

Offre GMA (version 2)

Modèle opérationnel 2020

Cette seconde offre sera une fois amendée des remarques, doit être validée par les parties et transformée en convention.

Validation / émetteur :

Sarl Cabinet OKANE **0690 616 216**

Jean-Noël FALGA Gérant

Signature

Eurl EN CONSULTANT

Errol NUISSIER Gérant

Signature

Sarl STOP RISK PRESTATION

Laurent FRAMBOURG Gérant

Signature

SAS SOLIDARYS RH

Marie Hélène ARTIGNY Présidente

Signature

Validation / Receveur

GMA

Franck DESALME Directeur Général

Signature :

Pascale PETIT Directrice RH

Signature :

Kelly DAMO Responsable HQSE

Signature :

Date /

Emis le 5 JUILLET

Deuxième Offre du Cabinet OKANE

Rédigé par : Jean-Noël FALGA

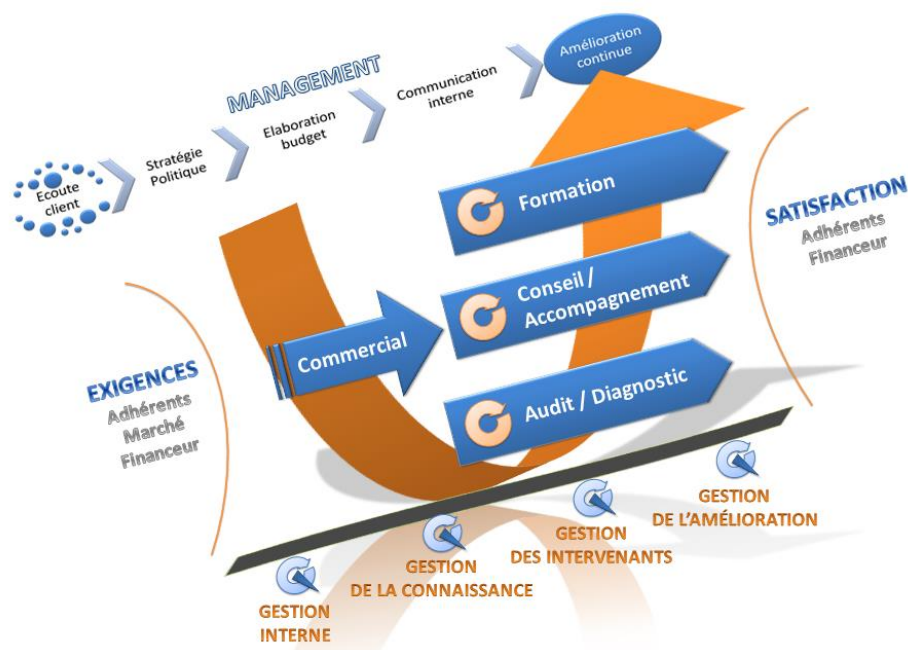
AUDITEUR/I.P.R.P./CONSULTANT FORMATEUR INDEPENDANT



Sommaire

- Process schématique du Cabinet **OKANE**page 3
- Demande initiale du clientpage 3
- Présentation du process opérationnel du cabinet **OKANE**page 4
- Analyse de la demande explicite du clientpage 4
- Analyse de la demande implicite du clientpage 4 à 7
- Réponse aux besoins explicites et implicites de **GMA** ; Pourquoi, Comment,page 8
- **Phase 1. Juillet / Aout** ; « répondre à l'urgence de mise à jour du **DUER** et sensibilisé les salariés à l'item S.S.T. chez **GMA** ».....page 8
- **Phase 2. Septembre et Octobre** ; Répondre au besoin de recentrer les acteurs de **GMA** sur la Sécurité au Travail et comment ? écoute des salariés **Audit S.S.T & Audit SOCIAL**.....page 9
- **Phase 3. Décembre** ; S'assurer des bonnes pratiques à **GMA**. Contrôle du process et des éléments du systèmes S.S.T. médecin du travail/**DIECCTE**/ Service Prévention CGSS.....page 10
- **Phase 4 : Plan d'Accompagnement et de Formations dont les premiers déroulés sont planifiables dès novembre 2020 pour s'achever dans l'exercice 2021**.....page 11
 - a) Programme : Mise en conformité de la partie documentaire S.S.T.....page 11 et 12
 - b) Programme : Renforcer la construction et exploiter votre cartographie, ainsi que La gestion de l'accompagnement à la mise en place du processus Général d'évacuation, (incendie, séisme)page 13
 - c) Programme : La maîtrise de la gestion des crises, proposé par **E. NUISSIER**page 14 et 15
 - d) Programme : Formation Equipier de Première Interventionpage 16
 - e) Programme : Formation Gestes et Postures.....page 16
 - f) Programme : Formation Sauveteur .Secourisme .au Travail.....page 16
 - g) Programme : Formation à la conception Fiche réflexe pour chaque poste de travail.....page 16
 - h) Programme : Formation à l'optimisation de la communication professionnelle.....pages 17 à 19
 - i) Programme : Formation Acquérir les bases en prévention des risques professionnels.... page 19
 - j) **Phase 5 Mise en place d'un exercice d'évacuation opérationnel**.....page 20
 - k) Préparation de la mise à jour du plan d'intervention.....page 20
 - l) Finalisation des plans d'évacuation et d'intervention.....page 20
 - m) Analyse réflexion, formalisation des fiches d'intervention d'urgence sécurité selon les postes de travail et les spécificités.....page 20
 - n) Résumé de la constitution de l'offre dans toutes ses composantespage 21
 - o) **Eléments des cotations**.....page 21
 - p) **Rappel des précédents déroulés de nos missions**.....page 22

Process Schématique / OKANE



Contexte, pour donner suite à une recommandation de l'un des contacts GMA, nous sommes approchés par Kelly DAMO pour une demande de RDV ;

Demande initiale du client

Bonjour M. FALGA,

À la suite de notre entrevue de lundi, pourriez-vous, je vous prie, nous faire une proposition d'accompagnement à l'évaluation de nos risques professionnels et à la rédaction du Document Unique inhérent. Nous souhaiterions que cet accompagnement nous permette par la suite de mettre en place un système de management efficace des risques et situations de crise liés à nos activités.

Je reste dans l'attente d'un retour de votre part.

Bien cordialement,



Kelly DAMO

GMA
Responsable QHSE

(05) 90 38 09 54 Bureau
(05) 90 38 00 38 Bureau
kelly.damo@gmagpe.com

Process opérationnel OKANE Phase 1

Premier contact, Analyse de la demande explicite et présentation d'un Avant-projet.

Restitution des dires

Lors de l'entretien effectué sur le site de **GMA** avec Madame **Kelly DAMO** et Monsieur **Christophe CORNIER**, le lundi 8/06/2020 à 11h et ce durant une heure, les échanges ont été essentiellement liés à la nécessité de participer à un beau projet, sur l'amélioration de traiter et gérer l'univers des **Risques Professionnels** ;

Cela implique l'identification de ceux-ci dans leur globalité selon les sites, zones, lieux d'activité et activités, leur fréquence et gravité selon le nombre d'acteurs exposés, les dangers, les facteurs aggravants (exemple travail de nuit), les conséquences possibles, leur gestion, les mesures de protections existantes, (collectives, individuelles, formations obligatoires, mais aussi les mesures d'informations de communication, puis les mesures organisationnelles et techniques ou autres, mais aussi et surtout leur évaluation faites par les salariés, afin de comparer leur vision et celle du constat effectué par le **Cabinet OKANE**. Cet écart permettra de situer le curseur des prises de consciences de tout un chacun selon les titres professionnels interviewés.

Il a été aussi fait mention dans l'échange avec Monsieur **Christophe CORNIER**, des deux activités réalisées sur le même site, et des coactivités multiples rencontrées au quotidien qui représentent un danger, mais qui sont nécessaires pour satisfaire à la pluralité de types de clients à livrer.

Monsieur **Christophe CORNIER** a aussi évoqué cette notion de temps dédié à la tâche de la gestion des risques en posant une question sur comment y satisfaire, faut-il plus de temps, quel modèle d'organisation qui permettrait l'efficacité ?

Madame **kelly DAMO**, quant à elle, a exprimé une réelle attente pour parvenir à conclure sur ses sujets, qu'elle a fortement à cœur de voir aboutir.

Les échanges ont été prompts, nourris et animés, et nous comprenons la nécessité de traiter cette demande dans son ensemble et de porter cette « œuvre **S.S.T.** » (**S**anté **S**écurité au **T**ravail) dans le cadre d'un très beau projet, frappé au sigle de **GMA**, afin de mettre le bien vivre et la sécurité de ses salariés et acteurs en son centre.

Seconde réunion, Analyse de la demande implicite et présentation d'un Avant-projet.

Restitution des dires

Lors de l'entretien effectué le lundi 29/06/2020 à 11h et ce durant près de 2 heures sur le site de **GMA** avec Monsieur le Directeur Général **Franck DESALME**, Madame **Kelly DAMO** responsable **QHSE**, Madame **Pascale PETIT** Directrice des Ressources Humaines, avec le représentant du Cabinet **OKANE** Monsieur **Jean-Noël FALGA**, accompagné de son équipe, Monsieur **Errol NUISSIER** Gérant de **EN CONSULTANT** et ses 2 assistantes ainsi que Monsieur **Laurent FRAMBOURG** gérant de **STOP RISK**, les échanges ont été essentiellement liés à la définition plus pertinente de la demande de la Direction de **GMA**, sur le besoin de traiter et de gérer l'univers des **Risques Professionnels** selon des attentes et exigences définies comme suit ;

Synthèse du deuxième échange

Synthèse de la réunion tenue le 29 juin 2020, au siège de l'entreprise **GMA** avec la Direction Général

La direction rappelle le « Contexte » ;

Le **Directeur Général** précise que ses entreprises sont liées à 2 métiers. Les minotiers d'un côté considéré comme un métier « propre » et les fabricants d'aliments concentrés pour bestiaux, pensé comme un métier « odorant ». Ces cœurs de métier spécifiques génèrent de nombreuses activités périphériques qui comprennent la production, le déchargement le chargement, etc. A l'origine, le métier dominant était celui de la fabrication livraison de farine, mais aujourd'hui le marché de la farine a chuté alors que celui de l'alimentation pour bestiaux a fortement augmenté (3 fois le volume).

