

### 3. ORGANISATION DU TRAVAIL

#### 3.1. Prise en compte d'un scénario d'absentéisme

Effectuer l'estimation des effectifs en fonction des hypothèses suivantes :

Effectif en période normale	Taux d'absentéisme	Nombre de présents	Nombres d'absents
	25%		
	40%		

Dans l'hypothèse d'un absentéisme de 40 % des effectifs, les formations, congés et récupération d'heures pourront être suspendus ou limités afin de permettre une présence suffisante de personnel auprès des résidents. L'ensemble du personnel, toute qualification confondue, doit participer à la réalisation des missions prioritaires définies.

#### 3.2. Identification des renforts possibles

Une présence minimum des effectifs doit pouvoir être assurée en permanence afin de pouvoir réaliser les missions prioritaires.  
En cas de taux d'absentéisme avéré de 40%, le renforcement des équipes sur site doit se faire de la façon suivante :

	Nombre de personnes mobilisées	Organisation mise en place
Répartition des équipes sur 2 UT (de préférence à proximité)		
Soutien des effectifs médico-sociaux du territoire (si présence EMS)		
Soutien du personnel du siège sur les sites des UT concernés		

Recensement des compétences spécifiques indispensables au fonctionnement de l'établissement en cas de survenance de la crise et au regard des missions définies (cf. onglet 2 - Classement des missions) :

Etablissement	Prénom et nom du titulaire	Fonction titulaire	Prénom et nom du suppléant 1	Fonction suppléant 1	Prénom et nom du suppléant 2	Fonction du suppléant 2

### 3.3. Outils d'aide à la gestion de crise

	Destinataire(s)	Fréquence	Outil
Tableau de bord pour le suivi de l'absentéisme	Cellule de crise nationale	quotidien	Tableau indicateurs
Planning temporaire pour le suivi des activités	DRH	hebdomadaire	SIRH