

Plan de Continuité d'Activité Pandémie grippe A H1N1

Plan de continuité d'activité – Pandémie grippe A H1N1

Préambule

Organisation générale :

1. Identification et analyse des impacts
2. Communication et identification des axes de prévention
3. Identification de la cellule de pilotage et ses missions
4. Indentification des Ressources pour la gestion sociale des impacts
5. Prise de mesures par adoption du meilleur scenario pour la continuité d'activité et selon le niveau de criticité
6. Partage d'informations
7. Evaluations Croisées :
 - a. *Evaluation pour un niveau de criticité 0 ou 1 → pandémie présente mais aucun impact ou activité dégradée à 20%*
 - b. *Evaluation pour un niveau de criticité 2 à 4 → activité dégradée à partir de 40%*

Préambule :

En ce mois de septembre 2009, de source officielle et confirmée par l'OMS, seuls, 15 cas de personnes contaminées étaient enregistrés à Madagascar, lesquelles sont d'ailleurs rétablies. Aussi, aucun impact sur le contexte professionnel ni sur les entreprises n'est observé jusqu'à ce jour.

Pour le Centre de Traitement Vivetic, le taux d'absentéisme en temps normal est de 1%, ce taux passe, en temps hivernal, entre 2% à 3%.

Comme Madagascar passe en saison chaude à partir de ce mois de septembre, en cas de pandémie, le taux d'absentéisme en entreprise passerait à 5% à 15% selon les études actuelles et dans le cas extrême, de 30% à 60% si la population entière est atteinte de la grippe A H1N1. La saison chaude atténue sa vitesse de propagation.

Il existe, de ce fait, un risque de perturbations dans la continuité de certains services entre autre les transports publics, mode de déplacement de la majorité des salariés. Les collaborateurs peuvent éventuellement venir en retard par rapport aux horaires habituels.

En prévision de ces difficultés, notre plan vise à **nous permettre de nous organiser** pour **garantir une continuité de fonctionnement** et une pérennité de l'activité pour contrecarrer la pandémie afin de sécuriser les hommes, le travail, le futur, rassurer et préserver nos clients.

Le risque et les impacts potentiels sont analysés pour :

Les activités de l'entreprise : traitement des commandes en cours et prévues, recrutement de nouveau collaborateur, les Services Généraux et l'Informatique,

Ils concernent : Les salariés permanents et temporaires du Centre de Traitement, l'Equipe de l'Agence de Pantin.

Organisation générale :

1. Identification et analyse des impacts :

Le 1er impact de la survenue de la grippe se traduira par un absentéisme non maîtrisé pouvant générer un non respect des engagements contractuels vis à vis des clients.

Le contrôle de gestion analyse l'impact financier potentiel pour chacune des activités de Vivetic.

Il est également défini un niveau de criticité de chaque activité par une Cellule interne de pilotage, en articulation avec les impacts probables.

| <u>Mesure d'impact/niveau de criticité de 1 à 5</u> | |
|---|----------------------------------|
| 0 | aucun impact |
| 1 | activité dégradée de 20% |
| 2 | activité dégradée de 40% |
| 3 | activité dégradée de 60% |
| 4 | activité dégradée de 80% |
| 5 | arrêt total de l'activité |

2. Communication et identification des axes de prévention :

Une campagne de sensibilisation et d'information est réalisée et systématisée auprès des salariés des 2 sites pour faire connaître la maladie, sa prévention, les symptômes, les règles d'hygiène, les modalités de prises en charge, les 1ers interlocuteurs en cas de suspicion. Les salariés sont également informés des évolutions de la maladie et de son traitement.

Un partenariat étroit est mis en place avec les médecins de l'Ostie (Organisation Sanitaire de Tananarive Inter entreprise), le CE (Comité d'Entreprise) comme relais d'information, les Chargés des Ressources humaines présents au sein de chaque unité de production et département.

Un renforcement de partenariat est instauré par une participation active aux échanges et séances de travail avec le GEFP (groupement des entreprises franches) à Madagascar, la CCIFM (chambre de commerce et de l'industrie France Madagascar), en terme d'échanges et d'actions mutualisées.

Et enfin, une mise en place d'antenne par direction pour les informations ascendantes et descendantes à savoir : remontée d'informations sur l'existence de cas suspect au sein de l'entreprise ou toute autre info influant la gestion de la pandémie.