Puis il explique, que nous sommes bientôt à la date anniversaire, bien que ce mot soit mal choisi, d'un événement tragique qui s'est déroulé au sein de notre organisme. Par suite d'un accompagnement extérieur pour inventorier nos risques, nous n'avons pas obtenu suffisamment de garantie sur la vérification de tout ou partie de nos équipements. Cela hélas, a entraîné un accident très grave. J'en assume l'entière responsabilité en ma qualité de **Directeur Général**, mais je veux aussi aujourd'hui affirmé, que ces situations ne doivent plus se reproduire. Aussi j'attends de cette mission, un travail suffisamment fort en termes d'investigations et d'accompagnement, afin de nous permettre partout où cela est nécessaire, de positionner des solutions, des alertes, des compétences. De même, les process et architecture documentaires qui sont utiles, pour tracer, vérifier et s'assurer que nos risques soient clairement identifiés et suivis par les tous les acteurs utilisateurs. Ceux-ci aux termes des actions de sensibilisations / formations devront participer à la détection d'éventuels dysfonctionnements, et d'en informer immédiatement les instances **S.S.T.** et dirigeante.

Sur ce dernier point, j'insiste sur notre priorité que d'avoir en urgence avant cette date « mémoire de cet incident tragique », la mise à jour conforme de notre **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**, complétée ultérieurement d'une formation à la compréhension de l'emploi et de la gestion de celui-ci, pour les acteurs concernés. Une autre formation sur le sujet **Santé Sécurité au Travail** pour 2 des salariés membres du **CSE** est aussi à prévoir. Il sera nécessaire aussi de s'assurer que les systèmes de vérification de tous les équipements, et bâtiment soient eux-aussi en conformité. La **Direction** ne souhaite plus jamais retrouver les incidents qui se sont déroulés dernièrement.

La **Direction** ajoute que soit sensibilisé tous les acteurs internes mais aussi externes de **GMA** à l'importance de la problématique **Santé Sécurité au Travail** et de faire en sorte que tous nos salariés participent à cette culture d'entreprise. Nous avons un problème de communication sur ce sujet, il faut trouver les moyens les plus pertinents pour toucher nos salariés ainsi que les acteurs partenaires.

6 personnes seront formées parmi les cadres à la notion **Santé Sécurité au Travail**.

A plusieurs reprises le directeur rappel que 3 visites d'une structure tiers, est intervenue pour accompagner l'entreprise **GMA** sur cette thématique et que leur méthode n'a toujours pas donné de satisfaction. En effet la part intégrative de cette culture **S.S.T.** n'est non seulement pas déployée au sein de **GMA**, mais pire, la **Direction Général** constate que la cohésion de vie se dégrade depuis quelque temps ainsi que l'adhésion au respect des exigences **Santé Sécurité au Travail**.

Le **Directeur** ajoute l'intérêt dans un deuxième temps, et ce dans le cadre de l'audit qui intègre l'interview des salariés sur l'évaluation de leur prise de conscience, en matière **S.S.T.**, le fait, qu'il faut analyser et prendre en considération tous les systèmes liés à l'organisation de la Santé Sécurité au Travail à **GMA** et de juger de l'efficacité voir de proposer une organisation plus pertinente. Celle-ci aura certainement des répercussions sur la **GPEC** en matière de renforcement des compétences.

Dans ce cadre, il faudra aussi prévoir que cette formation **S.S.T.** soit dispensée au 6 cadres de l'entreprise, et qu'elle permette aux salariés d'améliorer leur **Process S.S.T.**, ainsi que les **interactions identifiées avec les autres process. Celui-ci doit définir les exigences et attentes en amont et les livrables attendus en aval.** Il doit aussi formaliser l'architecture documentaire **S.S.T.**, **définir les exigences et attentes à laquelle cette architecture documentaire doit satisfaire et répondre, tout en choisissant les indicateurs pertinents qui permettront son évaluation en matière d'intégration de la politique S.S.T. et d'améliorations des résultats.**

Ainsi les fascicules de documents suivant seront passés en revue dans le cadre des exercices des formations sur la Maîtrise S.S.T.

- La rédaction de la Politique **S.S.T. de GMA**
- **La cartographie de tous les Process de GMA**
- **Le Règlement intérieur** comprenant le **rappel des sanctions** en cas de non-respect des consignes et directives **S.S.T.**),
- **Livret d'accueil du salarié renforcé, code déontologique inclus,**
- **Les fiches de poste révisées,**
- **Les listings des équipements et matériels** sur tableur, comprenant leur marque, identifiant, n° de référence, fournisseurs, adresse, contacts, recommandations fournisseurs, Kit maintenance, avec les colonnes géolocalisation de ceux-ci, Check des contrôles et interventions de Maintenance Préventive et Conditionnelle de tous les bâtiments matériels et équipements.
- **La procédure de contrôle des intervenants extérieurs,** (expert, avocat, intervenants...etc.)
- **Les contrats de Prévention partenaires/fournisseurs,**
- **Le contrôle des EPI salariés,**
- **Le contrôle des formations et habilitations obligatoires,**
- **Les recommandations / consignes en mode visuel sur le site pour tous les acteurs,**
- **Les registres de contrôles et vérifications...**

L'objectif ; est celui démontrer notre avancée sur la mise en place de la politique Santé Sécurité au Travail avec des outils conformes qui couvrent la conformité des systèmes matériels et équipements.

*Important dans le cadre du projet de cette nouvelle offre, l'attente exprimée est qu'il faut définir un rétro planning, puis quantifier les temps des contrôles et évaluations de ces actions. Il s'agit là d'un travail important et délicat, sur lequel nous donneront quelques indications sur ces temps et plannings, qui pour finir seront fonction des disponibilités des acteurs.

Réponse à notre question posée sur le taux AT ; A ce jour le **taux AT** est de **2,18%** sur une **masse salariale qui est de 4 millions €.**

A la question posée sur la répartition du panel des salariés choisis pour l'interview, dans notre offre initiale, nous avons proposé un panel de 35 à 40% soit **26 salariés sur 63**, au vue du grand nombre de titres professionnels que représente la structure de **GMA**, soit environ **37 titres** professionnels différents, cela va augmenter un peu le panel prévu initialement, si l'on veut respecter qu'un ou une représentant (e) de chaque titre professionnel soit entendu. Dans le cas de la deuxième offre cela modifie le coût. Soit **37** salariés interviewés dont **32%** à la suite de notre analyse seront issus du monde administratif.

Le panel de salariés interviewés serait donc au total de **58%** donc très représentatif en termes de résultat.

La **D**irection souhaite privilégier dans ces interviews la partie des salariés de l'entreprise **GMA** qui serait la plus exposée aux **risques critiques**. Ce serait le cas dans notre nouvelle présentation d'offre, car les salariés les plus exposés représenteraient **68%** du panel.

Le but étant d'évaluer les prises de conscience et la connaissance de ceux-ci sur la thématique des risques professionnels auxquels ceux-ci sont confrontés tous les jours.

La **D**irection précise qu'elle ne veut pas, que nous soyons dans une notion de construction de délation sur le sujet de la **S**écurité **S**anté au **T**ravail, mais elle veut que tous soient dans une notion de co-construction de mise en place d'alerte sur ce sujet.

Slogan : je veux me protéger mais je veux aussi protéger l'autre.

La **D**irection souhaite aussi qu'il y ait un facteur d'adhésion globale à ce projet aussi important que le facteur d'adhésion des salariés à l'entreprise **GMA** qui est relevé sur l'ensemble des salariés existants.

La **D**irection ajoute : Notre difficulté est notre capacité à faire passer les messages

A cela répond, **Errol Nuissier** (Psychologue de renom) et précise que cette demande trouve au sein de l'offre, une action de formation pour mobiliser tous les salariés autour de cet item.

Le but est de modifier les perceptions et cela doit passer par la formation des salariés afin qu'on évite les postures mais que l'on soit et devienne les acteurs de l'exemplarité en matière de **S**anté **S**écurité au **T**ravail, avec une organisation dédiée et efficace, des formations qui conviennent, un respect des ports des **EPI** de sécurité mais aussi de celui des consignes et des postures à adopter.

La prévision la réorganisation l'identification des problèmes de sécurité les fiches de poste adaptées, tout doit converger vers cette nécessaire amélioration.

Nous devons prendre en considération le schéma de notre population en mode pyramide inversée qui constitue par nature un frein potentiel à l'amélioration et en faire un élément de fierté des acteurs du GMA qui partagerons ce nouveau défi.

Cette représentation schématique des âges des salariés, nous posent un autre problème que nous soumettons à votre réflexion. Les futurs départs à la retraite à notre humble avis, vont entraîner du coup le rehaussement aussi d'une exigence documentaire nécessaire, pour renforcer la transmission d'une culture d'entreprise, afin d'éviter la disparition d'un savoir-faire majeur sur un temps très court.

En gros cela veut dire qu'il faut intégrer convertir dans la phase formation accompagnement de notre mission la construction avec les salariés des modes opératoires, guides opérationnels transcrits, illustrés de façon schématique et visuels pour faciliter la compréhension des tâches à accomplir afin de garantir pour les nouvelles recrues, les passations des savoirs et des bonnes pratiques avec des guides opérationnels construits avec les anciens.

