

## EMPLOYEURS, SALARIÉS, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

OUTILS POUR INTÉGRER LA SANTÉ AU TRAVAIL  
LORS DE LA CONTINUITÉ ET/OU LA REPRISE  
D'ACTIVITÉ



## Table des matières

### Introduction

<b>1.</b>	<b>QU'EST-CE QUE LE COVID-19 ?</b>	<b>4</b>
a.	Définition	4
b.	Symptômes	4
c.	Contagiosité	5
d.	Transmission	5
<b>2.</b>	<b>QU'EST-CE QUE LE RISQUE PSYCHOSOCIAL ?</b>	<b>6</b>
a.	Définition	6
b.	La crise sanitaire : une transition de vie et de carrière	7
<b>3.</b>	<b>RAPPEL DES DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>8</b>
a.	Obligations de l'employeur	8
b.	Obligations du salarié	9
<b>4.</b>	<b>ORGANISER LA CONTINUITÉ / REPRISE D'ACTIVITÉ</b>	<b>10</b>
a.	Créer un plan de continuité ou de reprise d'activité	10
b.	Mettre en place une cellule de crise	11
i.	Composition et missions	11
ii.	Extension opérationnelle de la cellule de crise sur les mesures de prévention	12
c.	Faire l'état des lieux de son effectif	13
d.	Informers les salariés	14
<b>5.</b>	<b>PROCÉDER À L'ÉVALUATION DES RISQUES</b>	<b>15</b>
a.	Objectifs de l'évaluation du risque et mise à jour du DUERP	15
b.	Intégrer le risque biologique COVID-19 à l'évaluation du risque	15
c.	Mettre à jour la partie RPS du DUERP en période de crise COVID-19	17
<b>6.</b>	<b>METTRE EN PLACE LE PLAN D' ACTIONS</b>	<b>18</b>
a.	Adapter sa stratégie de communication :	19
b.	Mesures organisationnelles	21
i.	Mesures organisationnelles en hygiène et sécurité	21
ii.	Mesures organisationnelles d'un point de vue psychosocial	23
c.	Mesures collectives	27
i.	Mesures collectives en hygiène et sécurité	27
ii.	Mesures collectives d'un point de vue psychosocial	34
d.	Mesures individuelles	36
i.	Mesures individuelles en hygiène et sécurité	36
ii.	Mesures individuelles d'un point de vue psychosocial	40

### Conclusion : s'inscrire dans la durée

### INTRODUCTION

Face à la pandémie de COVID-19 due à un coronavirus, un confinement étendu sur l'ensemble du territoire est mis en place depuis le 17 mars 2020, limitant les déplacements au strict minimum. Dans ce contexte, la liste des établissements ne pouvant plus accueillir de public est précisée dans l'arrêté du 15 mars 2020 publié au Journal officiel. Pour les entreprises non concernées par cette restriction, le télétravail devient la règle pour tous les postes qui le permettent.

La poursuite de l'activité pour les postes ne permettant pas le télétravail est conditionnée par l'application des mesures de prévention édictées par les pouvoirs publics. Il est de la responsabilité de chaque employeur d'évaluer sa capacité à s'y conformer et de prendre les dispositions nécessaires. En effet, le respect de strictes règles d'hygiène, de protection individuelle et une organisation du travail adaptée permet de limiter le risque sanitaire au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'apparition de multiples contraintes individuelles et collectives dues aux mesures de prévention et de protection et la survenue d'infections au sein de l'entreprise, peuvent faire émerger un climat anxigène et des tensions psychosociales qui sont à anticiper au même titre que le risque biologique.

Depuis le début de la crise, les informations relatives à la gestion de la crise en entreprise sont nombreuses. L'objectif de ce guide méthodologique mis en forme par les équipes du ST72 est de mettre à disposition des différents acteurs de l'entreprise, des outils et documents pertinents, pour une continuité ou une reprise d'activité dans les meilleures conditions pour préserver la santé de tous.

Les informations présentées dans ce document sont valables au moment de son édition. Des mises à jour seront réalisées en cas de changement important dans les recommandations. Ce guide vient compléter les informations gouvernementales liées au virus Covid-19 et à la stratégie de déconfinement :



Actions et actualité gouvernementales en lien avec le virus COVID-19 :  
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/strategie-de-deconfinement>



Protocole national de déconfinement :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

**Note à destination des activités en milieu de soin et établissements médico-sociaux :** les mesures de prévention en matière d'hygiène et sécurité présentées dans ce guide peuvent s'avérer insuffisantes. Ces dernières doivent être renforcées en fonction des préconisations émises par les organismes de tutelle.



[Agence Régionale de Santé Pays-de-la-Loire](#)



[Ministère des solidarités et de la santé](#)

## 1. QU'EST-CE QUE LE COVID-19 ?

### a. Définition

Les coronavirus sont une famille de virus, qui provoquent des maladies allant d'un simple rhume (certains virus saisonniers sont des coronavirus) à des pathologies plus sévères.

En décembre 2019, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) est informée par les autorités chinoises d'un épisode groupé de pneumonies.

En janvier 2020, un nouveau coronavirus émergent est identifié, nommé coronavirus SARS-CoV-2. La maladie provoquée par ce coronavirus a été nommée COVID-19 par l'OMS.

Depuis le 11 mars 2020, l'OMS qualifie la situation liée au COVID-19 de pandémie ; c'est-à-dire que l'épidémie est désormais mondiale.

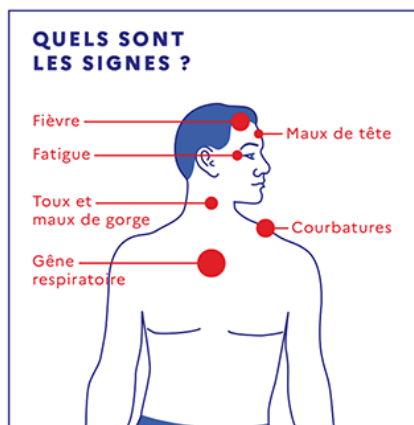
### b. Symptômes

Les symptômes les plus courants du COVID-19 sont ceux d'une infection respiratoire aiguë : fatigue, fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires, douleurs musculaires, etc.

La perte brutale de l'odorat, sans obstruction nasale et disparition totale du goût sont également des symptômes observés chez les malades.

Chez les personnes développant des formes plus graves, on retrouve des difficultés respiratoires, pouvant mener jusqu'à une hospitalisation en réanimation et au décès.

La durée moyenne de guérison est de 2 semaines pour les formes peu sévères, 3 à 6 semaines pour les formes graves.



### c. Contagiosité

Le délai d'incubation est la période entre la contamination et l'apparition des premiers symptômes. Ce délai d'incubation de la maladie COVID-19 est de 3 à 5 jours en général ; il peut toutefois s'étendre jusqu'à 14 jours.

Pendant cette période, le sujet peut être porteur du virus et contagieux même si les premiers symptômes ne sont pas apparus.

Le virus du COVID-19 est dangereux pour trois raisons :

- Il est très contagieux : chaque personne infectée va contaminer au moins 3 personnes en l'absence de mesures de protection.
- Il est contagieux avant d'être symptomatique, c'est-à-dire qu'une personne contaminée, qui ne ressent pas de symptômes peut contaminer d'autres personnes.
- Environ 15 % des cas constatés entraînent des complications et 5 % de ces dernières nécessitent une hospitalisation en réanimation.

### d. Transmission

Le virus du COVID-19 se transmet de personne à personne et essentiellement de deux façons : **par contact et par voie aérienne**.

Le virus prolifère dans les sécrétions respiratoires et sort de l'organisme sous forme de gouttes de liquide que l'on peut émettre en parlant, avec une portée allant jusqu'à 2 mètres, et plus loin encore quand on tousse ou que l'on éternue. Les gouttelettes contenant du virus sont projetées dans l'air puis retombent sur les surfaces. Un sujet sain à proximité peut les inhaler et être infecté.

Une fois retombées, les gouttelettes émises par une personne déjà infectée se retrouvent sur la peau, les mains et les objets qu'elle a touchés.

