







**DT AIST19 03 A**

**Objet**

Finalité du document

**Plan de continuité d’activité du service**

****

**Diffusion**

17/03/2020

Pour action :

* L’ensemble du personnel AIST 19

Pour information :

* Les adhérents et salariés

Table des matières

[1. Information Générale Covid-19 3](#_Toc35333969)

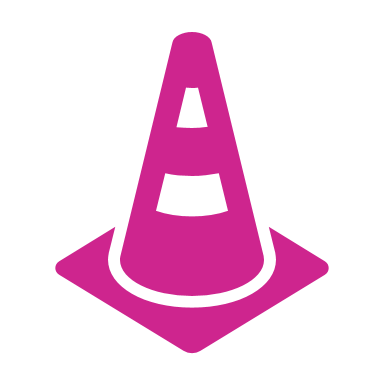
[1.1. Qu’est-ce que le Coronavirus COVID-19 ? 3](#_Toc35333970)

[1.2. Quels sont les trois stades de gestion de l’épidémie de Coronavirus COVID-19 en France ? 4](#_Toc35333971)

[1. GLOSSAIRE 13](#_Toc35333972)

[2. HISTORIQUE DU DOCUMENT 14](#_Toc35333973)

**Les mesures prévues et les éléments inscrits dans ce plan sont conformes aux dispositions et recommandations du plan gouvernemental « Covid-19 ».**



# Information Générale Covid-19



**Source :** [***https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus***](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)

*Qu’est-ce que le Coronavirus COVID-19 ?*

**Les Coronavirus** provoquent des maladies allant d’un simple rhume à des pathologies plus sévères.

Le virus identifié en janvier 2020 en Chine : nouveau Coronavirus nommé **COVID-19 par OMS**.

*Quels sont les symptômes du Coronavirus COVID-19 ? :*

**Fièvre** ou sensation de fièvre et signes de **difficultés respiratoires** de type toux ou essoufflement.

***Existe-il un vaccin ?***

**NON** *traitement symptomatique.*

***Comment se transmet le Coronavirus COVID-19 ?***

- par contact avec animal infecté (zoonose) source non identifiée et interhumaine

- par voie respiratoire, (contact rapproché et prolongé)

***Peut-on attraper la maladie par l’eau ?***

**Non** *à ce jour*

***Certaines personnes sont-elles plus à risque ?***

Les complications s’observent essentiellement chez des gens fragiles : personnes âgées, sujets porteurs de maladies chroniques, telles que maladies cardiaques, hypertension, diabète, bronchite chronique, tabagisme. Les rhumatismes inflammatoires et les maladies auto-immunes ne font pas partie à ce jour des maladies à risque avéré.

***Quel est le délai d’incubation de la maladie ?***

3 à 14 jours (contagion suspectée 24 H avant début des symptômes)