Nous pourrons organiser ces actions et les piloter dans le cadre de tutorat, si votre **Opco** en est d'accord.

Réponse aux besoins explicites et implicites de GMA.

L'approche proposée par **OKANE** suite ces entretiens, est celle de satisfaire à plusieurs Phases de la demande et aux exigences et attentes de la Direction Générale, par une proposition de travail **en équipe**. (Nous pouvons mobiliser ainsi **Un psychologue**, un **Expert** prévention des risques et incendie, une **auditrice RH**, un **IPRP** spécialisé dans l'organisation du travail). Nous travaillerons avec un outil support validé par l'**INRS** utilisé par le Port Autonome et une méthode appropriée au ressourcement des informations clés dans ce type de projet, qui a été validée par la **DIECCTE**.

Proposition d'actions ; Phase 1 : Juillet / Aout 2020 « répondre à l'urgence de mise à jour du DUER »

La première phase de notre mission consiste à effectuer la visite des sites de production que nous réalisons en collaboration de **Laurent FRAMBOURG** et accompagner d'un cadre en capacité de nous décrire le chemin de production de chaque activité depuis son point de départ jusqu'à sa sortie. Nous effectuons plusieurs autres visites dites « mystère » en situation de travail pour identifier, répertorier, classer, et faire l'état de criticité des risques bruts. Nous évaluerons ensuite sur preuve les différentes mesures préventives actuellement réalisées avec la responsable **QHSE** afin de pondérer les notes **Scores Brut**. En parallèle, **nous associons tous les salariés** par constitution de groupe selon leur disponibilités à une action de sensibilisation sur le vécu et l'adhésion des salariés à la gestion de la crise sanitaire dans le contexte du COVID-19 et des accidents au travail piloter par **Errol NUISSIER**.

Puis dans une première réunion nous présentons au **COPIL 1** la situation constatée pour obtenir validation de celle-ci et coconstruire les propositions/solutions amendables d'un plan d'actions soumis à la validation de la **Direction Général**.

À la suite de la rédaction des livrables de la première phase, (**DUERP** mise à jour et validation du Plan d'actions par la **Direction Général**), nous planifions la seconde phase avec les acteurs du **COPIL 2** dans le cadre d'une seconde réunion.

Action mise à jour du DUERP effectué par le Cabinet OKANE	Durée en centième	Coût total en €
Réunion d'ouverture	150 x 1 h	150
Visite 2 sites pour mise à jour OBLIGATOIRE du DUER suite COVID 19	150 x 4 h	600
DUERP saisie-édito des risques, mesures de prévention, plan d'actions	150 x 24.5 h	3 675
Réunions COPIL 1	150 x 3 h	450
Une réunion de fermeture (validation plan d'actions)	150 x 1 h	150
Total A Action OKANE		5 025
Action sous-traitée à STOP RISK PRESTATION « inventaire et conformité »	Durée en centième	Coût total en €
Réunion d'ouverture	150 x 1 h	150
Audit des sites pour mise en conformité du système d'évacuation	150 x 7 h soit 1 jour	1 050
Analyse des besoins réglementaires en équipement incendie (extincteurs)	150 x 3.5 h	525
Réunion COPIL 1	112.50 x 2 h	225
Une réunion de fermeture	150 x 1 h	150
Total B Action STOP RISK PRESTATION		2 100
Action sous-traitée à EN Consultant « sensibilisation des salariés »	Durée en centième	Coût total en €
Réunion d'ouverture	150 x 1 h	150
Accompagnement des salariés suite COVID 19	150 x 9 h	1 350
Réunion COPIL 1	150 x 3 h	450
Une réunion de fermeture	150 x 1 h	150
Total C Action EN Consultant		2 100
Total HT A, B, C. facturée par OKANE		9 225

Phase 2 : Répondre au besoin de recentrer les acteurs GMA sur la Santé Sécurité au Travail et comment ? Audit S.S.T & Audit SOCIAL 2020

Dès septembre organisation d'une communication via les salariés pour informer de la participation de ceux-ci aux audits **S.S.T.** et **SOCIAL** avec l'organisation de la planification des rendez-vous sur site faite par le **COPIL** et le lancement des interviews selon nos nouvelles visions & propositions.

La première actions d'interview : déjà explicitée dans notre première offre sous le nom **d'audit S.S.T.** au fin de mesurer par un questionnaire les prises de conscience des salariés les plus exposés aux risques critiques ainsi que les mesures des ressentis sur les 12 items relatifs à leur domaine de vie au travail dont celle de la mesure du taux **R.P.S. (Risques Psychosociaux)**.

Rappel : Puis une fois le planning arrêté, lancement concomitant des 2 audits par la mise en place d'un projet d'écoute active sur le panel des salariés représentatifs que composent l'organisme, du fait de tous les titres professionnels y compris la Direction. (Chaque interview a une durée de 45' environ). Les salariés répondront pour ce qui est de l'audit S.S.T., à un ensemble de questions critérisées sur la base de 4 options possibles par Item. Ces derniers sont au nombre de 12. S'ensuit un ensemble de 28 petites questions auxquelles le salarié doit répondre, afin d'évaluer la mesure du taux des risques psychosociaux présents dans l'entreprise. Puis, pour finir 9 questions ludiques pour connaître ses traits de personnalité dans le groupe. Le questionnaire sera soumis pour validation à la Direction lors de la réunion d'ouverture, celui-ci est composé des éléments suivants ;

- a) La description des risques professionnels vu et perçu par les salariés dans un premier temps, assortis d'une description d'un exemple connu, vécu, ou vu, d'une situation difficiles rencontrées. Il traduit, l'expression de ses ressentis, les impacts sur lui-même, dans le faire, l'avoir et l'être et ce qu'il pourrait être fait pour ne plus connaître ces situations.
- b) Une évaluation des prises de conscience face aux risques professionnels desdits salariés face aux risques rencontrés et décrits.

Puis les questions sur les 12 items suivants

1. La perception du contexte de travail et de l'emploi par les salariés
2. La perception et la vision des salariés, de l'absentéisme pour Maladie ou pour Accident
3. La politique de la Santé et Sécurité au Travail
4. La politique contre la violence et le harcèlement psychologique vécu au travail
5. Les activités ou programme de retour au travail
6. Les activités ou programme de conciliation « travail & vie professionnelle »
7. La charge de travail
8. La reconnaissance au travail
9. Le soutien social des supérieurs
10. Le soutien social des collègues
11. La latitude décisionnelle
12. L'information et la communication ascendante et descendante au sein de l'entreprise.

Action propre au Cabinet OKANE audit SST écoute des salariés	Durée coût unitaire en centième	Coût total en €
Réunion d'ouverture	150 x 1 h	150
Interviews S.S.T. Objectif ; remobiliser les acteurs sur la sécurité	150 x 37 h soit 5 jours 28,5	5 550
Traitement réponses des interviews et rédaction rapport	150 x 21 h soit 3 jours	3 150
Réunion COPIL 2	150 x 3 h	450
Une réunion de fermeture	150 x 1 h	150
Total HT A Action OKANE	Facturée par OKANE	9 450

La seconde actions d'interview : Son utilité nous est apparue suite notre dernière rencontre du 29/06. En effet celle-ci s'inscrit dans le droit fil des attendus des systèmes actuellement aidés et correspond à une nécessité pour permettre cette évolution de conformité attendu et du coup légitimé dans son choix à la suite de cette restitution. Celle-ci sera conduite parallèlement par notre consœur, **Hélène ARTIGNY** du **Cabinet SOLIDARYS** sous le nom **d'audit Social**, Couvrant les domaines de :



- Santé-Sécurité au travail
- Dialogue social
- Gestion quotidienne
- Gestion stratégique
- Formation
- Politique de rémunération
- Recrutement
- Contractualisation
- Rupture du contrat de travail
- Entreprise de travail temporaire uniquement

Un document est annexé à cette deuxième offre pour comprendre l'utilité de cette nouvelle action.

Actions D sous-traitée au Cabinet SOLIDARYS audit SOCIAL	Durée en centième	Coût total en €
Réunion d'ouverture	150 x 1h	150
Entretien d'audit RH Objectif ; s'assurer des compétences suffisantes SST	150 x 7 h soit 1 jours	1 050
Analyse et rédaction	150 x 10.5 h	1 575
Réunion COPIL 2	150 x 3 h	450
Une réunion de fermeture	150 x 1 h	150
Frais de déplacement	Forfait	350
Total HT D Action Cabinet SOLIDARYS RH audit SOCIAL	Facturée par OKANE	3 725

Pour mémoire : ces traitements d'interviews seront encore plus crédible grâce au panel très représentatif de l'ensemble des titres professionnels, suite nos observations des données transmises, les titres professionnels de la structure de **GMA** seraient donc de **36 ou 37 salariés au total soit un panel à interviewer de 58%**.

Nous présentons au **COPIL 2** la restitution des deux domaines diagnostiqués **AUDIT SST et AUDIT SOCIAL**. Les notes scores, les moyennes obtenues, les indices de performance, les tendances et options recommandées pour permettre des prises de décisions selon chaque thématique ; 12 en **S.S.T.** et 10 en **SOCIAL**.

Phase 3 : S'assurer des bonnes pratiques à GMA « Contrôle de conformité »

Dans le cadre de la validation de notre process de mise en conformité et à la suite des différentes actions menées des phases 1 & 2, nous proposons la mise en place d'un contrôle de nos actions dès la restitution des éléments de rapport d'audit, par le médecin du travail et le représentant des services de la DIECCTE et prévention de la CGSS.