Les supports de communication exploités en sont : l'intranet, l'affichage, le journal interne, l'intervention directe des médecins spécialisés, les tracts, les réunions quotidiennes.

3. Identification de la cellule de pilotage et ses missions :

Comité de pilotage composé de : Comité de Direction (Directeur du Centre de Traitement, Directeur Technique, Directeur de Production, Directrice des Ressources Humaines), 3 membres de l'équipe RH, les responsables de département par direction dont les **missions consistent à** :

- assurer la mise en œuvre du PCA (Plan de Continuité d'Activité), en cas de survenue de la pandémie grippale,
- évaluer les seuils d'alerte en fonction des informations reçues et des réalités en entreprise par rapport à la maladie.
- mettre en œuvre toutes les actions garantissant la continuité de l'activité pour un respect des engagements contractuels vis-à-vis des clients au respect des droits et de la sécurité des ressources.
- décider de la communication à faire et du support à utiliser pour le maximum d'impacts.

4. Identification des Ressources pour la gestion sociale des impacts :

Le Directeur de Centre de Traitement, la DRH, 2 éléments de la Direction RH, les membres du CE, le personnel médical de l'Ostie exerçant dans les locaux de l'Entreprise constituent les IP (Interlocuteur Pandémie) et restent mobilisés sur la pandémie. Les IP piloteront toutes les actions de sécurisation sociale permettant une continuité de l'activité dans des conditions particulières et s'assurent des impacts ciblés de toute communication relative à la gestion des impacts de la pandémie.

5. Prise de mesures par adoption du meilleur scénario pour la continuité d'activité et selon le niveau de criticité :

Les résultats de l'analyse des impacts sur les activités de l'entreprise permettront d'étudier et de valider les solutions de secours proposées pour y faire face.

Cela permettra également de prioriser les activités incontournables et celles qui sont sans conséquence lourde pendant une période convenue par la cellule de pilotage et validée par la Direction Générale.

Aussi, seront appliqués :

- les processus de délégation au sein de chaque unité/direction, garantissant une continuité de fonctionnement, à savoir :
 - Coordination des activités de l'entreprise par un minima de 2 directeurs décisionnaires, c'est-à-dire 2 membres du Comité de Direction.
 - 1 compétence en comptabilité et un minima de 4 éléments de la direction RH.
 - 3 compétences présentes en maintenance informatique, système et réseau y compris l'administrateur système et réseau ou son adjoint
 - Un taux de présence d'effectif productif à 50% pour garantir les livraisons prioritaires en fonction des charges de travail.
 - 2 compétences en management pour chaque département de production.
 - 2 compétences présentes en Unité Pré-post production pour recevoir les commandes et envoyer les livraisons.
 - Salariés de la logistique pour le nettoyage, la sécurité et les déplacements.
 - 2 éléments de l'Agence Pantin pour assurer la continuité de fonctionnement si nécessité.

Ceci corrobore avec l'identification des postes nécessitant une présence physique incontournable

- l'aménagement des horaires et du temps de travail pour remédier aux perturbations liées à l'absentéisme. L'application de la possibilité légale de la mise en place de 20h d'heures supplémentaires par semaine, par collaborateur sans nécessité d'autorisation spéciale de l'inspection du travail.
- l'identification précise des compétences techniques autres que celle du poste occupé par chaque collaborateur au moyen de la GPAO pour exploiter les polyvalences visant la continuité de fonctionnement.

- → le maintien d'un niveau de vivier actif capable de suppléer aux tâches des permanents.
- le respect strict du processus de suivi des présences afin d'identifier les absents et les périodes de contamination probable,
- la vérification, par le personnel médical de l'Ostie dans les locaux de Vivetic de la décision de distribuer et d'exiger le port de masques en stock.
- La mise à disposition des équipements nécessaires au travail à domicile à savoir PC performant.
- l'identification et mise à disposition des connexions internet pour une prise en mains à distance de son travail par le collaborateur.

6. Partage d'informations :

Echanges avec les entreprises ayant mis en œuvre des process/pandémie..

Partages de bonnes pratiques avec les autres entreprises à travers le GEFP, la CCIFM et le club des DRH de Tananarive.

