

RÉUNION ACE CEE DU 6 MARS 2020 CHEZ "À TABLE" À VILLEBON-SUR-YVETTE

Jack Chopin-Ferrier remercie les participants pour leur présence, ainsi que le restaurant "À Table" qui accueille ce petit-déjeuner. Compte tenu de l'actualité liée au Covid-19, l'ordre du jour, initialement consacré au CSE et à la parité au travail, a été modifié.

• Les brèves de Pôle Emploi

Dorothee Delluc, Directrice de l'agence Pôle Emploi de Longjumeau, indique que Pôle Emploi a mis en place "Action recrut'" depuis début 2020.

Le territoire de Paris-Saclay est particulièrement dynamique, avec un taux de chômage un peu supérieur à 5,5%, ce qui est proche de ce que l'on peut considérer comme du plein emploi. Cependant, Pôle Emploi constate que certaines populations de demandeurs d'emploi restent longtemps inscrites : par exemple, la population cadre inscrite a augmenté de 40% en 2019. Il s'agit donc de favoriser un retour à l'emploi le plus rapide possible, pour les personnes qui viennent de s'inscrire, mais aussi pour les chômeurs de très longue durée. Pour cela, en plus de l'approche par les soft skills (compétences douces) déjà présentée à plusieurs reprises lors des petits-déjeuners, Pôle Emploi apporte un service d'ingénierie aux entreprises en effectuant des analyses de postes. Cela consiste à définir ce qui est attendu en termes de posture et de compétences de savoir-être et savoir-faire. Cette analyse est un peu consommatrice de temps au départ, mais permet d'en gagner ensuite en accélérant les recrutements. Cette mission va durer 36 mois et des collaborateurs Pôle Emploi y sont spécialement affectés. Elle affiche déjà des résultats probants sur des populations en difficulté, car l'analyse des postes montre la possibilité d'intégrer des collaborateurs avec des mesures particulières d'adaptation des postes mais aussi des compétences.

Il existe donc trois niveaux dans l'intervention de Pôle Emploi vis-à-vis des entreprises (voir l'espace recruteur sur le site pole-emploi.fr) : un appui, un accompagnement, et l'ingénierie qui vient définir si l'action de Pôle Emploi par rapport à l'entreprise concerne de l'appui ou de l'accompagnement.

Dorothee Delluc est à la disposition des entreprises qui souhaitent des renseignements à ce sujet. Elle peut également jouer le rôle de relais vers ses collègues des Ulis et de Palaiseau.

• Quelles obligations et/ou recommandations pour l'employeur face à la menace d'une épidémie?

Lionel Cotillard, Directeur ACSAV-RH, indique que, du fait du virus Covid-19, la France est actuellement en phase 2. Les dernières informations obtenues ce matin laissent envisager un passage au stade 3 en fin de semaine prochaine ou la semaine suivante. Cette phase 3, qui peut durer de huit à douze semaines théoriquement, se traduira par un certain nombre de contraintes supplémentaires, afin d'atténuer les effets de la vague épidémique, avec le renfort des professionnels de santé et des forces de l'ordre, l'enseignement à distance, des restrictions drastiques de déplacements et le recours au chômage partiel. Elle pourra aller jusqu'à la suspension de certains transports en commun, ce qui peut avoir des conséquences sur les entreprises.

Cela implique des obligations pour les entreprises, mais aussi des recommandations. Le Code du travail impose à l'employeur d'avoir établi le document unique (DUER) et d'y retranscrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, l'employeur doit veiller à l'adaptation des mesures prises pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs afin de tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il existe trois critères de mise à jour du document unique : une obligation de mise à jour annuelle ; en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail dans l'entreprise ; lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque professionnel est recueillie. On peut dire que l'épidémie en cours n'est pas un risque professionnel absolu, sauf dans

certaines secteurs comme le milieu hospitalier, mais il s'agit tout de même d'une situation où la responsabilité du chef d'entreprise peut être engagée.