Il a été démontré en conditions contrôlées au laboratoire que les virus peuvent demeurer **actifs hors d'un sujet porteur de quelques heures à quelques jours**. Pour le virus du COVID-19, cette durée semble dépendre de la nature de la surface et augmenter avec l'humidité. En touchant les surfaces souillées, un sujet sain se retrouve exposé. Le virus ne rentre pas par la peau mais par le contact des mains sur le nez ou la bouche si elles n'ont pas été lavées.

Boîte à outils / Pour aller plus loin :



Ministère des solidarités et de la santé : « Tout savoir sur le Covid-19 »  
<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/tout-savoir-sur-le-covid-19/>



INRS : « Pandémie de COVID-19 liée au coronavirus SARS-CoV-2 »  
<http://www.inrs.fr/actualites/coronavirus-SARS-CoV-2-COVID-19.html>



ARS : « Coronavirus COVID-19 : actualités et ressources utiles »  
<https://www.pays-de-la-loire.ars.sante.fr/coronavirus-covid-19-actualites-et-ressources-utiles>

## 2. QU'EST-CE QUE LE RISQUE PSYCHOSOCIAL ?

Lorsque la période de déconfinement sera amorcée, le cours de la vie va reprendre, et cela de façon très progressive et hétérogène suivant les personnes et les entreprises.

Fin du confinement ≠ Fin de la crise



**La crise actuelle n'est plus seulement sanitaire.**

**Pour les entreprises, la crise est également devenue économique et psychosociale.**

### a. Définition

**Une crise psychosociale** correspond à l'accumulation critique de situations difficiles qui envahissent profondément un collectif de travail et mettent en danger la santé des personnes et la pérennité de l'entreprise<sup>1</sup>.

Pour les entreprises et leurs salariés, ces difficultés sont notamment liées :

- **À la crise sanitaire en tant que telle** (décès d'un collaborateur, peur collective d'être contaminé au sein de l'entreprise, absentéisme, *turnover*, etc.)
- **Aux difficultés des entreprises à maintenir leur plan de continuité d'activité** du fait du confinement national et international (difficulté d'approvisionnement ou de livraison des matières premières, baisse de la production, baisse du chiffre d'affaires, recours au chômage partiel, fermeture totale des entreprises, etc.)
- **À des problématiques professionnelles dévoilées ou exacerbées** par le travail à distance, l'activité partielle et/ou les réorganisations rapides au sein des entreprises :
  - isolement des télétravailleurs, violences externes, conflits éthiques, exigences émotionnelles, absence de soutien, manque de moyens matériel et humain, manque de communication, insécurité de l'emploi, peu ou pas d'accompagnement aux changements, etc. ;
  - non maîtrise des outils numériques par les travailleurs.
- **À des situations personnelles complexifiées** par la période de confinement et la baisse généralisée d'activité (fragilité de l'état de santé, difficultés financières, difficulté de déplacements avec les transports en commun, enfants à charge à s'occuper, isolement géographique / zone blanche, violences intra familiales, etc.).

---

<sup>1</sup> Matthieu POIROT, Psychologue et Docteur en sciences de gestion, 2016

## b. La crise sanitaire : une transition de vie et de carrière

### Période de crise COVID-19 Une transition de vie et de carrière pas comme les autres !

Le déconfinement est une **période fragile de transition** : sortis (ou presque) de l'urgence sanitaire, la réflexion est désormais centrée sur la gestion des conséquences de cette pandémie et la reconstruction des entreprises au long court.



**La reprise d'activité** peut faire réapparaître des problématiques d'avant crise, de façon plus vigoureuse.

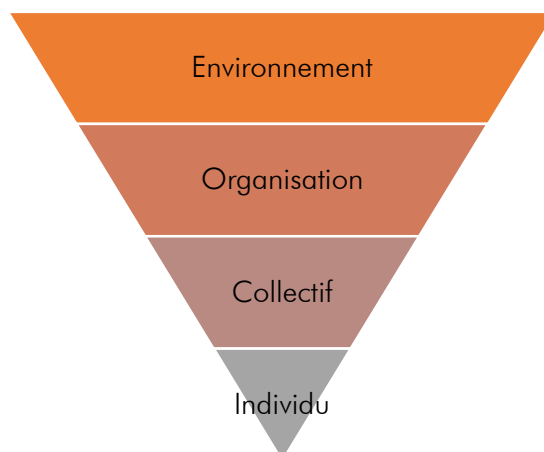
Et cela, alors même que les craintes qu'une nouvelle épidémie survienne sont toujours présentes et prêtes à se réveiller au moindre signe/symptôme.

Un « **avant** », un « **pendant** » et un « **après** » évènement COVID-19.

A l'instar d'autres évènements de notre vie personnelle et professionnelle (*exemples : primo insertion professionnelle, reconversion professionnelle, passage à la retraite, avoir son premier enfant, etc.*), nous vivons dans cette crise actuelle des moments difficiles qui marquent nos parcours de vie et nos carrières professionnelles.

**Ainsi, les bouleversements et les effets psychologiques qui ont lieu pendant et après une crise psychosociale sont nombreux.**

**Ils évoluent au fur et à mesure du temps, à quatre niveaux !**



**Prévenir les effets de cette crise psychosociale** consiste déjà à adopter une attitude qui tienne compte des évènements qui ont eu lieu pendant cette période de crise.

Ne pas minimiser, ironiser ou faire comme si rien ne s'était passé !

### 3. RAPPEL DES DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### a. Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés comme le stipulent les articles suivants :

**Article L4121-1** : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. des actions de prévention des risques professionnels ;
2. des actions d'information et de formation ;
3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Afin de mettre en œuvre les mesures prévues dans cet article, l'employeur suit les 9 principes généraux de prévention stipulés dans l'article L4121-2 :

1. éviter les risques ;
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. combattre les risques à la source ;
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,
5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1 ;
8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'employeur transcrit l'évaluation des risques professionnels dans le document Unique (DU) selon l'Article R4121-1 et suivants du Code du travail.



Voir chapitre 5, p. 15 : « Procéder à l'évaluation des risques »



### Boîte à outils / Pour aller plus loin :



Le ministère du travail a créé une plaquette synthétique présentant les mesures que les employeurs doivent appliquer afin de protéger la santé de ses salariés :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19\\_obligations\\_employeur.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf)



Le focus juridique de l'INRS : Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html>



Le site du ministère du travail met à jour régulièrement un document

Question/réponses pour les entreprises et les salariés : profil « Je suis employeur »

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>



Dossier employeur de l'INRS : De la responsabilité à la mise en œuvre de la prévention

<http://www.inrs.fr/demarche/employeur/ce-qu-il-faut-retenir.html>

### b. Obligations du salarié

Si la responsabilité de l'employeur est fortement engagée en matière de santé au travail, les salariés doivent, eux aussi, répondre à diverses obligations.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition afin de préserver sa santé et sa sécurité ainsi que celles d'autrui comme l'indique l'Article L4122-1.

Dans ce contexte, les salariés doivent donc **informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus**, notamment s'ils ont été en contact proche avec des salariés présentant des symptômes grippaux (collègues d'un même bureau, par exemple) ou des personnes extérieures malades.

### Boîte à outils / Pour aller plus loin :



Le ministère du travail a créé une plaquette synthétique présentant les mesures que les employeurs doivent appliquer afin de protéger la santé de ses salariés :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19\\_obligations\\_employeur.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf)



Le site du ministère du travail met à jour régulièrement un document

Question/réponses pour les entreprises et les salariés : profil « Je suis salarié »

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>



Code du travail : informations complémentaires sur les droits des salariés :

<https://code.travail.gouv.fr/dossiers/ministere-du-travail-notre-dossier-sur-le-coronavirus>

## 4. ORGANISER LA CONTINUITÉ / REPRISE D'ACTIVITÉ

### a. Créer un plan de continuité ou de reprise d'activité

Un plan de continuité ou de reprise d'activité regroupe les mesures et les moyens à mettre en œuvre pour permettre à l'entreprise de continuer à assurer ou de reprendre ses activités dans les meilleures conditions possibles.

→ Il s'agit d'une stratégie qui permet de limiter l'impact de la crise.