Actions A, B, C. propre au Cabinet OKANE- et sous-traitées à EN CONSULTANT - STOP RISK PRESTATIONS	Durée et coût unitaire en centième	Coût total en €
Réunion d'ouverture présentation des actions	150 x 0.75 h x 3	337.50
Une réunion de fermeture remarques	150 x 0.75 h x 3	337.50
Total HT A, B, C facturée par OKANE		675

Phase 4 : Plan Accompagnement & Formations dont les premiers déroulés sont planifiables dès novembre 2020

Mise en conformité de la partie documentaire

Sur cette phase, il s'agit d'accompagner l'entreprise sur ses conformités documentaires support afin de gérer la politique de **Santé Sécurité au Travail**. Grâce à cette action de formation, nous portons une aide importante pour d'une part favoriser la pérennité du maintien des connaissances et des savoirs pour les générations futures en renforçant l'architecture documentaire propre aux activités opérationnelles « sécurisantes », et d'autre part, aussi et surtout, une structure documentaire à la hauteur des enjeux stratégiques de **GMA** et aussi des nécessités juridiques.

La pyramide des documents probants

Rappel : Les documents relatifs au système de management d'un organisme, c'est-à-dire au « système permettant d'établir une politique et des objectifs qualité et d'atteindre ces objectifs » (cf. NF EN ISO 9000 : 2005, § 3.2.2), sont principalement :

- Le ou les manuels de management (qualité ou assurance qualité, environnement, sécurité, etc.) ;
- La cartographie des processus ;
- Les divers types de plans ou programmes (qualité ou assurance qualité, environnement, santé, sécurité, etc.) ;
- Les procédures nécessaires au système de management ;
- Et les différents documents opérationnels de mise en œuvre du système de management : définitions de fonctions, instructions, modes opératoires, consignes, spécifications, formulaires, gammes de fabrication et de contrôle, programmes d'audits qualité, procès-verbaux, attestations, comptes rendus, et, plus généralement, tous enregistrements de démonstration des résultats obtenus.

La nature de ces documents, leur importance en nombre, leur typologie et leur mode d'utilisation dépendent bien entendu de la nature de l'organisme (groupe industriel, PME-PMI, unité de production, prestataire de service, administration), ainsi que de la politique et des objectifs qualité, environnement, Santé, sécurité, etc.

Les manuels qualité ou de management sont souvent représentés au sommet d'une pyramide des divers documents car, décrivant la totalité du système de management de l'organisme, mais restant très généraux, ils font référence à l'ensemble des documents d'application existants qu'ils recouvrent, c'est-à-dire aux procédures générales, aux documents sectoriels ou aux documents spécifiques aux diverses fournitures.

Les figures donnent plusieurs exemples de pyramides schématisant la hiérarchisation de la documentation des systèmes de management.



Cette action de formation inclus, la réalisation et rédaction par les participants ou la mise à jour des ;

- **Cartographies Process de production de GMA dits verticaux (cœur de métier) mais aussi ceux dits transverses ou support** qui semble être à décrire pour ces derniers et à améliorer pour les premiers sur **GMA (liste des tâches, Attentes et Exigences en amont et livrables à fournir en aval, interaction avec les autres process, modalités d'évaluation de performance desdits process**. Le résultat de ce travail sera beaucoup plus nourri sur les déclinaisons des tâches à accomplir permettant ainsi d'inclure des responsabilités précises attendues pour faciliter la rédaction des fiches de poste de tout un chacun.
- **Fiches de poste**, renforcée dans la lisibilité des tâches principales, secondaires occasionnelles, mais aussi des liens et inter action à assumer, des informations sécurité, santé au travail, des moyens mis à disposition.
- **Livret d'accueil du salarié**, éléments incontournables d'informations qui doit rappeler les règles.
- **Code déontologique**, qui prolonge l'attitude, le comportement, l'éthique du salarié **GMA**
- **Charte interne Bien vivre à GMA**, Présentation du document de la **Politique Santé Sécurité au Travail à GMA**),
- Ainsi que toutes autres documents spécifiques aux exigences et obligations en matière de risques procès-verbaux, attestations, comptes rendus, et, plus généralement, tous enregistrements de démonstration des résultats obtenus.

Cela comprend aussi la réorganisation des systèmes de classement des archives vivantes en mode **RGPD** ainsi que l'administration et la gestion des archives mortes.

Pour information ce process d'accompagnement a suivi les recommandations de la **DIECCTE** qui l'a validé et qui a référencé le Cabinet **OKANE** en tant **qu'auditeur RH** et **IPRP** (Intervenant en Prévention des Risques Psychosociaux) sur l'emploi des fonds **FSE/FNE** sur ces sujets.

Renforcer les procédures GMA pour capitaliser les savoirs faire

Programme ; Concevoir vos procédures pour capitaliser vos savoir-faire, disposer d'un système documentaire dynamique et attrayant

Pour qui : Responsable de services où d'équipe, Responsable qualité, organisateur,

Enjeux : Améliorer les fondamentaux

Pré requis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis

Objectif : Mettre en conformité le système documentaire S.S.T., hiérarchiser, classer, identifier les fascicules documentaires de **GMA. (Le points fort de notre action)**

1/Clarifier les principaux concept, processus, procédure, fonction, tâches, ect., dans le cadre votre mission. Cerner la nécessité d'établir des fascicules 2 documents par l'identification des risques encourus. Distinguer ce qui est nécessaire de décrire de ceux qui ne l'est pas.

2/ Structurer, hiérarchiser les documents et les lier entre eux. (Procédure générale, procédures métiers, modes opératoires, guides opérationnels, établir les liens entre les documents.

3/ S'approprier les outils de conception, faire des présentations attrayantes

4/ Créer et faire vivre une architecture documentaire, définir son contenu, définir et mettre en place ses règles de gestion, élaborer les indicateurs d'évaluation de la pertinence du système, mettre en place une organisation pour déclencher les mises à jour (veille S.S.T.) et l'améliorations du système.

Renforcer la construction et exploiter votre Cartographie Process

Programme ; Finaliser et exploiter une cartographie des process chez GMA

Pour qui : Responsable de services où d'équipe, Responsable qualité, organisateur,

Enjeux : Améliorer les fondamentaux

Pré requis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis

Objectif : Mettre en conformité le système documentaire S.S.T., hiérarchiser, classer, identifier les fascicules documentaires de **GMA. (Le points fort de notre action)**, comprendre les enjeux et principes du management par les processus, acquérir et construire la totalité de la cartographie des process de **GMA**, identifier les principes, avantages et conditions de réussite d'un Management transversale.

1/ Les enjeux du management par les processus, ses bénéfices, ses limites. Le choix des pilotes identification des processus au pilotage.

2/ Coconstruire la cartographie process de l'entreprise, comprendre l'objectif, appliquer une méthode structurée pour identifier tous les métiers et support managériaux, représenter visuellement l'ensemble des process, les pièges à éviter, dupliquer les tâches inventoriées des process au sein des fiches de poste pour obtenir une cohésion des éléments de responsabilité contractuelle.

3/ La description par processus intégrera dans son raisonnement, la notion de prévention, amélioration des systèmes, Sécurité des systèmes. Des indicateurs de performance doivent être choisis. Ceux-ci doivent permettre d'évaluer et de réduire les risques associés au processus.

Renforcer la sécurité GMA

Programme ; Prestation d'accompagnement à la réalisation des procédure spécifique d'évacuation en cas d'incendie où en cas de séisme.

1/ Pilotage avec l'équipe encadrante pour réflexion et mise en place des éléments de gestion d'une situation d'évacuation en incendie où en cas de séisme par des procédures.

2/ Formalisation des protocoles de réalisation d'évacuation (Qui fait quoi comment, où et à quel moment ?)

3/ Information des acteurs opérationnels (guide file, serre file) à la logique d'évacuation et aux protocole en vigueur et questionnement sur la compréhension, l'adhésion et les remarques pertinentes de chacun.

4/ Evaluation avec équipe encadrante des livrables ci-dessus

Action propre au Cabinet OKANE formation mise en conformité documentaire et la cartographie de GMA puis la sécurité avec STOP RISK	Duré en centième heure	Coût total en €
Formation – Renforcer les procédures GMA pour capitaliser les savoirs faire	150 x 21 h soit 3 jours	3 150
Formation – Renforcer les procédures GMA pour améliorer la Sécurité	150 x 17.50 h soit 2,5 jours	2 625
Formation – Evaluation avec les équipes encadrantes	150 x 3,5 h	525
Formation – Renforcer la construction et exploiter votre cartographie	150 x 14 h soit 2 jours	2 100
Total A + D Action OKANE/STOP RISK Formateur JN FALGA - L FRAMBOURG	Facturée par OKANE	7 875

Gestion et management des situations à risques (Errol NUISSIER)

Programme ; Le Management en période de crise, acquérir les outils et les comportements adéquats pour gérer efficacement et humainement chaque phase d'une situation de crise et d'incertitude.

Objectif général ; Acquérir les outils et les comportements adéquats pour gérer efficacement et humainement chaque phase d'une situation de crise et d'incertitude.

Objectifs pédagogiques ;

- Comprendre les différentes étapes de gestion de crise et d'incertitude
- Prendre du recul et accompagner les collaborateurs dans le changement
- Gérer la sortie de crise
- Mettre en place des actions pour prévenir les situations de crise

La Formation ;

- Jour 1 : Rappels et notions théoriques
- Jour 2 : Mise en situation gestion du stress et des émotions
- Jour 3 : Mise en situation analyse des pratiques et évaluation de fin de stage

Détail de l'action de formation

Premier Jour

- ✓ Rappels et notions théoriques
- ✓ Comprendre les différentes situations de crise
- ✓ Les différents types de situations de crise et d'incertitudes (crise sanitaire, réorganisation, fermeture de site, etc.
- ✓ L'enjeu et les spécificités de chaque situation.
- ✓ Anticiper et prévenir les situations de crise
- ✓ Les étapes d'une crise
- ✓ Les signes précurseurs et éléments déclencheurs
- ✓ Les phénomènes amplificateurs
- ✓ Anticiper les situations de crise : la cellule de crise
- ✓ Identifier les vulnérabilités
- ✓ Evaluer les risques
- ✓ Cartographier les menaces
- ✓ La sortie de crise
- ✓ Renforcer son management dans l'incertitude
- ✓ Les quatre niveaux de l'incertitude
- ✓ Préparer les équipes à traverser l'incertitude
- ✓ La planification en situation d'incertitude : les manières d'y faire face
- ✓ Raisonner selon une approche systémique
- ✓ Les compétences clés du leader en situation d'incertitude
- ✓ Les cinq dimensions prioritaires
- ✓ Les outils de la mise en œuvre de la décision : le tryptique anticipation confiance écoute.