7. Evaluations Croisées :

Proposition d'évaluations croisées pour s'assurer de la capacité à faire face à la situation de crise pandémique.

Vivetic s'engage, de manière hebdomadaire, à vérifier la mise en place de toutes les actions selon le niveau de criticité.

Les actions obligatoires pour un niveau de criticité 0 ou 1 → pandémie présente mais aucun impact ou activité dégradée à 20%.

- Désigner une personne responsable (et un remplaçant) pour coordonner la préparation de l'entreprise à la pandémie et la mise en œuvre du plan de continuité (le chef d'entreprise ou son représentant)
- Déterminer l'influence de la pandémie sur l'activité (chute, hausse, modification) ; Identifier les perturbations au bon fonctionnement de l'entreprise, liées à d'éventuelles défaillances et à l'environnement extérieur à l'entreprise (transport, énergie, courrier...)
- Prévoir la coordination des mesures de prévention avec les entreprises extérieures, dans un souci de cohérence et de complémentarité ;
- Identifier les postes clés (ressources humaines, matérielles, logistiques, financiers...) et ceux dont la mise en veille pendant quelques semaines ne remettrait pas en cause la continuité de l'activité
- Simuler deux ou trois scénariis réalistes de continuité de l'activité, tenant compte d'un taux d'absentéisme, pour tester la robustesse du plan de continuité des activités élaboré (avec intensité et durée de pandémie variables) ;
- Etablir les modalités d'accueil et d'accessibilité à l'entreprise des employés compte tenu des limitations possibles des transports ainsi que les modalités de restauration collective ;
- Etablir un plan de communication interne et externe à destination des clients ;
- Echanger sur les modes de préparation avec d'autres d'entreprises.

Les actions obligatoires pour un niveau de criticité 2 à 4 → activité dégradée à partir de 40%

- Actualiser le « document unique » d'évaluation des risques pour intégrer, selon le cas, le risque lié à la pandémie grippale et/ou les nouveaux risques générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise
- Préparer une organisation pour maintenir l'activité en sécurité quel que soit le niveau d'absentéisme (postes et tâches indispensables, maintenance des systèmes, travail à distance dont le télétravail).
- Tenir compte de la fermeture des crèches et des écoles, de l'éventuelle limitation des transports en commun, des problèmes de restauration collective.
- Coordonner les mesures de prévention et de suivi médical avec le service de santé présent dans les locaux de l'entreprise.
- Définir des mesures destinées à freiner la contagion (consignes aux salariés et visiteurs, gestion de la ventilation des locaux, gestion des entrées, gestion des déchets contaminés...)
- Sur la base des recommandations du plan national, déterminer, en faisant appel aux conseils du médecin du travail et en lien avec le CE, les équipements de protection individuelle nécessaires et se les procurer en nombre suffisant. Préparer une information des salariés pour une utilisation efficace (avec une garantie sur les conditions de stockage, d'entretien et de destruction.)
- Identifier les postes indispensables au maintien de l'activité de l'entreprise en mode de fonctionnement dégradé et identifier les salariés (y compris les salariés intérimaires) aptes à tenir ces postes en tenant compte de la polyvalence ;
- Déterminer les différentes dispositions d'aménagement du temps de travail susceptibles d'être utilisées en fonction du niveau d'activité de l'entreprise (recours au contingent d'heures supplémentaires, horaires décalés, durée maximale du travail...)
- Déterminer les activités et postes de travail pouvant être exercés à distance. Le développement du travail à distance, dont le télétravail, peut être une solution permettant à la fois d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de limiter sensiblement l'exposition des salariés aux risques de contamination.
- Consulter le CE sur le contenu du plan de continuité.
- Communiquer régulièrement avec les salariés sur les mesures d'organisation et de prévention.
- Réaliser des exercices pour s'assurer que les mesures sont réalistes.

En fil rouge général, il est prévu :

- de mettre en place une plateforme de distribution des masques, sur les 2 sites Centre de Traitement et Agence Pantin.
- de systématiser, de manière hebdomadaire, l'évaluation de la criticité en fonction des réalités de l'entreprise par rapport au cas de salarié contaminé et des informations au niveau national.
- qu'en cas de besoin, le Tamiflu soit accessible sur simple demande validée par une instance Sanitaire, sur Tananarive.