L'étape primordiale constitue le diagnostic des éléments de l'entreprise susceptibles de pénaliser la continuité ou la reprise :

- les mesures d'organisation de l'activité : la reprise complète ou partielle, progressive ou immédiate de l'activité, les projets, les objectifs et les priorités stratégiques de l'entreprise, les perturbations restantes, identifier les ressources externes à l'entreprise disponibles (fournisseurs, clients, partenaires, ...), etc. ;
- les mesures d'organisation du travail : les postes de travail essentiels, les personnes à contacter, les aménagements horaires, le matériel nécessaire, etc. ;
- les mesures de prévention à mettre en place pour protéger les travailleurs ;
- les mesures de communication, de consultation du personnel et de ses représentants.

*Boîte à outils/ Pour aller plus loin :*



Outil d'accompagnement des TPE dans l'élaboration du plan de continuité d'activité.

Ministère du travail

[Ministère du travail](#)



Guide pour réaliser un plan de continuité d'activité :

[Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale](#)



Informations et exemple d'un tableau à compléter pour créer son plan de continuité d'activité :

[Tissot](#)

[Exemple d'un tableau à compléter](#)

### b. Mettre en place une cellule de crise

#### i. Composition et missions

Les membres de la cellule de crise sont les personnes qui assurent la mise en place des actions permettant de limiter les impacts de la crise afin de protéger l'entreprise et les salariés.

Une des clés majeures du bon fonctionnement de la cellule repose sur la capacité de ses membres à être opérationnels.

**Composition** : il n'existe pas une composition précise de cellule de crise car celle-ci varie selon les entreprises elles-mêmes, leurs effectifs et la stratégie déployée en interne pour faire face à la crise.

Cependant, la composition la plus fréquente est la suivante :

- le directeur de l'établissement ;
- le référent COVID-19 ou le représentant d'un collectif de préventeurs COVID-19 (HSE, infirmier, SST, ...) ;
- un membre du CSE. Si le CSE n'est pas élu, faire participer un représentant du personnel ;
- les principaux relais : DRH, encadrants, le chargé de communication, etc. ;
- un secrétaire de séance.

Il est important de se répartir les démarches de prévention du fait de la forte charge de travail et émotionnelle. Porter collectivement ces travaux et additionner les différents regards et expertises sont indispensables pour se soutenir.

#### **Missions** :

- centraliser les informations : se tenir informé des mesures gouvernementales et préfectorales concernant la mise à jour des consignes sanitaires et toutes autres informations qui viendraient impacter le fonctionnement de l'entreprise ;
- renforcer la communication interne en informant les salariés de l'évolution de la situation ;
- renforcer les relations avec l'extérieur : le service de Santé au travail, les contacts avec les fournisseurs, avec les clients, etc. ;
- définir la ou les stratégies de lutte contre la crise ;
- piloter et coordonner les moyens mis en œuvre et les actions correctives.

#### **Méthode et moyens** : s'appuyer sur 3 piliers fondamentaux :

- I- Une organisation
- II- Des moyens : tableau de bord des actions, moyens de communication, etc.
- III- Mise en place des processus de :
  1. détection et alerte : détecter l'événement générateur de la crise et alerter ;
  2. qualification : qualifier la gravité de l'événement ;
  3. déclenchement et traitement : créer et mettre en œuvre un plan d'actions ;
  4. sortie de crise : tirer les enseignements, analyser les points d'amélioration, renforcer la réaction des équipes.

### ii. Extension opérationnelle de la cellule de crise sur les mesures de prévention.

Selon la taille de l'entreprise, il peut être nécessaire de nommer un collectif de préventeurs pour réaliser les missions suivantes :

- identifier les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- organiser et inscrire toutes les données recueillies dans le DUERP ;
- évaluer les risques professionnels (fréquence, gravité, niveau de priorité) ;
- construire et mettre en place un plan d'actions de prévention ;
- informer et sensibiliser les salariés à ces mesures de prévention ;
- se répartir les points de veille sur les mesures sanitaires.

#### La démarche :

- parmi ces préventeurs, identifier un référent par « service ou unité de travail » ou pour plusieurs petits services ou unités de travail ;
- chaque référent réalise l'évaluation des risques et la mise en plan des actions de prévention pour son secteur ;
- chaque référent informe et sensibilise les travailleurs de son secteur, à chaque étape de la démarche ;
- chaque référent fait remonter au collectif de préventeurs les questions, remarques ou tout autre élément de terrain pouvant faire évoluer le DUERP.





### c. Faire l'état des lieux de son effectif

L'employeur doit intégrer les spécificités de son effectif pour créer son plan de continuité ou de reprise d'activité, en faisant le point sur :

- **le nombre de salariés pouvant être présents sur site** : lorsque le télétravail est impossible, l'employeur doit organiser l'activité de telle sorte qu'il préserve la santé et la sécurité des salariés ;
- **le nombre de salariés pouvant être en télétravail** : cette modalité d'exercice du travail est la règle impérative pour les postes qui le permettent ;
- **le nombre de salariés absents**, quel que soit le motif (en arrêt maladie, garde d'enfants, chômage partiel, etc.).

Pour toutes ces situations, l'employeur doit impérativement communiquer les informations suivantes à **l'ensemble de son personnel** :

- **les mesures de prévention** mises en place au sein de l'entreprise pour protéger leur santé (cf. mettre en place un plan d'actions, p. 18 à p. 40).
- **une charte sur le fonctionnement du travail à distance** (Cf. mesures organisationnelles d'un point de vue psychosocial, p. 23)
- **la procédure à suivre pour les salariés en garde d'enfants** :
  - depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés en arrêt de travail pour ce motif basculent en activité partielle, à la suite d'une démarche de l'employeur ;
  - plus d'informations sur le site du  [Ministère du travail](#) et de [l'Assurance maladie](#)
- **la conduite à tenir par les salariés considérés comme vulnérables**, c'est-à-dire à risque de développer des formes sévères de la maladie (ex : femme enceinte, personne ayant une maladie chronique, ...) :
  - Informer les salariés de la liste des personnes considérées comme vulnérables [Ministères des solidarités et de la santé](#), de manière à ce qu'ils puissent en échanger avec leur médecin traitant ou leur médecin spécialiste.
  - Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés en arrêt de travail pour ce motif sont placés en activité partielle. Un certificat délivré par l'Assurance maladie ou par le médecin prescripteur devra être transmis à l'employeur.
    - Plus d'informations sur le site du  [Ministère du travail](#) et de [l'Assurance maladie](#)
- **La conduite à tenir pour les salariés malades ou présentant des symptômes** : ces derniers ne doivent pas se rendre au travail. ils doivent éviter les contacts et appeler leur médecin traitant avant de se rendre au cabinet. Si les symptômes s'aggravent avec des difficultés respiratoires et signes d'étouffement, appeler le SAMU (15).

En collaboration avec le CSE, créer un protocole d'actions permettant d'accompagner les situations exceptionnelles, en abordant notamment les questions suivantes :

- Comment prendre soin des travailleurs qui informent spontanément leur employeur d'une problématique de santé les rendant « vulnérables », sans arrêt de travail ?
- Comment (ré)agir lorsqu'un salarié se présente à l'entreprise avec des symptômes du COVID-19 ou lorsqu'il revient à son poste de travail avant la fin de la quatorzaine recommandée (pas d'arrêt ou de prolongation d'arrêt de travail) ?

**Pour toutes ces situations**, préciser aux salariés concernés, les modalités et la durée d'application de ces mesures exceptionnelles de protection (télétravail, utilisation permanente d'un masque ? Adaptation de la fiche de poste et/ou du poste de travail ? Maintien au domicile avec rémunération ? Congés payés, etc. ?).

## d. Informer les salariés

L'entreprise doit établir un schéma et des canaux de communication (téléphone, courriel, sites web...) afin que tous les salariés aient le même niveau d'information. Cela peut passer par un système pyramidal où l'information est transmise du directeur/du chef d'établissement aux différents responsables de services/chef d'équipes jusqu'aux opérateurs.