Deuxième jour

- ✓ Mise en situations et évaluation de fin de stage
- ✓ Accompagner les émotions de son équipe
- ✓ Les fonctionnements et dysfonctionnements psychologiques
- ✓ Les mécanismes de défense en situation de crise et d'incertitude
- ✓ Gérer le stress inhérent à toute situation de crise
- ✓ L'utilité des émotions : comprendre les siennes, manager celles des autres
- ✓ Gérer les conflits et tensions inhérents à la situation.

Troisième jour

- ✓ La réponse du manager en situation de crise et d'incertitudes
- ✓ Les conséquences sur la prise de décision
- ✓ Assumer la posture de leadership et manager par le sens pour (re)créer une dynamique positive
- ✓ Gérer ses propres peurs et doutes.
- ✓ Identifier et accompagner les phénomènes de résistance liés à cette phase de changement
- ✓ Associer et faire partager la vision et les conséquences de toute nouvelle décision
- ✓ Communiquer efficacement auprès de son équipe.
- ✓ Évaluation de la formation
- ✓ Tour de table, questionnaire d'évaluation de fin de stage.

Action sous-traitée au Cabinet EN CONSULTANT Gestion management des risques	Durée en centième	Coût total en €
Formation – Acquérir les outils et les comportements adéquats pour gérer efficacement et humainement chaque phase d'une situation de crise et d'incertitude.	171.43 x 21h 3 jours	3 600
Total C Action EN CONSULTANT effectuée par ERROL NUISSIER facturée par OKANE		3 600

Formation du personnel aux formations réglementaires Société Stop Risk Concept (Laurent Frambourg)

Programme ; Formation Equipier de Première Intervention (Manipulation extincteurs et gestion de l'évacuation)

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK Formation Equipier de Première Intervention - Session de formation de 1 à 10 stagiaires sur 1 jour	Durée en centième	Coût total en €
Formation – (Manipulation extincteurs et gestion de l'évacuation)	150 x 7 h soit 1 jour	1 050
Total D Action STOP RISK CONCEPT par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		1 050

Programme ; Formation Gestes et postures (Manipulation manuelle et visualisation d'écran informatique)

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK Formation Gestes et Postures Intervention - Session de formation de 1 à 10 stagiaires sur 1 jour	Durée en centième	Coût total en €
Formation – (Manipulation manuelle et visualisation d'écran informatique)	150 x 7 h soit 1 jour	1 050
Total D Action STOP RISK CONCEPT par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		1 050

Programme ; Formation (Sauveteur Secouriste du Travail)

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK Formation S.S.T. Intervention - Session de formation de 1 à 10 stagiaires sur 2 jours	Durée en centième	Coût total en €
Formation – (Sauveteur Secouriste du Travail)	150 x 14 h soit 2 jours	2 100
Total D Action STOP RISK CONCEPT par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		2 100

Programme ; Formation fiches reflexes à chaque poste spécifique

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK Formation fiches réflexes Intervention - Session de formation de 1 à 10 stagiaires sur 1.5 jours	Durée en centième	Coût total en €
Formation – Fiches réflexes à chaque poste spécifique. Explication, compréhension et adhésion à l'utilisation des fiches et des gestes spécifiques à réaliser en situation de crise	150 x 14 h soit 1.5 jours	1 575
Total D Action STOP RISK CONCEPT par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		1 575

Optimisation des modes de communication Professionnel (J-N FALGA)

Programme ; OPTICOM PRO, est une méthode pour **Optimiser** les modalités de **Communication Professionnelles**, portée le savoir être professionnel) dispensée par **J-N FALGA**

Préambule philosophique certes, mais qui démontre bien que la clarté d'un message n'est pas une évidence mais qu'il faut la construire et non la jouer :

Ce serait mener une lecture bien superficielle de la théorie de la connaissance chez Spinoza que de hiérarchiser d'une manière décisive et définitive les trois genres de connaissance qu'il propose -surtout à titre méthodologique- et que l'on pourrait délimiter un peu abusivement, dans un premier temps, comme étant l'imagination, la raison et l'intuition.

- Le premier genre de connaissance est celui qui se transmet par le signe, par l'image (rappelons-nous les égyptiens et ce qu'ils ont u faire de grand avec des signes), par le geste, par le mot, par la sensation. Quelque chose me parle, quelque chose m'informe, quelque chose me touche, quelque chose m'affecte, et ainsi, je connais déjà un peu de ce quelque chose. En fait, je rencontre d'emblée toute la chose, mais je ne sais encore rien d'elle, si ce n'est ce qu'elle fait et ce qu'elle dit en m'affectant.
- J'apprends par la parole de l'autre, c'est-à-dire d'abord en absorbant des informations par ouï-dire, et je repère des signes parmi les affections de mon corps. Cette "connaissance" est une présence multiple et confuse dans l'imagination où elle peut être identifiée soit comme habitude et répétition (cette "connaissance" déjà "vue" sera alors de moins en moins interrogée), soit comme nouveauté plus ou moins radicale (et elle devient alors susceptible d'engendrer des interrogations, c'est-à-dire la recherche de ses causes.)
- Tant que l'esprit ne manifeste pas le désir de rechercher les causes de ce qu'il croit ou imagine, il demeure sous l'emprise d'idées inadéquates. Le premier mode de connaissance de l'esprit provient ainsi de ce qu'il imagine à partir de ce qui l'affecte. Par où l'on comprend comment l'imagination est la source de toutes les craintes, peurs et angoisses, de toutes les folies, intolérances et fanatismes, de tous les faux-biens, illusions et obsessions. L'imagination est la source de la foi, de l'espoir et du rêve. Il n'est pas aisé de la soumettre à un autre mode de rapport à la connaissance.
- L'imagination sera d'autant plus profondément marquée que la raison, c'est-à-dire la recherche et la connaissance des causes, demeurera inactive ou atrophiée.
- La raison n'est qu'une autre habitude, dont l'exercice est moins immédiat, et qui consiste à refuser crédit à tout ce qui est seulement dit, rapporté, imaginé et finalement crû en tant que tel. La raison n'est pas le contraire de l'imagination, elle est l'imagination ayant pris l'habitude de douter d'elle-même, elle est la suspension provisoire de l'imagination menant son propre inventaire.
- L'intuition est la vision de la nécessité. Toute connaissance est la vision, dans l'esprit, d'une nécessité. La raison peut bien me faire connaître les causes et les enchaîner en un raisonnement qui me paraîtra juste, cela ne demeurera qu'une pure construction de l'esprit tant que cela ne m'apparaîtra pas comme une vision, une intuition, une nécessité, une vérité. Cette intuition n'est plus, comme avec l'imagination, la seule présence d'une image, d'une parole, d'une sensation qui vient s'hypertrophier dans l'esprit. L'intuition dépasse le travail de la raison qui recherche les causes et leur exposé logique et méthodique. L'intuition est la connaissance du rapport nécessaire des choses. L'imagination est la méconnaissance et la déformation du rapport entre les choses, la raison est la recherche des causes et de leur mise en ordre, l'intuition est la vision de la nécessité des rapports.

Pour qui : Responsable de services où d'équipe, Responsable qualité, organisateur, salariés en difficulté de ce faire comprendre des autres

Enjeux : Améliorer les fondamentaux de la transmission des messages professionnels. Accepter et Comprendre les autres : Leur Stress, leurs addictions, leurs difficultés sans pour autant s'insérer dans celles-ci et apprendre et comprendre selon une méthodologie indexée d'un outil propre d'auto-évaluation pour mesurer sa progression d'écoute bienveillante des autres, et s'assurer de communiquer clairement ses demandes attentes et exigences aux autres. La qualité d'une excellente communication professionnelle change du tout au tout la perception de l'interlocuteur et améliore les résultats opérationnels.

Pré requis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis mais il faut à minima se munir de crayons de couleurs de feuilles A3, être en tenue décontractée.

Objectif : Améliorer la précision et la clarté des messages transmis ou à transmettre entre le uns et les autres pour limiter les dysfonctionnements liés aux incompréhensions de ceux-ci qui nous impactent tous les jours. Renforcer l'image et la posture professionnelle de tous les participants de GMA par une meilleure connaissance des rouages de nos systèmes de communication.

01/ Qu'est-ce que la communication professionnelle ?

02/ Comment doit-on la véhiculer ?

03/ Qu'elle est la part d'engagement et de responsabilité qui est perçue dans ma communication ?

04/ Quels sont les différents mode de communication existants ?

05/ Diagnostic sous forme d'évaluation du quotient émotionnel de sa propre communication,

06/ Mesure du taux d'écoute des participants,

07/ Présentation des 5 formes d'écoute,

08/ Bâtir sa stratégie de communication professionnelle. Modèle de questionnaire, et de décodage des propos échangés,

09/ Repérage des principaux freins à la communication.

10/ Analyse des comportements à adopter pour retrouver la confiance.

11/ Evaluation du degré de prise de conscience du parcours réalisé.