Que doit faire l'employeur dans ce contexte ? Tout d'abord effectuer une analyse périodique de la situation, qui change de jour en jour. Les recommandations sanitaires pour les entreprises en France concernent les déplacements professionnels, aujourd'hui encore autorisés mais il est possible que ce soit interdit dans ce qu'on appelle les clusters (au nombre de trois aujourd'hui en Haute-Savoie, Morbihan et Oise). Pour qu'une zone soit déclarée comme cluster, il faut qu'il y ait au moins deux personnes atteintes par le virus. Selon les dernières statistiques, depuis la veille au soir, il y a 138 cas supplémentaires recensés (23 personnes en réanimation, 7 décès à ce jour).

Il faut cependant garder son calme. Dans le cadre des mesures à prendre vis-à-vis des salariés, il faut limiter les déplacements, en particulier dans les zones à risques, et développer, quand c'est possible, le télétravail puisque le Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail. Celui-ci doit normalement faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur, mais dans la mesure où les entreprises ont été déclarées en situation de force majeure depuis le 28 février, il est possible d'obliger les salariés au télétravail. Le DUER devra être mis à jour dans des délais raisonnables.

L'employeur peut restreindre l'accès aux lieux de travail et contraindre un salarié à rester chez lui s'il y a une suspicion d'infection. Le salarié doit alors contacter le 15, qui va le diriger vers l'ARS, où un médecin habilité va établir un arrêt de travail, sans délai de carence. Si le salarié n'a pas d'arrêt de travail mais que l'entreprise souhaite tout de même l'isoler, c'est possible, mais l'entreprise doit continuer à le payer à plein temps.

Les dispositifs à mettre en place pour maintenir les activités essentielles de l'entreprise tout en préservant la sécurité des collaborateurs sont :

- éviter au maximum les contacts physiques entre les personnes (par exemple maintenir une distance de sécurité d'un mètre entre les personnes, ce qui n'est pas toujours simple) ;
- pour les réunions et entretiens indispensables : durée la plus courte possible, choix d'une grande salle, pas de contact direct, et éventuellement se réunir en plein air ;
- hygiène des locaux : aérer, nettoyer en particulier les surfaces qui sont touchées très fréquemment ;
- restaurant d'entreprise : élargir la plage d'ouverture, établir des horaires de passage par groupe, espacer les convives...

Le chef d'entreprise a l'obligation d'informer les salariés en rappelant les règles par affichage : procédure en cas de signes d'infection respiratoire, information des salariés sur les gestes barrières. Il ne faut pas oublier que la faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée si celui-ci n'a pas mis en œuvre les moyens de protection et de sécurité des salariés.

Comme le Covid-19 est considéré depuis le 28 février 2020 comme un cas de force majeure pour les entreprises, il n'y aura pas d'application de pénalités si jamais il y a un retard de livraison de la part des PME et des entreprises, et ce pour tous les marchés publics de l'État. On ne sait pas ce qu'il en sera pour les contrats conclus entre entreprises du secteur privé. Une indemnisation est également prévue dans le cadre du chômage partiel et les entreprises pourront bénéficier de délais pour le paiement de leurs cotisations URSSAF.

Les salariés doivent informer leur employeur s'ils reviennent ou si l'un de leurs proches revient d'une zone ou d'un pays à risques, sauf si les proches en question ont suivi les recommandations sanitaires (isolement pendant 14 jours). Un salarié peut exercer son droit de retrait si les recommandations sanitaires du gouvernement ne sont pas suivies par le chef d'entreprise.

Les informations détaillées figurent sur le PowerPoint joint au présent compte-rendu, avec l'indication des sites à consulter.

Question : Quelle différence y a-t-il entre la grippe et le coronavirus ?

Réponse : Le coronavirus est un terme générique : le Covid-19 est un type de coronavirus, comme le H1N1.

Lionel Savoye, Délégué protection des données, expert en continuité d'activité, ODITS, indique que le plan de continuité des activités (PCA) a pour objectif d'optimiser la solidité d'une entreprise en cas d'évènements déstabilisants, c'est-à-dire de traiter les conséquences des risques. Il s'agit de limiter les pertes et la durée de la gestion de crise, d'être en mesure de tenir ses engagements vis-à-vis de ses partenaires et de maîtriser sa notoriété. "Être conscient de la difficulté permet de l'éviter" (Lao Tseu).

