organiser son travail en :

- Se fixant des horaires (le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise en se fixant l'heure de début et de fin et en prévoyant l'heure de sa pause déjeuner) ;
- S'octroyant des pauses régulières afin de permettre des phases de repos visuel et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures) ;
- Anticipant et planifiant tant que faire se peut sa charge de travail sur la semaine pour organiser les travaux à faire selon les priorités et le temps nécessaire ; des points réguliers avec le manager sont par ailleurs indispensables pour aider à la gestion des priorités du travail ;
- Renseignant, lorsque l'outil informatique utilisé le permet, leur statut : occupé, si par exemple ils travaillent sur un rapport qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, disponible si on peut les contacter ;
- Utilisant tous les outils de communication mis à disposition : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partagé (la fourniture, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est souhaitable).

■ Un lien avec les collègues maintenu

Garder le contact avec le reste de l'équipe, organiser des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec le manager sont des prérequis indispensables pour éviter l'isolement.

Source : INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des AT et MP)

Le Questions Réponses du ministère

Face à ce sujet d'actualité, le ministère du travail vient de publier un nouveau questions/réponses intitulé « [Télétravail et déconfinement](#) ». Ce document répond essentiellement à des questions en droit par exemple :

- Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?
- J'habite dans un département « rouge » suis-je prioritaire pour télétravailler ?
- Puis-je alterner télétravail et activité partielle ?
- En télétravail, dois-je respecter des horaires de travail ?
- Etc.

Une méthode proposée par l'ANACT

Si ces questions juridiques sont importantes et parfois sensibles dans l'entreprise, l'enjeu des semaines à venir et des plans de reprise d'activité sera aussi - et surtout - de « normaliser » le télétravail et donc d'en améliorer les conditions concrètes d'exercice.

Ici, chaque situation d'entreprise est singulière : pour certaines, les pratiques étaient déjà bien formalisées en amont, avec notamment un accord collectif préexistant sur le sujet, pour d'autres, l'informel s'est mis en place « à la va-vite » au début du confinement. En la matière, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) propose une démarche pour améliorer les pratiques. La méthode se déroule selon en 3 étapes :

Étape 1 - Cadrer et piloter

- Réunissez un Comité de projet.
- Définissez les enjeux du télétravail.
- Décrivez votre organisation actuelle du télétravail.

Il s'agit à l'issue de cette première étape de produire une note de cadrage de votre organisation actuelle du télétravail qui identifie les enjeux du projet d'amélioration et son périmètre.

Étape 2 - Évaluer et ajuster

- Évaluez le fonctionnement de votre organisation en télétravail.
- Identifiez les ajustements nécessaires et élaborer un nouveau modèle.

Il s'agit d'évaluer les modalités d'organisation du télétravail pour produire des pistes d'amélioration de façon concertée avec les salariés. L'idée est d'aborder collectivement les :

- *expériences vécues pour les télétravailleurs et les non télétravailleurs de l'équipe,*
- *difficultés rencontrées et les ressources mobilisées,*
- *propositions d'amélioration à destination du Comité de projet.*

Étape 3 - Pérenniser et déployer

- Adaptez le cadre du télétravail via une charte ou un accord collectif. Pour l'ORSEU, l'accord d'entreprise est toujours le meilleur moyen pour organiser le télétravail.
- Préparez un plan d'action pour le déploiement du futur mode de télétravail.

Pour aller plus loin, nous vous invitons à découvrir le kit construit par l'ANACT pour associer télétravail et QVT : [lien](#).

5 dimensions pour mieux s'organiser collectivement

L'ANACT propose également 5 dimensions passer en revue par les managers et la direction ainsi que dans le cadre du CSE pour définir les modalités d'organisation du télétravail lors de sa mise en place, ou proposer des ajustements par la suite.

Le lieu de travail

- L'aménagement personnalisé du poste de travail

L'articulation des temps de vie privée et professionnelle

L'usage des outils numériques

- Les salariés en télétravail maîtrisent-ils tous les outils numériques nécessaires au télétravail ?

Le management

- Le manager doit pouvoir réaliser un travail fin de suivi individuel et collectif

Le collectif de travail

- Le soutien entre salariés ou encore la fluidité des relations entre managers et équipes sont des leviers importants pour favoriser un travail de qualité et de bonnes conditions de travail

La question de la sécurité informatique

Certes moins visible, la question de la sécurité informatique mérite pourtant d'être mise sur la table. Loin des bureaux, les salariés sont plus nombreux à se connecter à distance aux outils professionnels qui sont mis à leur disposition. Pour les aider à garantir une sécurité informatique optimale et celle de la gestion des données, la Cnil a publié, le 1^{er} avril 2020, un guide destiné aux entreprises. Dans ce document, elle préconise surtout "l'élaboration d'une charte de sécurité dans le cadre du télétravail ou, dans le contexte actuel, au moins un socle de règles minimales à respecter, en communiquant ce document aux collaborateurs suivant le règlement intérieur".