La stratégie d'optimisation que peut apporter l'outil OPTICOM-PRO :

- ✓ Le participant autoévalue ses modalités de communicant en relation avec l'autre par le biais d'exercice, il mesure sa qualité d'écoute ainsi que son Quotient Emotionnel.
- ✓ Il apprend la méthodologie du repérage de ses « masques » et identifie des blessures associées.
- ✓ Il découvre les notions physiques et métaphysiques pouvant être associées au problème de la communication.
- ✓ Il apprend à décoder ses croyances et ses peurs associés.
- ✓ Il évalue son propre mode de communication,
- ✓ Il apprend et comprend les outils favorables au développement d'une communication responsable et professionnelle.
- ✓ Il découvre le P.A.C.S. de la communication mis au point par OPTICOM PRO, ainsi que les styles de communication à développer, les obstacles à surmonter, et les conséquences à assumer.
- ✓ Il découvre les deux principes qui régissent les modes de communications, ainsi que les 5 formes de communication employées.
- ✓ Il prend conscience des notion de pattern, de jeu de rôle qui peuvent être induites dans une communication.

Conclusion : Modification de l'image des communicant qui auront participé, attitude empathique et bienveillante plus à l'écoute des autres, défense des valeurs et savoirs être avoir et faire de l'entreprise **GMA**, renforce la qualité du service rendu à l'autre au quotidien.

Méthode pédagogique :

La pédagogie interactive est basée sur la présentation d'un diaporama support de 360 vignettes avec des actions et exercices concrets, tests, jeux et apports théoriques.

Utilisation d'une méthode inductive où le participant construit sa propre évolution par des prises de conscience. La méthode employée est celle des échanges, test et travaux effectués par les participants. L'utilisation de la force et de la richesse de l'équipe est fortement sollicitée pour obtenir les résultats en matière de qualité de communication professionnelle les plus proches aux attentes définies.

Action propre au Cabinet OKANE formation OPTICOM PRO	Durée en centième heure	Coût total en €
Intervention - Session de formation présentielle groupe de 8 stagiaires sur 2 jours		
Formation – Améliorer les fondamentaux de la transmission des messages professionnels. Accepter et Comprendre les autres : Leur Stress, leurs addictions, leurs difficultés sans pour autant s'insérer dans celles-ci et apprendre et comprendre selon une méthodologie indexée d'un outil propre d'auto-évaluation pour mesurer sa progression d'écoute bienveillante des autres, et s'assurer de communiquer clairement ses demandes attentes et exigences aux autres. La qualité d'une excellente communication professionnelle change du tout au tout la perception de l'interlocuteur et améliore les résultats opérationnels.	150 x 14 h soit 2 jours	2 100
Frais de restauration traiteur		480
Total A Action OKANE Formateur JN FALGA	Facturée par OKANE	2 580

Extrait de courrier de la direction de SIKOA et de celle de CMA CGM suite la réalisation de nos offres.



Programme ; Formation Acquérir les bases en prévention des risques professionnels

Pour qui : membres de CSE, délégué du personnel,

Enjeux : Améliorer les fondamentaux de la connaissance en matière de Santé Sécurité au Travail.

Pré requis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis

Objectif :

- ✓ Identifier les principes généraux de prévention,
- ✓ Faire les liens entre travail et santé,
- ✓ Identifier les principales méthodes d'analyse des risques professionnels

Action propre au Cabinet OKANE formation Acquérir les bases en prévention des risques professionnels	Durée en centième	Coût total en €
Intervention - Session de formation présentielle groupe de 6 stagiaires sur 1 jours		
Formation – Acquérir des connaissances de base en santé et sécurité au travail	150 x 7 h soit 1 jours	1 050
Total D Action OKANE facturée par OKANE		1 050

Phase 5 : Mise en place d'un exercice d'évacuation opérationnel

- Pilotage avec l'équipe encadrante pour définir les conditions de réalisation de l'exercice.
- Réalisation pratique de l'exercice et réaction à chaud et information sur les dysfonctionnements.
- Evaluation et débriefing avec l'équipe encadrante et traitement des remarques.
- Accompagnement à la mise en place d'un cahier "historique des exercices" intégrant les rapports d'exercice précédents.

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK	Durée en centième	Coût total en €
Intervention – Mise en place d'un exercice d'évacuation opérationnel	150 x 7 h soit 1 jours	1 050
Total D Action STOP RISK par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		1 050

Préparation de la mise à jour du plan d'intervention

- Choix des emplacements et des gabarits des plans d'évacuation et d'intervention avec équipe pilote (repérage sur site des points d'impact les plus pertinents).
- Contrôle de l'objectivité des plans par rapport à la réalité du terrain (travail sur plans initiaux du site à jour)
- Positionnement des détails à faire apparaître sur les plans ainsi que les éléments de sécurité. Formalisation des protocoles validés en phase 1.

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK	Durée en centième	Coût total en €
Intervention – préparation de la mise à jour du plan d'intervention	150 x 10.5 h soit 1,5 jours	1 575
Total D Action STOP RISK par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		1 575

Finalisation des plans d'évacuation et d'intervention

** La tarification de la prestation ci-dessous pourra être établie par suite des travaux préalables.*

- Réalisation de la maquette et prestation imprimerie aux formats à réaliser
- Installation des plans en lieux et place réglementaire et pré établi.

Analyse, réflexion et formalisation de fiches d'intervention d'urgence sécurité selon les postes de travail et les spécificités.

- Analyse des fiches de postes et leur processus de fonctionnement métier et traitement.
- Entretien avec les chefs de services et managers intermédiaires des process les plus exposés en termes de risques professionnels pour analyse et réflexion sur les réflexes à avoir en situation d'urgence en sus des automatismes réglementaires et traitement.
- Formalisation des fiches réflexes par poste de travail ou fonction salariale spécifique à une situation de crise, en respect des contraintes spécifiques, des procédures internes et des bases réglementaires.

Action D sous-traitée au Cabinet STOP RISK	Durée en centième	Coût total en €
Intervention – Analyse des FP et Process métier et traitement	150 x 3.5 h	450
Intervention – Entretien avec Resp. sur RP pour plan action sécurité	150 x 3.5 h	450
Intervention – Analyse réflexion, formalisation des fiches d'intervention d'urgence sécurité selon les postes de travail et les spécificités	150 x 3.5 h	450
Total D Action STOP RISK par LAURENT FRAMBOURG facturée par OKANE		1 350

Enfin, pour rappel, un accompagnement sur un an à titre gracieux, par réponse mail , pour assurer le client GMA de la bonne intégration des acquis, et permettre une évaluation finale du projet.

Pourquoi ?

Ce choix de méthode apporte de grandes garanties. Par exemple, en cas de litige, la force d'outil agréé ou de méthodes référentes documentées, permettent de produire des valeurs probantes et d'éviter les zones dites d'approximation.

Comment ?

L'idée que nous avons déployé sur plusieurs organismes ou entreprises du secteur Antilles-Guyane, consiste à **renforcer la cohésion sociale par un projet de qualité**, transverse dans sa dimension.

Celui-ci se décompose selon plusieurs actions :

- ✓ Une réunion d'ouverture pour présenter l'œuvre aux différents acteurs
- ✓ Une information faites aux salariés sur un projet d'interview concernant les thématiques santé-sécurité au travail, et de la recherche de salariés volontaires pour y participer.
- ✓ Un recensement des participants volontaires et une préparation du planning de ceux-ci.

Les éléments de cotation de la mission

Intervenants	ACTION	COUT
OKANE	MISE A JOUR DUER	5025
STOP RISK PRESTATION	Inventaire et Conformité	2100
EN CONSULTANT	Sensibilisation des salariés	2100
OKANE	AUDIT SST	9450
SOLIDARYS RH	AUDIT SOCIAL	3725
OKANE	Contrôle de conformité	675
Total HT TVA 8.5%		23 075
FORMATION selo nb. de salariés	PLAN 2020 / 2021	
OKANE	Renforcer les procédures pour capitaliser savoirs être et faire	3150
	Renforcer la construction et exploiter la cartographie	2100
STOP RISK PRESTATION	Renforcer les procédures pour améliorer la sécurité	2625
	Evaluation avec les équipes encadrantes	525
EN CONSULTANT	Gestion et Management des risques	3600
STOP RISK CONCEPT	Formation Equipier de Première Intervention	1050
	Formation Gestes et Postures (Manipulation et visualisation..)	1050
	Formation (Sauveteur, Secouriste du Travail)	2100
	Fiches reflexes à chaque poste spécifique	1575
OKANE	Optimisation de Communication Professionnelle OPTICOM PRO	2580
	Acquérir les bases en prévention des Risques Professionnels	1050
Total HT TVA 8.5%		21 405
STOP RISK PRESTATION	Mise en place d'un exercice d'évacuation opérationnel	1050
	Préparation de la mise à jour du plan d'intervention	1575
	Finalisation des plans d'évacuation et d'intervention non coté	
	Analyse réflexion et formalisation fiche d'intervention	1350
Total HT TVA 8.5%		3 975

Rappel, contexte dans lequel se sont déroulées nos dernières missions ;

- a) Pour commencer l'article R4121-1 et suivants du code du travail oblige l'employeur à transcrire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des travailleurs, sur la base des principes généraux de prévention (L4121-2) et rend obligatoire l'évaluation des risques (R41.21-4)
- b) L'article L4122-1 et suivants du code du travail précise que, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, (...) il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité par ses actes ou ses omissions au travail
- c) L'article 4161-1 et suivants du code du travail présentent les facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées, environnement agressif, certains rythmes de travail...)

Rappel sur le Risques Professionnels Maladies Infectieuses ; Le contexte de la prévention de l'infection au COVID-19

Cette infection virale par voie aérienne dans un premier temps puis manu portés dans un second temps, pose toujours un problème dans la mesure où elle peut toucher tous les individus quel que soit leur âge, leur sexe, leur lieu de résidence, leur état de santé initial et antérieur. A ce jour, les recherches concernant traitements et vaccins, sont toujours en cours. Ce que l'on sait c'est qu'il faut éviter d'être contaminé et de contaminer les autres, Pour cela, il faut rompre la chaîne de contamination en appliquant la mesure phare de distanciation.