Pourquoi s'engager dans une démarche de PCA ?

Le risque zéro n'existe pas et le PCA présente un intérêt pour les PME-PMI et pas seulement pour les grands groupes. Il s'est développé aux États-Unis dans les années 1990, puis en France suite à la crise H1N1 en 2009, avec des recommandations à destination des industries alimentaires.

Le PCA consiste à anticiper et n'a pas pour vocation d'intervenir dans l'urgence. L'enjeu est d'assurer la pérennité de l'entreprise et donc de l'emploi (démarche RSE). Outre les difficultés économiques et les incidents de grande envergure, de nombreuses menaces, plus locales, pèsent sur l'entreprise : incidence, explosion, bris de machine, attaque informatique, carence d'un fournisseur, effet papillon... Le défi pour le dirigeant est, avec ses équipes, de maîtriser ses vulnérabilités. Cette démarche doit être amenée et motivée par le chef d'entreprise, mais elle génère une réflexion sur les processus de l'entreprise et c'est donc un vrai travail d'équipe. En effet, un sinistre mal géré avec absence de ressources humaines (pandémie ou grève...) ou techniques (pertes des accès informatiques, incapacité de rentrer dans un bâtiment) peut avoir des conséquences désastreuses économiques et en termes d'image. Il existe certes des assurances, mais celles-ci ne vont pas empêcher les concurrents de profiter de la situation, les clients de perdre confiance, etc. L'assurance ne fait pas tout, elle va seulement limiter la perte financière.

Le risque peut venir de l'extérieur de l'entreprise, ce qu'on a tendance à oublier (par exemple, l'explosion d'un bâtiment d'une entreprise à proximité peut avoir des conséquences sur son entreprise, tout comme une coupure d'électricité de longue durée à cause d'une grève, ou encore des restrictions de circulation à cause d'un évènement comme la COP21). Il faut ainsi analyser le risque pour déterminer s'il peut avoir un impact sur l'activité de l'entreprise en fonction de la nature de celle-ci. Dans le PCA, on procède donc à une analyse de l'environnement.

Qu'est-ce qu'un PCA ? Comme son nom l'indique, c'est un plan, donc une succession d'étapes selon une échelle de temps, et par conséquent un processus défini dans le temps, avec une entrée et une sortie. Selon la norme ISO 22301 (2012), c'est un processus de management holistique qui identifie les menaces potentielles pour une organisation, ainsi que les impacts que ces menaces, si elles se concrétisent, peuvent avoir sur les opérations liées à l'activité de l'organisation. Il fournit un cadre pour construire la résilience de l'organisation, avec une capacité de réponse efficace préservant les intérêts de ses principales parties prenantes, sa réputation, sa marque et ses activités productrices de valeurs.

L'étude et la mise en œuvre d'un PCA génèrent des coûts directs et indirects qui impacteront les résultats de l'entreprise la première année, mais avec un ROI (Return On Investment) très rapide, dès la deuxième année, si c'est bien géré et bien communiqué.

Le PCA est-il utile ? Pour répondre à cette question, il faut se demander quelles sont les conséquences indésirables liées à la disparition des ressources critiques qui engagent le potentiel financier de l'entreprise, son image, sa pérennité, la responsabilité personnelle du chef d'entreprise. Le bénéfice principal du PCA (face visible de l'iceberg) est de ne pas subir les conséquences d'un sinistre en trouvant un moyen de contournement. Mais il permet aussi de mieux connaître l'entreprise et d'optimiser/simplifier les processus. C'est aussi un atout commercial : il permet à l'entreprise de rassurer sur sa fiabilité. Enfin c'est une démarche RSE, puisqu'elle assure la pérennité des activités mais aussi de l'emploi (salariés de l'entreprise et fournisseurs).