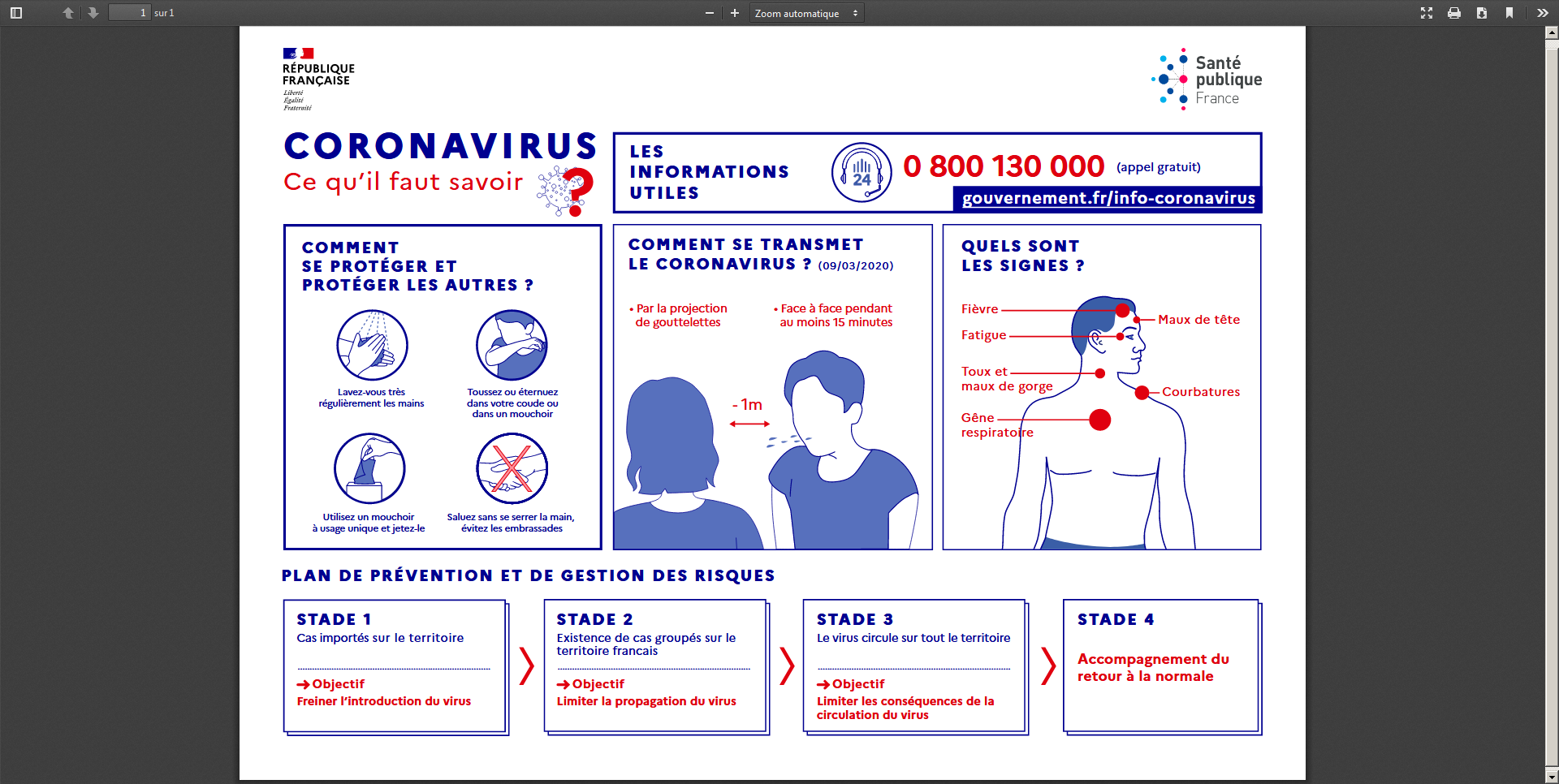
***Où sont faits les tests et quel est le délai pour établir un diagnostic ?***

Dans tous les établissements de santé de référence, uniquement en cas de suspicion de la maladie, validée par le SAMU et par un infectiologue référent.

Le délai pour résultat : 3 et 5 heures.

***A partir de quelle distance sommes-nous contagieux ?***

Transmissions par les postillons (éternuements, toux).

Contact étroit avec une personne malade : même lieu de vie, contact direct à moins d’un mètre lors d’une toux, d’un éternuement ou une discussion en l’absence de mesures de protection.

# Précaution à prendre dans le cas du travail

**Questions/réponses pour les entreprises et les salariés du ministère du travail sur le site :** [***https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus***](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



***Quoi faire pour prendre des précautions ?***

* *Salarié :*
  + - * Assurer personnellement **ma propre sécurité** et celle de **mes collègues** en respectant les consignes sanitaires: lavage des mains, saluer sans contact, éviter les contacts proches
* Se conformer aux **instructions données** par mon employeur en fonction de la situation de mon entreprise et de ma propre situation :
* Télétravail
* Report des congés déjà posés
* *Employeur :*
  + - * Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel : évaluation du risque professionnel (risque de contagion sur les lieux ou à l’occasion du travail): **actualisation du DU** en tenant compte de ce risque.
      * **Réorganisation des postes de travail** (télétravail, éviter réunions non indispensables, les contacts proches (cantine, ascenseurs, visioconférence, les déplacements professionnels dans les zones à risques) en fonction de l’EvRP
      * Consultation du CSE en cas de modification ++ de l’organisation du travail