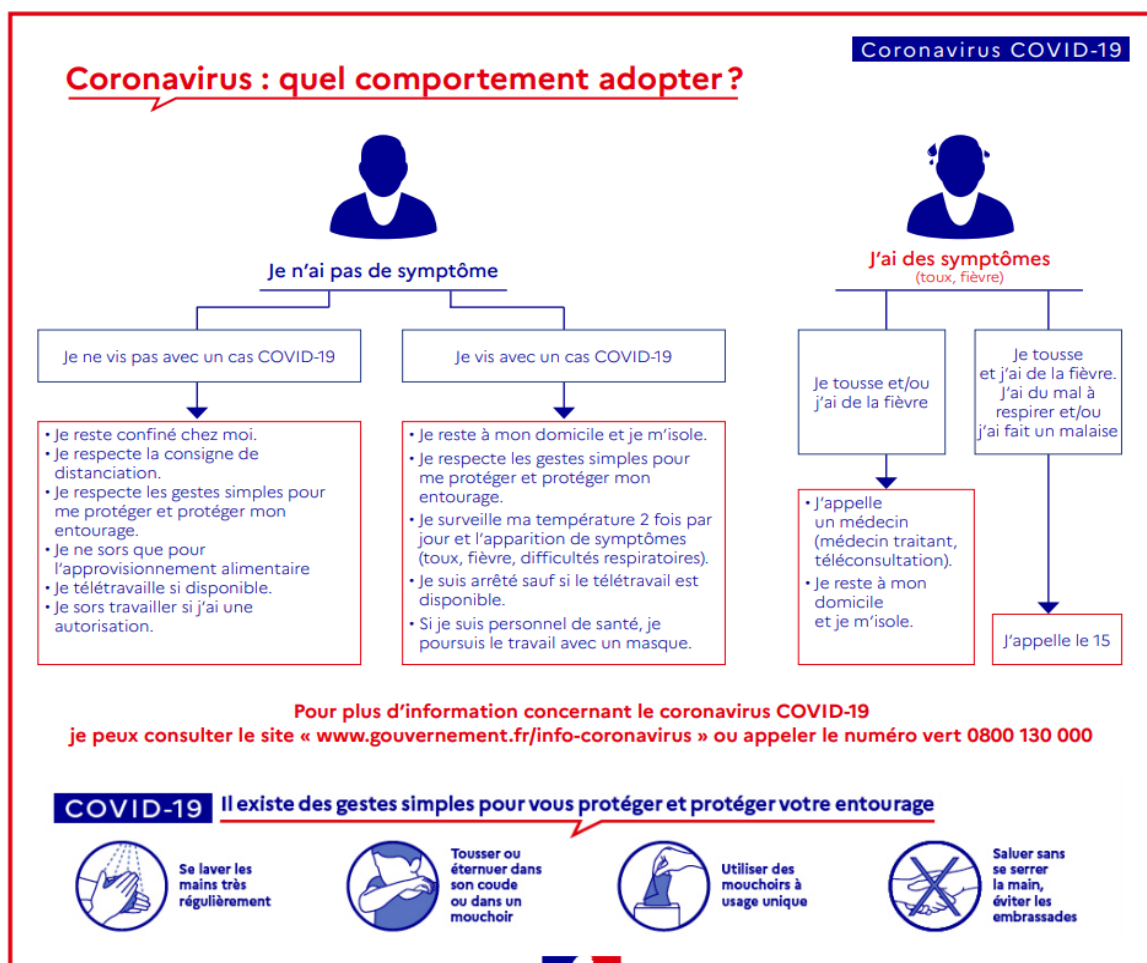
L'objectif est de pouvoir offrir aux salariés de manière régulière l'information concernant le plan de continuité d'activité, notamment :

- la stratégie établie ;
- les activités identifiées comme essentielles ;
- la situation de travail de chaque salarié (télétravail, confinement, chômage partiel...) ;
- leurs rôles et missions ;
- le plan d'action : les mesures organisationnelles, les mesures collectives et les mesures individuelles.

L'employeur doit également informer sur l'évolution des directives et des connaissances liées à la crise. Pour ce faire, le site du gouvernement met à jour régulièrement le point situation.



<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>



## 5. PROCÉDER À L'ÉVALUATION DES RISQUES

### a. Objectifs de l'évaluation du risque et mise à jour du DUERP

Conformément aux articles L4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19, la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels est une étape clé du plan de continuité ou de reprise d'activité. Ces mises à jour portent principalement sur les risques d'exposition au virus du COVID-19 et sur l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux induits par les changements rapides d'organisation. Il est également nécessaire de réévaluer les autres risques possiblement impactés par le travail en situation de crise.

Pour réaliser cette mise à jour de l'évaluation des risques professionnels, l'employeur s'appuie sur la cellule de crise mise en place pour gérer la continuité ou la reprise de l'activité dans ce contexte particulier.

De cette mise à jour de l'évaluation des risques, des actions de prévention d'ordres organisationnels, techniques et individuels découleront. Ces actions de prévention sont détaillées pour les aspects « Hygiène » et « RPS » au chapitre 6.

*Boîte à outils / Pour aller plus loin :*



Exemple de trame pour la mise à jour du Document Unique.

### b. Intégrer le risque biologique COVID-19 à l'évaluation du risque

De manière générale, l'évaluation des risques consiste à **identifier le danger, les situations de travail potentiellement dangereuses et le niveau d'exposition** à ce danger.

La réglementation du travail relative aux risques biologiques précise les mesures de prévention, d'information et de formation des travailleurs aux risques biologiques (**Article R4421-1 et suivants du Code du Travail**).

Bien que la majorité de ces articles du code du travail ne s'applique que lorsque l'activité implique normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique, il est utile de s'y référer.

Le code du travail classe **les agents biologiques** (bactéries, champignons, virus, parasites ou prions) **en quatre groupes** selon l'importance du risque d'infection qu'ils représentent pour un travailleur sain :

- **le groupe 1** comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'Homme ;

## COVID-19 : outils pour intégrer la santé au travail lors de la continuité et/ou la reprise d'activité

- **le groupe 2** comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'Homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace ;
- **le groupe 3** comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'Homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace ;
- **le groupe 4** comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'Homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs. Le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé. Il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

Le virus du COVID-19 à l'origine de la pandémie actuelle, n'est actuellement pas classé. Toutefois, au regard des connaissances actuelles et par analogie avec d'autres virus de la famille des coronavirus, il **pourrait être considéré comme agent pathogène de groupe 3 ou supérieur.**

**Après avoir identifié le danger, il convient d'identifier les situations potentiellement dangereuses et le niveau d'exposition des salariés.** Rappelons que :

- le virus se transmet par les gouttelettes de salive (postillons, toux, éternuements), par les mains et les contacts avec le nez, la bouche et les yeux ;
- de nombreuses personnes sont porteuses du virus sans le savoir ;
- le virus peut rester actif sur des surfaces plusieurs heures.

**Les situations de travail possiblement dangereuses à identifier sont celles où les conditions de transmission sont réunies :**

- contacts brefs, prolongés ou rapprochés à moins d'un mètre avec du public ou entre salariés, sans oublier les zones de croisement (exemple : entrées / sorties) ;
- contact avec des surfaces possiblement contaminées par le virus, sans oublier les surfaces des locaux communs.

L'exposition des travailleurs liés au risque épidémique de COVID-19 peut être classée par **niveau de risque** (selon OSHA) :

- risque d'exposition très élevé : emplois présentant un potentiel très élevé d'exposition à des sources de virus du COVID-19 nécessitant des procédures spécifiques au niveau médical, post mortem ou en laboratoire (**non concerné par ce guide**) ;
- risque d'exposition élevé : emplois présentant un potentiel élevé d'exposition à des sources de virus du COVID-19 (personnel de santé, transport sanitaire, travailleurs mortuaires) (**non concerné par ce guide**) ;
- risque d'exposition moyen : emplois qui nécessitent des contacts fréquents et/ou proches (c'est-à-dire à moins de 1 mètre) avec des personnes qui peuvent être infectées par le virus ;
- risque d'exposition plus faible : emplois ne nécessitant pas de contact à moins d'un mètre et fréquents avec du grand public et d'autres collègues.

Les actions de prévention à mettre en place découlent des résultats de l'évaluation des risques (voir chapitre 6).