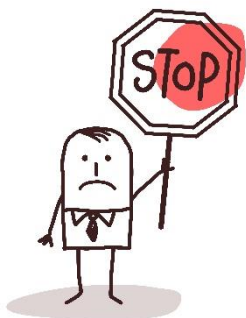
Au-delà des démarches classiques consistant à installer les bons pare-feu ou des outils de blocage de sites malveillants et d'un antivirus, la Cnil recommande également la mise en place d'un VPN pour éviter l'exposition directe sur internet. Par ailleurs, le site [cybermalveillance.gouv.fr](#) dresse des recommandations pour sécuriser le télétravail, tant pour les travailleurs que pour les employeurs et les services informatiques.



Le rôle des IRP

2 champs d'interventions des IRP sont possibles.

D'une part, dans la mesure où le télétravail se développe dans l'entreprise, l'employeur doit prendre en compte cette nouvelle composante dans l'évaluation des risques. Dans le contexte actuel, les juges ont rappelé que les représentants du personnel devaient être impliqués dans la démarche et consultés à cette occasion.



D'autre part, l'employeur peut négocier et conclure un accord collectif, ou, à défaut, élaborer une charte après avoir consulté et recueilli l'avis du comité social et économique (CSE) sur le projet.

L'ANACT propose un plan type pour l'accord ou la charte en 4 parties :

Préambule	
Partage des objectifs et des enjeux du télétravail pour l'organisation	Modernisation des pratiques RH et de management, politique RSE, transformation numérique...
Mention du cadre légal en matière de santé et sécurité	Rappel du cadre général et des spécificités du télétravail, mise à jour du DUERP...
Cadre légal du temps de travail	Droit à la déconnexion, amplitude horaire, temps de repos...
Cadre général	
Critères des activités télétravaillables	Compatibilité avec les activités, avec l'organisation du service...
Critères d'éligibilité des lieux du télétravail	Domicile et/ou tiers-lieux, connexion internet, conformité technique des installations, assurance multirisques habitation...
Critères d'éligibilité des salariés pour l'accès au télétravail	Ancienneté, niveau d'autonomie, responsabilité, distance, situation de santé

Identification des types de télétravail et caractéristiques	Régulier, occasionnel, exceptionnel, nombre de jours et fréquence, fixe ou variable
Procédure de demande de télétravail et de validation	Formulation de la demande du collaborateur au manager, durée, période test, suspension possible, interruption, refus
Identification des équipements nécessaires au travail à distance	Mise à disposition et prise en charge : informatique, téléphonie mobile, visioconférences, outil collaboratif de gestion des documents...
Modalités de mise en œuvre	
Conditions de mise en œuvre du télétravail au quotidien	Délai de prévenance du manager, outil de demande, agenda partagé avec l'équipe...
Modalités de contrôle du temps de travail et/ou de régulation de la charge	Temps d'échange réguliers avec les collaborateurs en télétravail, en équipe, principe de confiance, dispositifs spécifiques...
Plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail	Plages de disponibilités, délais de réponse raisonnables...
Guide des usages et des restrictions des équipements informatiques et de communication	Accès aux données et sécurisation, accès logiciel métier, des sanctions en cas de non respect des règles
Modalités de suivi	
Instauration d'un entretien annuel sur le télétravail	Impacts sur les conditions et la charge de travail, ajustement des objectifs et des moyens...
Bilan annuel des pratiques de télétravail	En équipe et en instance de suivi



(cse) Réorganisations Covid-19

Comment gérer les expertises en 11 jours ?

Une ordonnance du 2 mai permet de consulter le CSE en 8 jours sans expertise et 11 jours avec expertise sur les 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 .

Tout d'abord attention :

- Ces délais ne s'appliquent qu'aux consultations liées aux conséquences de l'épidémie. Ils ne peuvent pas s'appliquer à une réorganisation importante indépendante du COVID, à un accord de performance collective, encore moins à un PSE.
- Ces délais raccourcis ne sont en vigueur que du 3 mai au 23 août.

À l'ORSEU nous avons appelé ces nouvelles consultations « consultations Nescafé » à l'image du café « instantané ». Dès lors, l'important est qu'elles ne soient pas imbuables. Mais il est évident qu'il n'y aura pas de miracle. Une telle consultation n'aura pas la qualité d'une consultation en 2 mois.