Dans le PCA vont être évalués tous les risques en fonction de leur probabilité et de leur gravité : du risque négligeable (probabilité et gravité faibles) au risque à suivre et au risque à traiter (probabilité et gravité élevées ou très élevées). C'est la première phase de l'étude, qui s'achève donc par un BIA (Business Impact Analysis). Le PCA décrit ainsi 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.

Le PCA est composé de quatre plans : le Plan de Continuité de Service (PCS), le Plan de Continuité Métiers (PCM ou PCO – Plan de Continuité Opérationnelle), le Plan de Gestion de crise (PGC) et le Plan de Reprise d'Activité (PRA). Dans le PCS, l'entreprise va se demander comment elle va travailler sans telle ou telle ressource, humaine ou technique. Il peut s'agir par exemple d'une absence de réseau interne pour les équipes, une absence d'accès aux outils comptables en période de clôture comptable, un CRM indisponible pendant les deux derniers jours de clôture commerciale, une panne de serveur de téléphonie, une coupure d'énergie ou d'eau, l'absence de ressources humaines (personnes clefs), de logistique ou de fournisseurs. Le PCM consiste à déterminer quelles actions sont à conduire par les métiers pour la poursuite des activités prioritaires et comment travailler (exemple : le télétravail peut être une solution, mais il faut savoir si les salariés ont les moyens de travailler chez eux et donc le prévoir). Le PGC va déterminer qui est l'autorité et qui est le chef d'orchestre du lancement et de la communication. Enfin, le PRA va s'interroger sur la façon de revenir, après le sinistre, à une vitesse de croisière et rattraper les délais.

Le PCA comprend dix étapes : définir le contexte et les objectifs de l'organisation ; déterminer les attentes pour tenir les objectifs ; identifier et gérer les risques prioritaires ; choisir les scénarios à prendre en compte ; formaliser les moyens et procédures, ce qui implique de la communication ; définir la stratégie de continuité ; spécifier les procédures de gestion de crise et de communication ; rédiger le plan de continuité et la documentation associée ; assurer la capacité de mise en œuvre du plan ; faire évoluer le plan avec des exercices et des retours d'expérience. Cette dernière étape est importante, car le PCA est évolutif et doit être testé tous les ans. En effet, de test en test, il va être amélioré et optimisé, d'où sa rentabilité. Il ne sert à rien de tout faire en une seule fois car le coût serait trop important : il est préférable de s'occuper dans un premier temps des risques qui ont le plus d'impact, puis d'étendre le PCA pour que l'entreprise soit de plus en plus robuste et de plus en plus fiable. En outre, les priorités de l'organisation évoluent et le PCA doit être revu régulièrement pour tenir compte de l'évolution de ces paramètres, selon les principes d'amélioration continue (planifier, mettre en œuvre, contrôler et corriger).

Le PCA est donc un dispositif de protection qui travaille sur les conséquences et non sur les causes. C'est un corpus documentaire. Il relève d'une démarche pragmatique qui répond à des objectifs simples et de bon sens et peut être limité à quelques scénarios majeurs. Il va s'intéresser aux ressources humaines, qui peuvent être impactées par un événement majeur. Il va prendre en compte les risques de cyberattaques, qui peuvent mettre à mal les ripostes prévues, et se préoccupera des règles de vigilance de sécurité du système d'information et du RGPD, qu'il devra prendre en compte. Il doit être testé régulièrement. Il a un coût, mais il offre de nombreux bénéfices : atout commercial, image, levier de négociation sur le coût de l'assurance, sauvegarde du chiffre d'affaires mais aussi de l'emploi.

Voir également le PowerPoint joint au présent compte-rendu.

• **Prochain petit-déjeuner de l'ACE CEE :**

- Si la situation liée au Covid-19 le permet, le prochain petit-déjeuner aura lieu le vendredi 3 avril 2020 au Château de Sillery. Son thème sera "L'utilité des fondations et rapport avec les entreprises", avec un intervenant de la Fondation de France.

Dernière minute : toutes les réunions sont ajournées sine die.