### Boîte à outils / Pour aller plus loin :



Légifrance : extrait de l'article R 4421-1 du Code du travail  
<https://www.legifrance.gouv.fr>



INRS : « COVID-19, analyse et prévention des risques biologiques »  
[https://www.esst-inrs.fr/3rb/afftexte.php?p1=sarscov2\\_covid19](https://www.esst-inrs.fr/3rb/afftexte.php?p1=sarscov2_covid19)



Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail  
<https://www.anses.fr/fr/system/files/AIR2020SA0046.pdf>

### c. Mettre à jour la partie RPS du DUERP en période de crise COVID-19

Les changements rapides d'organisation qui ont eu lieu lors de cette période de crise impactent la nature et l'intensité de l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux.

Dans ce contexte, la nature et le poids des ressources perçues par les salariés peuvent aussi être modifiées.

#### Votre mission au sein de l'entreprise :

- ➔ identifier les facteurs de risques psychosociaux auxquels sont exposés les travailleurs, ainsi que les actions de prévention adaptées à votre situation.
- ➔ rétablir un équilibre entre les contraintes professionnelles perçues par les travailleurs et les ressources pour y faire face.

**Méthodologie** : l'intégration des facteurs de risques psychosociaux dans le Document unique doit être faite de la même manière que pour tous les autres risques professionnels.

- Identification des unités de travail ;
- Identification et évaluation des risques psychosociaux (fréquence, gravité) ;
- Identification et mise en place du plan d'actions (priorités, moyens, calendrier).

### Boîte à outils / Pour aller plus loin :



Fiche repères « comment préserver la santé psychologique des travailleurs en période de crise COVID-19 (Cf. Chapitre 4, pages 7 à 14)  
[ST72.org](https://www.st72.org)



Cf. Chapitre 6, à partir de la page 18

## 6. METTRE EN PLACE LE PLAN D' ACTIONS

### Guides et recommandations spécifiques à certains secteurs d'activités

Les TPE ne possédant pas forcément les ressources nécessaires pour suivre l'ensemble des recommandations, peuvent s'appuyer sur les fiches métiers éditées par le ministère du travail.

Elles peuvent également demander conseil auprès de leur équipe de santé au travail pour les appliquer.



Fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs.

### Des informations complémentaires auprès de l'ISTF :



Les fiches conseils métiers de l'Interentreprises de Santé au Travail de Fécamp (76).

### Boîte à outils / Pour aller plus loin :

#### Guide édité par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse :



Guide des bonnes pratiques entreprises et des salariés du transport routier de marchandises et des prestations logistiques.

[Télécharger le document](#)

#### Des guides édités par des organisations professionnelles :

Quelques organisations professionnelles ont d'ores et déjà édités des guides pour aider leurs entreprises à rédiger un plan de continuité d'activité.



Guide des bonnes pratiques entreprises et des salariés du transport routier de marchandises et des prestations logistiques.

[Télécharger le document](#)



Bonnes pratiques à destination des employeurs et salariés des entreprises de transport de fonds et traitement de valeurs pour prévenir la propagation du COVID 19

[Télécharger le document](#)



Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus COVID-19

[Télécharger le document](#)



Guide Plan continuité activité - Entreprise et industrie de la filière bois

[Télécharger le document](#)

## a. Adapter sa stratégie de communication :

Quelques mots clés : bienveillance, adaptation et pédagogie

Quelques recommandations pour vous aider dans cette période de crise et pour faciliter la mise à jour de votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) :



**NB** : les informations ci-dessous s'ajoutent aux éléments de compréhension et pistes d'actions de prévention des risques psychosociaux évoquées dans la précédente fiche repères : « employeurs, salariés, représentants du personnel : comment préserver la santé psychologique des travailleurs lors d'une crise sanitaire COVID-19 ».

Les mesures ci-après s'accompagnent d'une stratégie de communication rassurante, à toutes les étapes du déconfinement et de la reprise d'activité.

Plusieurs points sont à construire en amont :

- **le fond** : quelles sont les informations essentielles à transmettre ? (CR CSE ? CR CSSCT ? Relevé de décisions CODIR ? etc.)
- **le moyen** : comment communiquer et quelle forme prendront ces communications (mail ? Affichage ? etc.) ?
- **le moment** : à quels moments et à quelle fréquence transmettre ces informations ? (début, milieu ou fin de semaine ? Matin ou après-midi ? Une fois par semaine ? Etc.).
- **la cible** : à qui sont destinées ces informations (à l'ensemble du personnel ? Personnalisées pour chaque service ? Etc.).



→ Lorsque la communication est régulière, factuelle et homogène, elle permet d'apaiser les inquiétudes, sécuriser les personnes et tordre le cou aux rumeurs.

→ Être vigilant à ne pas solliciter les travailleurs, en matière de volume d'informations et de moyens utilisés.

Soigner le contenu de la communication est essentiel.

La direction et les managers « relais » ont un rôle important dans la transmission d'informations et de messages.

## COVID-19 : outils pour intégrer la santé au travail lors de la continuité et/ou la reprise d'activité

### Quelques propositions durant cette période de crise COVID-19 :

- déculpabiliser et accepter que le travail se réalise différemment, à des rythmes différents et avec des exigences plus faibles. Privilégier la cohésion collective.
- reconnaître la force de cette crise et les difficultés que les personnes rencontrent est important dans le processus de reconstruction. Valoriser les équipes et les métiers.
- reconnaître les efforts fournis pendant cette crise en termes de résultats obtenus et du moment exceptionnel de leur obtention.
- éviter les blagues / remarques à destination des télétravailleurs ou des personnes en chômage partiel, du type : « *les vacances se sont-elles bien passées ?* ». Celles-ci viendraient détruire la relation de confiance, le sens du travail et les valeurs des collaborateurs.






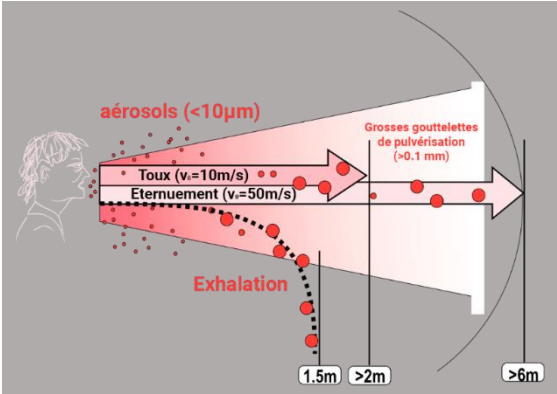
### Quelques précisions concernant les salariés atteints du COVID-19 ou l'ayant été :

- ne pas confondre les personnes et la maladie ;
- éviter de parler de « *cas COVID-19* », « *victime* » ou « *équipe, service, atelier, unité COVID-19* ». Dites plutôt : « *des collègues ont été affectés par le virus.* » ;
- rappeler que ces collègues ont avant tout besoin de soutien, de compassion et de bienveillance. Il est important de les respecter dans leur vie privée, leur état de santé relevant du secret médical ;
- préciser les mesures de prévention mises en place afin de rassurer le collectif sur la maîtrise du risque de contamination ;
- se rapprocher **individuellement** des personnes qui ont été en contact avec un salarié atteint du COVID-19, pour leur donner toutes les recommandations et précautions nécessaires dans cette situation ;
- veiller à la confidentialité des présents échanges et au suivi de l'état de santé de ces personnes (apparition ou évolution de symptômes).
  - S'entretenir individuellement avec chaque personne permet également de répondre aux questions et d'identifier les personnes vulnérables, anxieuses.