Le gouvernement a tout d'abord restreint de façon progressive, les déplacements. Cependant, quelques activités ont été autorisées, il semblait quasiment impensable, de garder portes closes. En effet, certains besoins sont essentiels pour la survie de l'être humain. Par conséquent, outre l'angoisse créée par la peur du virus qui peut conduire à la mort, la perspective d'une fermeture des commerces, aurait augmenté cette angoisse par le risque d'une « mort » par privation d'activité.

Le gouvernement a proposé aux activités essentielles, de continuer d'exercer et des tenants de professions qui ne peuvent être exercées en mode télétravail. Il faut donc assurer la poursuite du fonctionnement économique du pays dans les meilleures conditions sanitaires. En effet, l'arrêt de l'économie, fait craindre le risque, d'une paralysie totale et d'une absence de moyens financiers, pour faire face aux besoins essentiels comme l'alimentation.

Rappel / Philosophie de la Prévention et de la lutte contre l'infection au COVID-19 et de la reprise des activités ;

Chez les salariés, la première crainte est d'être contaminés par les clients ou prestataires extérieurs puis de rapporter cette contamination à leur domicile. Certains travailleurs font jouer leur droit de retrait, d'autres sont en arrêts de travail. Cette double crainte contribue à augmenter l'angoisse des individus en général et des salariés en particulier.

Par ailleurs, le fait de quitter le domicile alors que le reste de leur famille est confinée a créé un sentiment de déséquilibre, une forme de distance, d'abandon en plus la crainte de les contaminer à leur retour.

Par conséquent, l'anxiété ambiante crée toujours le sentiment que l'employeur ne prend pas toutes les dispositions suffisantes, pour les protéger. Il est donc nécessaire pour éviter cette diffusion de l'anxiété qui a déjà commencé de manière significative, d'informer, d'expliquer, la situation aux salariés ainsi que les mesures de précaution à prendre, pour éviter la propagation du COVID 19 dans le cadre de la continuité des activités.

En effet, en l'absence de traitement et de vaccins, nous savons que les gestes barrières, sont aujourd'hui les plus efficaces, pour éviter la propagation du COVID 19 pour lequel il faut rester prudent. La présente action vise aussi à leur permettre de mettre en place un process opérationnel contre le risque des Maladies Infectieuses, par l'adoption de barrières naturelles, en ayant un comportement adapté, en plus des mesures de protection adoptées par l'employeur.

Il s'agit pour le salarié, d'intégrer un comportement pensé, et responsable, et d'affirmer son autorité dans un mode respectueux pour se protéger et protéger les autres.

Il faut les rendre responsables, en les informant sur les mesures à adopter dès leur arrivée à leur poste de travail. Un sens précis est signalé par des flèches par exemple, pour les salariés qui se déplacent à GMA. Lors de notre visite nous avons observé un certain nombre de mesure en place sur ce sujet.

Quelques éléments du contexte à prendre en compte dans le projet

Le contexte légal

À propos du contexte il faut prendre en compte le contexte légal, toute certification se fait dans le respect de la loi mais plus encore, de contexte affectueux. En effet, cela entraîne une contrainte de la liberté d'entreprendre, pour réduire les risques. Deuxièmement, nous sommes face à un risque mortel et par conséquent, il faut presque réinventer, des manières de réduire ce risque, tout en restant le dispositif légal. On ne peut faire que ce que prévoit la loi plus si possible, pour la sécurité des salariés, mais en aucun cas, moins.

Le contexte socio-culturel

Il faut prendre également en compte, le contexte socio-culturel de la Guadeloupe et des outre-mer en général (cf, Errol NUISSIER, Psychologie des Sociétés Créoles, Caraïbéditions, 2013). Nous rappelons que le virus est perçu comme l'expression d'une invasion amenée dans le département, par les passagers des bateaux de croisière, par des étrangers. Par conséquent, tout ce qui arrive par bateau/avion est inconsciemment perçu comme infesté par le virus SARS 2.

Pour ce qui concerne les moyens d'évaluation et de faire diminuer le risque, nous voulons résumer notre démarche, au travers des lignes qui suivent.

La démarche de certification inspirée de la norme (ISO 45 000) par exemple :

Dans la répartition du personnel salarié, la famille professionnelle la plus à risques chez l'un de nos clients précédents **CMA-CGM AREMA** était celle de la « fonction Dockers » et ce pour plusieurs raisons. Ils représentaient un groupe initialement perçu comme uniforme, ce qui s'avérera n'être pas totalement le cas dans la réalité des présences sur les zones d'activités dédiées, mais aussi par rapport à la masse des actifs (1/7 actif sur site).

Si c'est le groupe le plus important, c'était aussi le groupe le plus exposé puisqu'il était directement en contact, avec les marins et les marchandises du bateau ou par les produits venant directement du bateau.

En conséquence ce groupe des Dockers constituait un groupe particulièrement à risques et le risque initial était critique puisque la note SCORE attribuée à cette cible était de 6000 points.

Extraits du texte légal pour comprendre notre observation sur le DUER lors de notre dernier échange avec Madame DAMO.

Le décret du 5 novembre 2001 a finalisé la transposition dans le droit français de la directive européenne (C.E.E. N° 89-391 du 12 juin 1989) relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Il prévoit que : « la mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

Calcul de la cotation relative nette par risque au sein d'une même Unité de Travail : Cotation relative nette.

La cotation relative nette des risques recensés par Unité de Travail, en fonction des évaluations des risques et des protections présentées ci-dessus, est obtenue par application de la formule suivante à chaque risque :

$$\text{COTATION BRUTE (G*F*I)} / \text{INDICE DE MAITRISE} = \text{COTATION NETTE (RB)}$$

Cette cotation nette de chaque risque recensé, qui est relative, est alors pondérée par l'effectif exposé aux situations ainsi cotées :

L'évaluation globale de chaque risque, pour l'Unité de Travail concernée, est le résultat de la multiplication suivante (score total) :

$$\text{COTATION NETTE (RB)} \times \text{EFFECTIF EXPOSE AU RISQUE} = \text{SCORE GLOBAL (RB')}$$

Le résultat obtenu permet alors de se situer quant à l'interprétation à donner au score total.

Par conséquent il faut de manière objective, même si les choses sont en cours d'évolution sur ces sujets, faire corrélérer ces chiffres d'analyse aux réalités de terrain, du nombre de salariés réellement exposés et différencier les sites et zones dans lesquelles ces regroupements s'effectuent pour exercer leurs activités distinctes.

Puis mener de front en augmentant l'information, la formation sur site, de ces salariés mais plus encore, en examinant avec eux, les différentes actions menées dans les différents postes qu'il peuvent occuper afin d'évaluer l'efficacité des mesures engagées.

Nous sommes allés plus loin en faisant, à plusieurs reprises, le chemin avec les salariés, depuis l'arrivée sur le site, jusqu'à leur lieu d'activité, en observant les différents postes et les risques directement liés à l'infection et le niveau de protection mis en place par les salariés eux-mêmes et leur degré de compréhension, d'intégration et d'adhésion aux mesures de sécurité.

Puis nous avons débriefé avec eux, pour leur faire des suggestions sur les postes de travail in situ et entendre les préconisations qu'ils pouvaient eux-mêmes faire en regard de leur situation, en évaluant également l'impact du contexte socioculturel et les actes de sécurité mise en place directement par l'entreprise ou avec notre concours, pour faire diminuer le risque. Afin de réduire encore les risques, il nous a semblé important d'entendre les recommandations des salariés qui se sont présentés comme étant syndiqués, leur niveau d'information et leur niveau d'adhésion, aux actions mises en place, en leur laissant 48 heures, puisqu'ils ont demandé 24 heures, pour faire remonter les suggestions supplémentaires, afin d'améliorer leurs conditions de sécurité en contexte viral.

Nous avons également évalué, tout comme à **SIKOA** ou à **ALBIOMA**, le sentiment de sécurité ressenti par les salariés, sur le lieu de travail et nous avons pu constater que grâce aux différentes actions mises en place, il ressentait un état de sécurité variant entre 8 à 9/10, en expliquant que finalement la crainte la plus importante qu'ils pouvaient ressentir, c'était en sortant du travail, par rapport aux autres personnes qu'ils pouvaient rencontrer et qui n'observaient pas des règles de sécurité aussi strictes, que celle que l'entreprise avait mise en place pour eux.

Nous avons d'ailleurs pu entendre deux salariés se présentant comme syndiqués, qui nous ont dit que c'est la première fois que l'entreprise mettait en place autant de précautions pour leur sécurité et qu'ils étaient bien conscients qu'elle avait fait énormément et qu'il était difficile de faire davantage.

La démarche du client

Sur ce point et compte tenu des attentes exprimées par Monsieur Cornier, sur ce que représente en valeur temps la gestion des Risques, il paraît important de préciser, que l'ensemble des mesures mises en place et décrites précédemment, a été possible par une réactivité exceptionnelle, de l'ensemble de l'encadrement que nous tenons à saluer, de leur implication directe, à la fois par la rapidité de mise en place des préconisations régulières que nous avons proposées, mais également en anticipant sur celles-ci, et toujours, en restant au contact des salariés, en étant proches, de leurs attentes et à l'écoute de leurs besoins. Tout ceci contribue au sentiment de sécurité, puisque la présence constante de l'encadrement sur le terrain a été constatée.