***Un salarié revient d’un pays à risque ou réside dans un « cluster »***

* *Salarié*
  + - * Pas de quatorzaine si je reviens d’une zone à risque sauf de Chine mais :
      * prévenir mon employeur
      * respecter les mesures habituelles d’hygiène
      * surveiller ma température 2 fois par jour
      * surveiller l’apparition de symptômes d’infection respiratoire
      * adopter des mesures de distanciation sociale
      * en cas de signes d’infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15
      * Si salarié est un cas contact à haut risque identifié par l’ARS et qu’aucune autre solution ne peut être retenue, il peut bénéficier d’un arrêt de travail, indemnisé dans les conditions d’un arrêt maladie sans application des jours de carence, pour la durée d’isolement préconisée (auprès de l’ARS).
* *Employeur*
  + - * Réorganisation des postes de travail si nécessaire

***Un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d’être contaminés***

* *Employeur*
  + - * réorganisation des postes de travail en privilégiant le télétravail ;
      * si le télétravail n’est pas possible, fait en sorte que son ou ses salarié(s) évite(nt) :
      * les lieux où se trouvent des personnes fragiles,
      * toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.),
      * les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).
      * Si ces dispositions non possibles : peut demander au salarié de rester à son domicile
      * Seuls les salariés « cas contact à haut risque » peuvent bénéficier d’un arrêt de travail par l’ARS

Si pas d’arrêt de travail et lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue.

* + - * L’employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période ; si le salarié n’a pas posé de congés, il ne peut les imposer.

***L’enfant du salarié fait objet d‘une mesure d’isolement et pas de solution de garde d’enfant***

* *Salarié*
  + - * Plus de mesure d’isolement des enfants revenant de zone à risque
      * Si l’enfant est soumis à l’isolement car est un « contact haut risque »
      * Prévenir l’employeur
      * Si possible télétravail
      * arrêt de travail pour la durée d’isolement préconisée prescrit par le médecin de l’ARS (procédure dérogatoire exceptionnelle ) droits à indemnisation identiques à ceux prévus en cas d’arrêt de travail, sans application du délai de carence.
* *Employeur*
  + - * Mise en place du télétravail si possible

***L’établissement scolaire de mon enfant de moins de 16 ans fait l’objet d’une fermeture***

* *Salarié*
  + - * Prévenir l’employeur
      * Si possible télétravail
      * Si non arrêt de travail indemnisé sans jour de carence
* *Employeur*
  + - * Mise en place du télétravail si possible

Déclaration arrêt de travail à compter du jour du début de l’arrêt pour une durée correspondant à la fermeture de l’école en remplissant une déclaration en ligne sur le site Internet d’améli (un seul des parents).

***Déplacements professionnels en zone à risque***

* *Salarié*
  + - * Peut exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone de circulation active du virus,
      * Dans les autres situations, le respect des mesures dites « barrières » et la vérification par l’employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination : le droit individuel de retrait ne peut en principe s'exercer
* *Employeur*
  + - * Est responsable de la santé et sécurité des salariés,
      * Eviter les déplacements professionnels dans les zones à risque (Chine, Italie, Corée du Sud, Iran Singapour)

***Salarié affecté(e) à un poste de travail le mettant en contact avec le public***

* *Salarié*
  + - * Lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières » permettent de préserver votre santé et celle de votre entourage
      * Respecter les consignes de l’employeur
* *Employeur*
  + - * Est responsable de la santé et sécurité des salariés
      * Poste de travail en contact avec le public :
      * contacts brefs: les mesures « barrières »,
      * contacts prolongés et proches, en plus installation d’une zone de courtoisie d’un mètre, nettoyage des surfaces avec un produit approprié, lavage fréquent des mains.

***Le salarié présente des symptômes***

* *Salarié malade*
  + - * Quitter le lieu de travail
      * Appeler le 15 (ne pas se rendre chez le médecin traitant ou le médecin du travail)
* *Employeur*
  + - * Si salarié a été contaminé : nettoyage du lieu de travail
      * Equipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d’une blouse à usage unique, de gants de ménage (pas de port de masque justifié)
      * Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide
      * Déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d’élimination classique

# Droit de retrait : les circonstances

***Salarié présentant des symptômes***

* + - * La seule circonstance qu’un salarié a été contaminé ne suffit pas, pour exercer son droit de retrait.