## b. Mesures organisationnelles

### i. Mesures organisationnelles en hygiène et sécurité

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p>Mettre en place les mesures organisationnelles permettant de limiter les contacts physiques rapprochés et prolongés</p>	<p>La maîtrise du risque de contamination s'appuie essentiellement sur le respect de la distanciation et des gestes barrières.</p>	<p>Lorsque les mesures organisationnelles permettant de limiter les contacts physiques rapprochés et prolongés sont impossibles à respecter, les mesures d'activité partielle ou de télétravail sont à conserver</p> <p>Le ministère du travail précise les modalités d'organisation du travail qui doivent être adaptées :  <a href="#">Ministère du travail</a></p> <p><b>Organiser le télétravail</b> tout en s'assurant de préserver la santé et le bien-être au travail des salariés</p> <p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ INRS : le télétravail en situation exceptionnelle (<i>cliquez sur l'image</i>) </li> <li>■ Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue sociale : le télétravail – mode d'emploi </li> </ul> <p>Pour les salariés devant se rendre au travail : <b>mettre en place et faire respecter les règles de distanciation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ limitation du nombre de personnes présentes simultanément par l'intermédiaire de la mise en place d'horaire décalés ;</li> <li>■ mettre en œuvre les moyens technologiques de communication nécessaires pour limiter au strict minimum les réunions, les déplacements au sein de l'entreprise ;</li> <li>■ organiser la répartition des salariés dans les ateliers, bureaux, véhicules ou sur chantier afin de respecter les règles de distanciation ;</li> <li>■ organiser l'accueil, la circulation dans l'entreprise pour limiter au maximum les croisements ;</li> <li>■ annuler ou reporter les déplacements non indispensables.</li> </ul> <p>La mise en œuvre pratique de ces mesures organisationnelles est détaillée dans le chapitre mesures collectives.</p>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>Statuer sur la distance à appliquer</b></p>	<p>La multitude d'informations sur le sujet peut rendre flou le message à adopter et la règle à appliquer dans l'entreprise.</p>	<p><b>A propos de la distanciation de 1 mètre</b></p> <p>En se référant aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé, la France préconise de se trouver à plus d'un mètre de distance les uns des autres.</p> <p>Cette notion, qui a rapidement été interprétée à tort par rester à 1 mètre les uns des autres, est bien entendu devenue la règle en matière de prévention au travail. En témoigne par exemple le guide de reprise d'activité du BTP dans lequel on peut lire « <i>respecter, en toutes circonstances une distance d'au moins un mètre entre les personnes</i> ».</p> <p>Cette distance tient au mode de propagation du virus à travers les gouttelettes émises quand on parle, éternue ou tousse (et à quelle distance le risque de contamination est important) et de l'équilibre entre ce risque et la réalité sociale. Des recherches plus approfondies seraient nécessaires pour évaluer avec précision la distance idéale à respecter.</p> <p>Pour preuve, d'autres pays appliquent des consignes différentes : 1,5 mètre en Belgique, 2 mètres en Espagne, Suisse, USA, etc.</p> <p>Les recherches menées par Ansys montrent qu'une distance d'un mètre est insuffisante pour se protéger de la contamination par le virus du COVID-19. En effet, à cette distance, les gouttelettes expulsées lors d'un éternuement ou d'une quinte de toux peuvent parcourir jusqu'à 28 m/s dans certaines conditions et n'ont pas le temps de retomber au sol sous l'effet de la gravité. Après 1,5 mètre ou 2 mètres, la majorité des gouttelettes, en matière de volume rejoignent le sol. Le risque de contamination est moindre, mais le risque nul n'existe pas toutefois.</p>  <p><b>C'est pourquoi l'organisation des postes de travail et les aménagements apportés aux lieux communs de travail devraient tendre vers un objectif supérieur ou égal à 1,5m en l'absence du port de masque ou d'autres équipements pouvant faire barrière.</b></p>

ii. Mesures organisationnelles d'un point de vue psychosocial

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>Relancer l'activité avec un effectif très hétérogène dans un cadre inhabituel</b> (salariés présents dans l'entreprise, en télétravail, en chômage partiel, en arrêt maladie)</p>	<p>Les vécus de la suspension et de la reprise d'activité sont différents entre les salariés</p>	<p><b>Ne pas considérer que son effectif est un tout homogène et que tout le monde revient avec la même force de travail.</b></p> <p><b>Réaliser une information générale</b> sur la situation de l'entreprise, le plan de reprise d'activité et l'effectif présent (par mail, par voie d'affichage et tout autre moyen de communication adapté aux situations des salariés). Le contenu de ces informations doit être simple et vise à réduire la complexité de la situation.</p> <p><b>Privilégier une reprise progressive</b> et par étape pour faciliter la réadaptation : sécuriser, encourager, rassurer, recréer du confort pour tous, et surtout pour ceux pour qui c'est difficile.</p> <p><b>Mettre en place une écoute managériale individualisée</b> sur le vécu et la place de chacun des salariés dans la reprise d'activité, dès le retour des salariés dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Accueillir les salariés pour réduire l'incertitude/rassurer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'intéresser à ce qu'il s'est passé pour le salarié pendant le confinement, qu'il se sente moins lourd et comprendre ses éventuelles émotions et réactions à venir.</li> <li>• S'intéresser au vécu du salarié sur la base de quelques questions : sur une échelle de 1 à 10, comment te sens-tu ? As-tu le sentiment d'être en sécurité sur ton poste de travail à travers les mesures mises en place ? As-tu besoin que l'on redéfinisse ensemble le périmètre de ton activité (objectifs, moyens, priorités, reporting) ?</li> <li>• Clarifier la place du salarié dans le plan global de la reprise d'activité.</li> <li>• Stabiliser et/ou constituer des nouvelles règles de travail, des objectifs, ...</li> <li>• Fournir les éventuelles nouvelles procédures. Former les travailleurs si besoin.</li> </ul> </li> <li>■ <b>Instaurer des temps individuels et réguliers d'échanges</b> (salarié et N+1) reprenant les trois grandes questions posées en entretien d'accueil, pour mesurer les effets de cette reprise d'activité.</li> </ul>
<p><b>Intégrer de l'incertitude</b> dans la gestion de la reprise d'activité</p>	<p>Sentiment d'insécurité, voire de mise en danger de sa santé</p>	<p><b>Éviter le plus possible les consignes contradictoires.</b></p> <p><b>Prendre collectivement les décisions</b> permet d'en partager les effets et de mieux les accepter.</p> <p>Comprendre les préoccupations, <b>fournir des informations</b> et continuer d'intégrer les mesures barrières et de distanciation sociale dans l'organisation quotidienne du travail.</p>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p>Évaluer les facteurs de risques psychosociaux en situation de crise COVID-19</p>	<p>Apparition ou intensification des difficultés liées au travail en présentiel, au management à distance, à l'utilisation massive des TIC<sup>2</sup> et aux effets du chômage partiel</p> <p>Apparition d'un épuisement professionnel massif</p> <p>(Cf. pour plus de précisions, consulter la fiche repères n°1)</p>	<p><b>Ne pas minimiser l'impact psychosocial dans cette crise sanitaire.</b></p> <p><b>Sensibiliser et expliquer les décisions aux salariés</b> en faisant des liens entre les mesures organisationnelles, d'hygiène et de sécurité mises en place dans l'entreprise, la stratégie de continuité de l'activité et les connaissances scientifiques sur le virus. Impliquer les salariés dans l'élaboration et la mise en place du plan d'actions de prévention.</p> <p><b>Résoudre en priorité les situations conflictuelles connues avant le confinement</b> et qui ont été temporisées avec le télétravail ou le chômage partiel. Cela permet un retour serein des salariés dans l'entreprise.</p> <p><b>Instaurer des temps d'échanges sur le travail en petit collectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Discuter des objectifs, des priorités, du reporting attendu, des moyens, des objectifs, des critères de qualité du travail, de l'organisation du travail en équipe, etc.</li> </ul> <p><b>Intégrer la créativité et les bonnes initiatives</b> qui ont eu lieu pendant la crise, dans la nouvelle organisation.</p> <p><b>Recréer une « routine professionnelle »</b> à partir de la nouvelle organisation est essentiel. Cela permet d'envisager l'avenir avec un fonctionnement connu et réduit l'anxiété.</p> <p><b>Intégrer des formations sur les outils digitaux</b> dans le plan de développement des compétences. Cela permettra de consolider certaines compétences acquises lors du confinement.</p> <p><b>Repérer les salariés en difficulté professionnelle</b> et présentant des signaux d'épuisement / de souffrance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>au travail</b> : irritabilité, hyperactivité, perte de confiance en soi, grande difficulté à quitter le travail, sentiment d'invulnérabilité ou à l'inverse, etc.</li> <li>■ <b>en dehors du travail</b> : troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, ruminations mentales, colère, modification des consommations (café, tabac, alcool, nourriture, etc.), douleurs diffuses, difficulté à supporter ses enfants, etc.</li> </ul> <p>→ Dans ces situations, orienter les salariés vers votre service de santé au travail.</p>

<sup>2</sup> TIC : technologies de l'information et de la communication (audio ou visioconférence, mails, réseaux sociaux professionnels, messagerie instantanée, etc.)