Nous avons également préconisé une démarche qualité supplémentaire, dans le respect d'une démarche RGPD, telle que préconisée par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés. En effet, nous pourrions parler d'une qualité d'accompagnement pour les personnes qui ont déclaré la maladie sur le lieu de travail, contractée dans le cadre professionnel. Cette procédure peut se faire de manière anonyme, du point de vue de l'information générale mais personnalisée, du point de vue des personnes concernées et cela montre bien, l'importance du respect de la personne humaine, malgré une condition de crise. En effet par exemple, l'entreprise pourrait rédiger une note de service, s'engage à détruire les données individuelles, recueillis à ce moment et qui sont dans l'intérêt direct, des personnes concernées.

Ce travail a été rendu possible parce que l'entreprise, joue le jeu immédiatement de la transparence en informant systématiquement les salariés par des points COVID journaliers. Il pourrait être mis en place, un classeur Information COVID-19 avec les moyens de consultations. Ainsi, chacun serait informé par note de service, qu'il pouvait recevoir une information de nature à l'intéresser et pouvait chaque fois qu'il le sollicitait, recevoir une réponse à ses interrogations légitimes.

Ce classeur recueillant l'ensemble des informations inhérentes à cette période de crise sanitaire, afin d'informer et d'accompagner, tout salarié qui souhaite connaître les mesures mises en place qui souhaite se renseigner plus en avant, sur la conduite à adopter sur son lieu de travail.

Nous avons également constaté une réaction positive, aux conseils de management proposés, aux différentes Directions, afin de permettre une information régulière, mais aussi un retour d'expérience positive, avec des réunions de régulation, sur l'activité mais également sur le ressenti, les préconisations en interne et une possibilité de réponse rapide. Tout ceci contribuant à une réduction de l'anxiété, forte dans cette période.

La mise en place d'une cellule psychologique, a permis aussi de rassurer certains la possibilité d'exprimer leur mal-être, dans le respect du secret professionnel.

La réaction des Dockers à titre d'exemple

Nous avons évoqué à juste titre, ce groupe comme étant à risque, nous voulons témoigner ici, de l'incidence des mesures mises en place par leur entreprise, sur leur comportement régulier, sur le lieu de travail.

La réactivité, la transparence, la qualité de relations mises en place par l'entreprise, a permis de constater que dans toute situation de regroupement nécessaire, avant l'appel et l'embauche, au moment de la pause, une autogestion se faisait sur les gestes barrières les distances à respecter de manière naturelle.

De même, ceux-ci ont très rapidement, accepter l'idée de venir avec leur silo, je laves les mains, avant signature de contrats, mais plus encore, de respecter les distances barrières avant l'appel, d'éviter des croisements rapprochés au cours de la circulation et aider les collègues, à respecter ces comportements nécessaires pour se protéger, protéger leurs collègues et plus tard, protéger leurs familles.

L'investissement de l'entreprise a été plein, et nous l'avons constaté une fois de plus, sur le comportement des salariés, en allant jusqu'à préparer leur départ et le retour à domicile, dans les conditions de sécurité et d'hygiène, pour eux, ainsi que pour leurs proches. En produisant des conseils, à travers les notes de service, sur l'utilisation de vêtements de travail, sur la désinfection de leur véhicule et sur la préparation à prendre la route. Ce point nous semblait important et il fallait répondre à une inquiétude. Tout ceci augmente le sens de la responsabilité des salariés, des uns à l'égard des autres, mais aussi, leur sentiment de bien-être puisqu'ils travaillent en sécurité, en adoptant les gestes de sécurité, en ayant un comportement de protection à l'égard des autres salariés. Tout ceci a contribué à accroître un sentiment de bien-être, puisque ce mais aussi parce que l'employeur s'est investi pour leur sécurité de femmes et d'hommes et pas seulement de salariés.

Les familles de risques repérés

Le principal risque repéré, est celui de la transmission « aéroportée » et « contact » du virus COVID-19, d'une personne infectée, à une autre. C'est la raison pour laquelle il faut intervenir sur la chaîne de risque de transmission du virus pour les salariés et prestataires.

- A) Risque de contamination prestataires/salariés : par les marchandises enlevées par transporteurs (gros volumes et petits volumes).
- B) Risque de contamination salariés/salariés lors de leur arrivée sur site lors, dans les vestiaires lors de leurs poses lors des réunions et lors de l'utilisation du matériel professionnel imprimante, matériel informatique, tables et chaises, lors de l'utilisation du matériel des postes de travail.
- D) Risque de contamination salariés/salariés dans les nombreux échanges et coactivité.

Rappel suite et fin : Deux principes,

- l'obligation d'information pour tout le monde (employeur, salariés, prestataires, clients) à travers un affichage obligatoire (informations COVID-19 transmises par le Ministère de la Santé et par la Branche Professionnelle)
- l'obligation de protection à travers les gestes barrières (ne pas se serrer la main, ne pas s'embrasser, se parler à au moins 1 m de distance, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir jetable, se laver les mains avec la solution hydro alcoolique).
- Garder tout au long de sa présence, une distance d'au moins 1 m avec les autres.

Les actes de prévention individuels et collectifs pour les salariés

Il s'agit pour les salariés d'appliquer le principe de précaution et d'agir comme s'ils pouvaient être contaminés et contaminer les autres.

Circulation zones et dans les bureaux : maintenir dès l'arrivée et tout au long de la journée les portes ouvertes constamment ou régulièrement pour aérer. Ouvrir aussi les fenêtres des bureaux pour recycler l'air (environ 10 minutes chaque heure).

Salle de réunion : utiliser les lingettes désinfectantes pour décontaminer tables et chaises avant et après réunion. Cette consigne est affichée en salle de réunion.

Salle de repos : se laver les mains avec de l'eau et du savon, laver le matériel utilisé (verres, tasses, cuillères, fourchettes, couteaux, etc.) avec de l'eau et du savon avant et après usage.

Matériel informatique et imprimante : utiliser les lingettes désinfectantes pour décontaminer le matériel au moment de la prise de poste (matériel informatique individuel) et à chaque utilisation pour l'imprimante.

Matériel de travail et outils : utiliser les lingettes désinfectantes pour décontaminer le matériel au moment de la prise de poste et après chaque utilisation (couteau, agrafeuse, etc.). Utiliser autant que possible un matériel individuel (stylos, gomme, etc.)

Les gants si utiles se mettent après une friction des mains avec solution hydro alcoolique ou un lavage des mains eau et savon.

Le changement de gants doit se faire régulièrement pour ne pas favoriser de bouillons de culture sur les mains.

Le lavage des mains est obligatoire après le retrait des gants.

Vêtements : veiller à bien mettre les tenues de travail dans le bac prévu à cet effet (ouverture avec pédale).

Décontamination des sols : formation hygiène et décontamination et comportements à adopter pour faire respecter les consignes.

Les actes de prévention pour les prestataires

Il est important que les prestataires, puissent cosigner un document dans lequel les EVRP sont stipulés tant venant des sites et zones sur lesquelles ils interviennent que sur ceux qu'eux peuvent générer dans le cadre de leurs interventions.

Phase Diagnostic, assortie des présentations des mesures de prévention suggérées pour améliorer la santé des salariés.

Des visites inopinées en client mystère chez notre client **Carrefour Contact** ont été organisées. Compte tenu de l'urgence de la situation, les responsables ont souhaité faire un point des situations régulier pour adapter immédiatement les mesures correctives.

Consignes à respecter scrupuleusement

- Accès balisé,
- Informations plan sécurité COVID-19 affichées,
- Marquage au sol des limites de positionnement entre chaque salarié ainsi que les couloirs à respecter,
- Barrière PLEXIGLASS, pour le salarié en charge d'accueil,
- Zone d'enlèvement ou mise à disposition document,
- Sortie du lieu d'accueil balisée,
- Sens de circulation de repérage au sol sens de la marche en avant pour éviter tout croisement,
- Port d'EPI
- Solution hydroalcoolique et ce pour plusieurs raisons : le lavage des mains du salarié
- Les chiffonnettes ou lingettes, pour nettoyer toutes les heures sur le côté client, le lavage des poignées des portes accès, les télécommandes, ainsi que tout autres objets manutentionnés par les acteurs salariés.
- Affichage en rouge visible (mise en place un Plan Sécurité COVID-19 impliquant le respect de ... reprenant les consignes stipulées).

L'ensemble des observations et plus particulièrement les non-conformités et remarques du pré-rapport seront levées après les visites de contrôle.

Elles permettent donc de déclarer conforme la protection mise en œuvre ainsi que les informations faites aux salariés.

L'ensemble des salariés et partenaires prestataires devront se conformer aux consignes qu'ils se sont engagés à respecter et les responsables devront veiller à la présence régulière des produits de désinfection sur les sites.

Nous remercions de l'attention portée à ce projet d'offre, ainsi que le professionnalisme et la réactivité de Kelly DAMO face à de pareilles circonstances.

Sékitité, sé yon a lot.

JN FALGA IPRP (Expert Auditeur, Mentor, Formateur N° 95970110297, Intervenant en Prévention des Risques Santé Sécurité au Travail habilité DIECCTE sous le numéro 23), Gérant OKANE N° SIRET 408 473 288 00038.

Errol NUISSIER IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Santé Sécurité au Travail habilité DIECCTE sous le numéro sous le numéro, 57 : 959770083997. Certification AFNOR : 2017/77809.1)

Laurent FRAMBOURG (Spécialiste prévention des risques et incendie), gérant STOP RISK PRESTATION N° SIRET 878 326 214 00011, N° 01973236997 STOP RISK CONCEPT.

Nom	Titre	Signature & Tampon,	Offre validée le
Jean-Noël FALGA 	IPRP		06/07/2020
Errol NUISSIER 	Psychologue IPRP		06/07/2020
Laurent FRAMBOURG 	Spécialiste prévention des risques et Incendie		06/07/2020
Marie-Hélène ARTIGNY 	Auditrice RH		06/07/2020
Kelly DAMO	Responsable QHSE		06/07/2020
Christophe CORNIER	Responsable d'exploitation		06/07/2020