Pour limiter les dégâts :

- Réagissez dès le jour où le document de consultation vous est transmis. En effet, le délai court de cette date et pas de celle de la réunion du CSE, sous 3 jours. Si votre employeur est respectueux du dialogue social, il fera courir le délai de la date de réunion, mais il y a fort à parier que dans certains cas, il jouera le délai légal à partir du jour de la communication du document de consultation.
- Si vous souhaitez nommer un expert, contactez-nous le jour où vous avez le document. Il n'y a à proprement parler pas une heure à perdre. Nous pourrions analyser ensemble le document, échanger avec vous, définir le périmètre de cette mission.
- Il est clair que l'expertise ne pourra avoir la profondeur d'une expertise classique. Supposons un document remis lundi 4 mai, une réunion de CSE le jeudi 7 mai, le rapport devra être présenté le jeudi 14 pour avis le vendredi 15. L'expert a en pratique 4 jours pour travailler, plus un 5ème jour pour la restitution.

Toutefois, dans le cas précédent :

- Si nous sommes prévenus le 4, nous pouvons consacrer le début de semaine à analyser le document, échanger avec vous, utiliser d'autres docs déjà existants comme le bilan social, les accords temps de travail etc. Nous pouvons fixer avec vous la liste des entretiens, les observations à faire. La lettre de mission peut ainsi être prête le jour du CSE.

- Dès le vendredi, nous pouvons donc être sur le terrain ou en visio pour faire des entretiens. Si vous êtes une entreprise qui tourne 7 jours sur 7, nous pouvons aussi mobiliser une équipe pendant le week-end.
- Nous pouvons mobiliser une équipe de plusieurs personnes pour mener des entretiens et des observations simultanées.
- Évidemment le rapport sera construit au fur et à mesure. Il n'aura pas été relu et peaufiné comme d'habitude. Mais nous pourrions présenter un document de travail solide le 14 dans notre exemple.

De tels délais imposent donc une expertise en mode dégradé, mais si nous mettons une équipe de 3 ou 4 personnes, en une semaine nous pouvons produire une vingtaine de jours. Même en mode dégradé nous pouvons donc réaliser une expertise de qualité permettant :

- De bien analyser les conséquences du projet sur les conditions de travail
- De comprendre si le projet a des conséquences économiques
- De faire la différence entre les mesures de court terme et les mesures susceptibles d'avoir des conséquences de long terme
- De vous permettre de fournir un avis éclairé et de formuler des contrepropositions.

Ne renoncez pas à vos prérogatives et l'ORSEU est à vos côtés pour que la « consultation Nescafé » ait quand même du goût.

SYNTHÈSE DES DÉLAIS DÉROGATOIRES POUR LES CONSULTATIONS LIÉES AU COVID-19 (entreprises de 50 salariés et +)

2 jours	Pour communiquer l'ordre du jour au CSE
3 jours	Pour communiquer l'ordre du jour au CSE central
8 jours	Pour la consultation CSE sans recours à expertise, au lieu d'1 mois
11 jours	En cas d'expertise pour les CSE sans CSE central, au lieu de 2 mois
12 jours	En cas d'expertise pour le CSE central ? au lieu de 3 mois

Cliquer pour ouvrir le document ci-dessous : [lien](#).

Le guide du dialogue social en période de confinement / déconfinement

Tout ce qu'il y a à faire pour que le dialogue social soit une force dans votre entreprise



Indispensables en cas de mise en cause de la responsabilité de l'employeur



Document Unique d'évaluation des risques

- À travailler avec le CSE et le médecin du travail
- Identification des situations de travail présentant un risque lié au Covid 19
- Evaluation des risques
- Élaboration de solutions adaptées
- Information des salariés



Règlement intérieur

- Complément au règlement intérieur actuel
- Information et consultation du CSE
- Présentation des mesures obligatoires de sécurité
- Dépôt à la Direccte
- Information des salariés
- Indispensable pour faire appliquer les nouvelles règles



Consultations du CSE

- **Sur le plan de reprise de l'activité**
Un Moment où on peut confronter les idées & un débat indispensable
- **Sur l'individualisation du chômage partiel**
Avis positif indispensable



Négociation d'un accord d'entreprise

- Pour adapter la reprise aux conditions sanitaires ;
- Organisation du temps de travail ;
- Adaptation des rémunérations variables
- Mise en place de dispositions spécifiques à l'entreprise



Et ne pas oublier le rôle de la CSSCT et des représentants de proximité pour suivre la réalité du travail sur le terrain. Ils sont une partie importante du système de prévention de votre entreprise !



le zoom, lettre d'information de l'ORSEU

Mai 2020 – n° 74

e-mail : contact@orseu.com

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur www.orseu.com ou contactez-nous par e-mail

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Aurélie Korber, Jean-Luc Bizeur, Jean-Pierre Yonnet, Anne-Laure Smaguine.

Groupe ORSEU

- ⇒ expert auprès des CSE et CHSCT
- ⇒ myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- ⇒ pôle de recherche et études
- ⇒ préparation aux concours