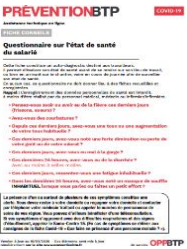


Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>Réguler la charge de travail du fait de l'absentéisme</b></p>	<p>Émergence de difficultés à maintenir une activité continue</p>	<p><b>Ne pas solliciter ou surcharger les travailleurs pour compenser les effets de la crise.</b></p> <p><b>Adapter la charge de travail en fonction de la main d'œuvre disponible :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ modifier ponctuellement les procédures, les rôles et responsabilités.</li> <li>■ former des personnes présentes aux missions essentielles qui ne peuvent être effectuées en l'absence des travailleurs clés.</li> <li>■ laisser de côté certaines activités non prioritaires.</li> </ul> <p><b>Recourir au travail temporaire</b> en informant et en formant ces travailleurs sur les risques professionnels, les mesures de protection et l'organisation du travail en période de COVID-19.</p>
<p><b>Gérer le travail à distance à temps complet</b></p>	<p>Possibilité de perte de repères et de liens avec les équipes de terrain, de surcharge de travail, etc.</p>	<p><b>Ne pas sous-estimer le sentiment d'isolement et la pression pouvant être ressentie en travail à distance, dans la durée.</b></p> <p><b>Prévoir un système informatique</b> qui peut accueillir un volume de connexions à distance simultanées, supérieur à la normale pour éviter les temps d'attente, bugs informatiques, etc. et renforcer la sécurité des données professionnelles.</p> <p><b>Conseiller / former les travailleurs à distance aux bonnes pratiques d'installation au poste de travail :</b> postures de travail et prévention des troubles musculosquelettiques liés au travail sur écran.</p> <p><b>Définir une charte ou un règlement sur le travail à distance en période de crise,</b> intégrant le fait qu'il peut durer plusieurs mois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ créer une liste des moyens nécessaires au travail à distance (table, chaise, connexion internet, ...) et des moyens fournis à chaque salarié par l'entreprise (ordinateur, téléphone portable, casque avec micro, ...).</li> <li>■ apporter une aide aux télétravailleurs sur comment accéder et utiliser les outils de travail à distance à travers des fiches mémos, des captures d'écrans par étape (logiciels de messagerie instantanée, de réunions virtuelles, lieux de stockage et de partage de fichiers en ligne, webinaires, etc.)</li> <li>■ définir un cadre adapté de travail : horaires de travail, plages horaires de souplesse, pauses, moyens de communication, droit à la déconnexion, modalités de suivi / régulation de l'activité, etc.</li> <li>■ fixer des temps d'échanges entre le télétravailleur et son responsable :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• définir, expliquer et suivre le cadre de travail ;</li> <li>• informer le télétravailleur des décisions de l'entreprise ;</li> <li>• faire des retours sur l'avancement des projets d'équipe, en réunion d'équipe (virtuelle ou en présentiel).</li> </ul> </li> </ul> <p>En collaboration avec le travailleur à distance, <b>évaluer et définir les modalités de sa reprise progressive d'activité</b> au sein de l'entreprise (nombre de jours en présentiel, moyens de protection, etc.).</p> <p><b>Prendre en compte la situation personnelle du travailleur à distance :</b> doit-il s'occuper d'une personne malade ? Doit-il s'occuper d'enfants ? Etc.</p>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ auquel cas, faire preuve de flexibilité sur les horaires de travail et l'atteinte des objectifs.</li> <li>■ fixer des plages horaires où le salarié doit obligatoirement être joignable.</li> </ul>
<p><b>Évaluer l'impact des changements d'organisation</b> pendant et après le confinement.</p>	<p>Mise en évidence des <b>forces et des fragilités de l'organisation</b></p>	<p><b>Tout le monde est concerné par le changement d'organisation. Ne pas exclure les salariés de ce bilan.</b></p> <p><b>Faire un état des lieux des forces et fragilités organisationnelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ faire le point sur ce qu'il s'est passé durant ces changements : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'est-ce qui a été modifié ? Pour quoi ? Quels délais ?</li> <li>• Qui a été mobilisé ? Pour quoi ? Dans quels délais ?</li> <li>• Comment les salariés en ont été informés ? Dans quels délais ?</li> <li>• Qu'est-ce qui est ou a été vécu positivement / négativement ?</li> </ul> </li> <li>■ associer à ce bilan l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, managers, CSE, salariés) à travers un questionnaire ou un baromètre social, par exemple.</li> </ul> <p><b>Prendre la mesure des incidences des changements d'organisation</b> sur le rapport au travail des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ discuter des modalités de mise en place future du télétravail en fonction des compétences acquises et à l'équilibre vie privée / vie professionnelle.</li> </ul> <p><b>Formaliser les enseignements</b> du management de crise en créant un protocole type de gestion des situations d'urgence, et en faisant évoluer les protocoles et les organisations internes actuels.</p> <p><b>Informers les salariés</b> des leçons qui seront tirées de ce retour d'expérience.</p>

**c. Mesures collectives**

i. Mesures collectives en hygiène et sécurité

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p>Gérer l'accès du personnel à l'entreprise</p>	<p>L'application des mesures de prévention débute dès l'arrivée des salariés dans l'entreprise</p>	<p><b>En complément des mesures organisationnelles d'autres mesures peuvent être prises telles que la mise en place d'horaires décalés pour échelonner l'afflux des salariés à l'embauche et à la débauche.</b></p> <p><b>Prévoir si possible une porte d'entrée et de sortie différente pour éviter les croisements.</b></p> <p>➔ Avant toute chose, rappeler aux salariés que s'ils manifestent des signes ils ne doivent pas venir travailler et appeler leur médecin traitant ou le 15 en cas de symptômes graves (difficultés respiratoires, signes d'étouffement, etc.).</p> <p>Sur la base du volontariat et en accord avec les représentants du personnel, il peut être envisagé de questionner les salariés lors de la prise de poste (ex : « Questionnaire BTP »).</p> <p>Cet outil doit être considéré comme un rappel d'information au salarié. Il ne doit pas être collecté ni archivé.</p> <p><b>Point sur la prise de température</b> : les mesures de prise de température à l'entrée des locaux et des chantiers ne sont pas recommandées par le Haut Conseil de Santé Publique (la température n'étant qu'un des signes de la pathologie, son absence ne garantit en rien un contrôle suffisant).</p> <p>En l'absence de recommandation ou de décision officielle, ces mesures préventives, qui conduiraient certains salariés à se voir refuser l'accès à leur entreprise en raison de leur état de santé, pourraient être considérées comme discriminatoires, susceptibles de sanctions pénales (articles 225-1 et 225-2 du Code pénal).</p> <p>En tout état de cause, l'entreprise ne peut le faire que si elle l'inscrit dans le règlement intérieur. Donc si les représentants du personnel sont d'accord et les données ne peuvent en aucun cas être archivées.</p> <p><b>Pour aller plus loin :</b> <b>Coronavirus (COVID-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles</b></p> 