***Salarié affecté(e) à un poste de travail le mettant en contact avec le public***

* + - * Le fait d’être affecté à l’accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas pour exercer mon droit de retrait.

***Déplacements professionnels en zone à risque***

* + - * Possibilité d’exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone de circulation active du virus.

***Un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d’être contaminés***

* + - * Si un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus (cluster) ou revient d’une de ces zones ne suffit pas pour exercer mon droit de retrait.

# Rôle du médecin du travail

* + - * Rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d’information de l’employeur et des salariés.
      * Relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.
      * L’employeur peut aussi solliciter le Service de Santé au Travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations.
      * Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d’arrêts de travail.

# Outils à mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise

* + - * Activité partielle
      * Conséquences sur le contrat de travail
      * Conséquences sur le contrat de travail
      * Comment faire une demande d’activité partielle ?
      * Quelle est la prise en charge de l’Etat ?
      * Puis-je moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d’activité ?
      * Rôle du Comité Social et Economique

****

# PLAN DE CONTINUITE D’ACTIVITE

L’élaboration et l’application du « plan de continuité » contribuent à la bonne organisation générale de l’association face à une situation de crise sanitaire majeure.

Le plan de continuité d’activité est conçu pour permettre de minimiser les risques posés par une pandémie du Covid-19 en termes de santé et de sécurité des employés, d’assurer un service minimum auprès des entreprises adhérentes et des salariés.

## 2.1. Responsabilités et Cellule de Crise

Désignation d’une personne responsable (et d’un remplaçant) pour coordonner la préparation et la mise en œuvre du dispositif de gestion de crise.

**Laurent EECKE - Directeur du service**

Tél. portable : 06 30 07 88 49

E-mail : [l.eecke@aist19.fr](mailto:l.eecke@aist19.fr)

Remplaçante

**Sandra BAC – Responsable Ressources Humaines**

Tél. portable : 06 15 20 48 55

E-mail : s.bac@aist19.fr

La Cellule de Crise est composée de :

Isabelle Baronchelli – Infirmières / Représentante du CSE

Dr Armelle Boennec – Médecin du Travail

Cécile Louradour – Responsables des systèmes d’informations et achats

Dr Fabrice Michiels – Responsable des Ressources Pluridisciplinaires

Huguette Poumeaud – IPRP / Représentante du CSE

## 2.2. Analyse des missions assurées par le service

***2.2.1. Détermination des conséquences possibles de la pandémie sur l’activité du service***

Suite à l’allocution du président de la République le 16 mars 2020 indiquant le confinement, le service prend des décisions d’ordre exceptionnel " en responsabilité". L’ensemble des professions seront soit en télétravail soit en absence garde d’enfants soit au chômage partiel.

L’ensemble des centres de l’Aist 19 seront fermés à l’accueil du public.

Pour le personnel Aist 19, l’accès aux locaux sera possible afin de récupérer des affaires, des dossiers, relever le courrier… mais limité.

Rappel : Les déplacements sont limités au stricte nécessaire.

***2.2.2. Mode d’organisation du service***

***Pôle Médical :***

Les visites médicales et les actions en milieu de travail sont suspendues jusqu’à nouvel ordre.

Les médecins du travail et les Services de Santé au Travail jouent un rôle déterminant d’accompagnement des entreprises en période de pandémie. Cette action est au cœur de leur mission : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d’hygiène du travail, les risques de contagion et leur état de santé ».

Les médecins sont en télétravail avec des équipements déployés pour tous (téléphone, clé token pour se connecter à distance).

Les secrétaires médicales et infirmières sont en télétravail si techniquement possible pour une durée d’une semaine maximum. Autrement, ces fonctions sont mises en absence pour garde d’enfants ou au chômage partiel.

***Pôle Technique :***

Les interventions en entreprise sont suspendues jusqu’à nouvel ordre. Les préventeurs sont en télétravail si techniquement possible pour une durée d’une semaine maximum. Autrement, cette fonction est mise en absence pour garde d’enfants ou au chômage partiel.

***Pôle Fonction Support :***

Le travail à domicile est possible pour l’ensemble des fonctions support. En fonction de l’activité de ses fonctions, elles seront mises soit en absence pour garde d’enfants ou au chômage partiel.

L’agent d’entretien des locaux est mis en chômage partiel. Son activité sera réduite en fonction des permanences réalisées.

De plus, les interventions d’entreprises extérieures sont suspendues jusqu’à nouvel ordre.

***2.2.3. Plan de communication auprès des adhérents***

Un plan et des moyens de communication seront mis en place pour communiquer sur la situation auprès de chacun de nos adhérents.

La communication s’effectuera tout au long de l’épidémie via le réseau internet, mail et téléphone.

Ce plan sera mis sur le site internet Aist 19 : https://aist19.sante-travail-limousin.org/

## 2.3. Ressources humaines

***2.3.1. Etablissement d’une liste des coordonnées des salariés***

Établissement d’une liste exhaustive des adresses e-mail et téléphoniques afin de conserver le contact avec l’ensemble du personnel.

La Responsable RH récoltera l’ensemble de ces coordonnées pour assurer ensuite le contact avec l’ensemble du personnel.

Afin d’informer les salariés de l’Aist 19 sur la situation du Service, des informations quotidiennes seront données par l’intermédiaire de la messagerie électronique.

Les membres de la cellule de crise pourront répondre aux demandes d’information du personnel à domicile.

## ***2.3.2. Détermination de solutions à la problématique financière : paiement des salaires, attitude vis-à-vis des clients demandant des facilités de paiement.***

En situation dégradée, la paie des salariés de l’Aist 19 sera réalisée en ne tenant pas compte des éléments variables, afin de réduire le temps passé à la validation des paies. Une régularisation de la paie aura lieu dès le retour à une situation non dégradée.

Des facilités de paiement seront accordées aux adhérents qui en feront la demande.

## ***2.3.3. Exercice du droit de retrait***

La loi n°82-1097 du 23/12/82 a reconnu un droit d’alerte et de retrait au bénéfice du salarié qui a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l’employeur ne pouvant demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Dans l’hypothèse où le recours à la réquisition est rendu nécessaire, (loi du 11 Juillet 1938), et dès lors que toutes les mesures de prévention auraient été prises par l’autorité requérante, le droit de retrait ne pourrait s’exercer légitimement.

L’exercice du droit de retrait en situation de pandémie grippale peut demeurer exceptionnel dès lors que l’employeur aura pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle visant à réduire les risques de contamination auxquels les salariés et les agents peuvent être exposés.

Ce plan a fait l’objet d’une communication auprès du Comité Social et Economique.

# GLOSSAIRE

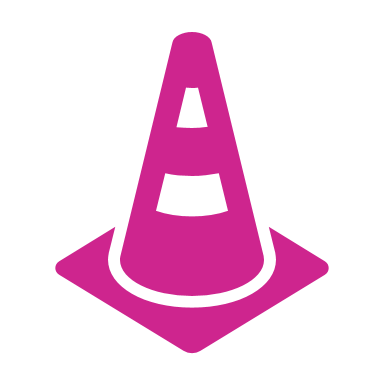
|  |  |
| --- | --- |
| Sigle ou terme technique |  |
| CSE | Comité Social et Economique |
| IPRP | Intervenants en Prévention des Risques Professionnels |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# HISTORIQUE DU DOCUMENT

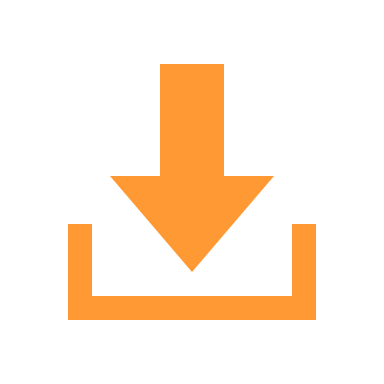
|  |
| --- |
| **Version 1 du 17/03/2020** |
| **DT Aist 19 03 A**  Création |
| **Version 2 du jj/mm/aa** |
|  |
| **Version 3 du jj/mm/aa** |
|  |



*Indique les nouveautés par rapport à la dernière version du document*



*Attention !*



*Enregistrement qualité*



*Astuce, bonne pratique*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rédaction** | **Vérification** | **Approbation** |
| **Nom**  **Service** | **Nom**  **Service** | **Nom**  **Service** |