## COVID-19 : outils pour intégrer la santé au travail lors de la continuité et/ou la reprise d'activité

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<b>Gérer l'accès à l'entreprise des visiteurs et intervenants extérieurs</b>	Maîtriser la prévention pour l'ensemble des acteurs.	<p><b>Les fournisseurs externes, les entreprises extérieures et les sous-traitants qui accèdent aux locaux de l'entreprise doivent respecter les règles sanitaires spécifiques édictées et mises en œuvre par l'employeur.</b></p> <p><b>Limiter</b> au maximum la venue de visiteurs, <b>ajourner</b> les rendez-vous ou les interventions d'entreprises extérieures quand cela est possible.</p> <p><b>Aménager le poste d'accueil</b> : mise en place d'hygiaphone, mise à disposition de solution hydroalcoolique, affichage des règles de prévention applicable dans l'entreprise et les faire appliquer, retirer les revues, etc.</p> <p>En cas <b>d'intervention sur le site</b> en complément des mesures de prévention envisagées précédemment relatives au document unique de chaque entreprise, le plan de prévention doit être adapté afin de prendre en compte les mesures de prévention spécifiques aux risques liés au COVID-19.</p> <p>Ainsi, la mise en œuvre de mesures de prévention spécifiques applicables à l'établissement d'accueil ou relatives aux conditions d'intervention des entreprises extérieures (prévues dans les documents uniques respectifs de chaque entreprise) doivent être intégrées au plan de prévention.</p>
<b>Gérer et aménager les locaux communs</b>	Les locaux communs sont au cœur de l'entreprise les lieux où les croisements et donc les points de contacts seront les plus fréquents	<p><b>Vestiaires et gestion des tenues de travail</b></p> <p>Il est préconisé de fermer les vestiaires, les salariés devant venir en tenue de travail. Ceci implique d'organiser une fourniture suffisante de tenues de travail pour la semaine et d'en organiser la collecte périodiquement si un service de blanchisserie existe (en interne ou en externe).</p> <p>Si l'organisation du travail nécessite l'utilisation des vestiaires il convient de mettre en place un accès en nombre limité au local.</p> <p>Si les salariés doivent laver leur linge à la maison, rappeler les instructions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se déshabiller dès que possible ;</li> <li>• mettre le linge à laver à 60°C –30 minutes minimum (les produits lessiviels classiques sont suffisants pour éliminer le virus) ;</li> <li>• prendre une douche.</li> </ul> <p><b>NB</b> : la situation ne permet pas de dérogations concernant les cas où l'employeur est réglementaire responsable de l'entretien des vêtements de travail : risque lié aux substances <b>Cancérogènes-Mutagènes-Reprotoxiques</b> par exemple.</p>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>Gérer et aménager les locaux communs</b></p>	<p>Les locaux communs sont au cœur de l'entreprise les lieux où les croisements et donc les points de contacts seront les plus fréquents</p>	<p><b>Salles de pause :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ établir une rotation des pauses afin de pouvoir respecter les distances barrières. Au besoin établir un planning à afficher ;</li> <li>■ encourager les salariés à utiliser les espaces extérieurs quand ils existent ;</li> <li>■ organiser l'espace afin de pouvoir faire respecter la distanciation (marquage au sol, disposition des tables et des chaises...) ;</li> <li>■ tout le matériel commun doit être limité autant que possible (machines à café par exemple). Celui persistant doit être nettoyé après chaque usage. (cf. fiche nettoyage désinfection) ;</li> <li>■ faire procéder au nettoyage / désinfection des locaux quotidiennement.</li> </ul> <p><b>Cas des distributeurs</b> (boissons / encas) : si l'évaluation de la situation aboutit au constat qu'il est impossible de maîtriser le respect des gestes et mesures barrières, ces équipements devront être mis hors service. Dans le cas contraire, afficher la consigne de nettoyer après chaque usage, les éléments pouvant être manipulés (boutons, espace clés, volets...) et mettre à disposition à proximité les produits nécessaires (à compléter avec les préconisations d'usage en ce qui concerne le lavage des mains).</p> <p><b>Réfectoire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ mettre en place un planning d'accès au réfectoire, permettant d'instaurer une prise des repas en horaires décalés ;</li> <li>■ chaque utilisateur doit se laver les mains avant son arrivée et après le déjeuner ;</li> <li>■ configurer la salle et le mobilier afin de respecter les règles de distanciation au niveau des équipements de réchauffage des plats s'ils sont maintenus et à table (espacement des tables, limitation des places) ;</li> <li>■ organiser le flux de circulation quand le local le permet afin de limiter les croisements. Une entrée et une sortie séparées par exemple ;</li> <li>■ les tables et les chaises doivent être nettoyées après chaque passage par les usagers ;</li> <li>■ les équipements de réchauffage des plats et de conservation doivent être nettoyés à chaque passage (si l'organisation ne le permet pas, condamner leurs utilisations) ;</li> <li>■ faire procéder au nettoyage / désinfection des locaux quotidiennement ;</li> <li>■ être particulièrement vigilant aux modalités d'utilisation de la vaisselle ou des ustensiles de cuisine mis à disposition des salariés, en limitant les contacts. S'il n'est pas possible d'en garantir l'hygiène, il y a lieu d'en interdire l'utilisation et demander aux salariés d'apporter leur propre vaisselle ou de fournir de la vaisselle à usage unique.</li> </ul> <p><b>Pour aller plus loin :</b> notamment en cas du maintien du service de <a href="#">restauration d'entreprise</a>.</p> <p><b>Sanitaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ faire procéder au nettoyage / désinfection des locaux quotidiennement ;</li> <li>■ mettre à disposition des lingettes désinfectantes (ou tout autre moyen approprié) dans les toilettes pour une désinfection avant ou après chaque passage ;</li> <li>■ mettre à disposition des distributeurs de papier pour l'essuyage des mains (pas de distributeur tissu, pas de sèche main par air, etc.).</li> </ul>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p>Gérer et Aménager les postes de travail, équipements de travail et outillages</p>	<p>Pour identifier les situations de travail à risque et les adapter en conséquence</p>	<p><b>Ateliers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ les postes de travail peuvent être aménagés de manière à garder les distances nécessaires ;</li> <li>■ au besoin la mise en place d'écrans, par exemple, peut être une solution ;</li> <li>■ pour les personnes susceptibles de partager un clavier d'ordinateur, recouvrir d'un film transparent que l'on jette après chaque utilisation ;</li> <li>■ les équipements de travail, les outillages, engins de manutention doivent être listés et rendus Individuels. Dans le cas contraire, une procédure doit être mise en place pour assurer un nettoyage après chaque utilisation.</li> </ul> <p><b>Bureaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ privilégier les bureaux individuels ;</li> <li>■ respecter les règles de distanciation en bureau partagé de 1,5 mètre au moins ;</li> <li>■ laisser les portes ouvertes pour éviter de manipuler les poignées que l'on désinfecte régulièrement ;</li> <li>■ identifier les matériels communs (photocopieuse, massicot, ...) afin de mettre en place les consignes et le matériel nécessaire à un nettoyage ;</li> <li>■ nettoyer les surfaces de bureaux et matériel (souris, clavier) à la prise de poste et régulièrement dans la journée ;</li> <li>■ aérer très régulièrement et/ou maintenir les systèmes de ventilation (cf. point sur la ventilation, chauffage et climatisation).</li> </ul> <p><b>Logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ respecter les mesures barrières pour les conducteurs de véhicules de transport et par les personnels des lieux de chargement ou de déchargement (procédure écrite, affichée et communiquée en amont au transporteur si possible) ;</li> <li>■ réaliser les chargements et déchargements de camions par une seule personne en s'assurant de la mise à disposition d'aides mécaniques ;</li> <li>■ désinfecter tous les points de contact avec les engins de manutention après usage ;</li> <li>■ veiller à ce que les lieux de chargement et de déchargement qui ne sont pas pourvus d'un point d'eau soient équipés de gel hydroalcoolique ou d'une réserve d'eau et de savon ainsi que de serviettes en papier ;</li> <li>■ réaliser la remise et la signature des documents de transport sans contact entre les personnes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>● remise du bon de livraison et de la facture par mail ;</li> <li>● signature électronique des documents.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Véhicules et engins :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ l'utilisation des véhicules et engins doit être personnalisée (1 salarié = 1 véhicule) ;</li> <li>■ mettre à disposition des moyens de se laver les mains : gel hydroalcoolique, point d'eau/réserve d'eau + savon et serviettes à usage unique. Se laver les mains avant et après être monté dans le véhicule ;</li> <li>■ mettre à disposition des moyens de décontaminer les surfaces : lingettes désinfectantes, produits de nettoyage pour : postes de conduite, tableau de bord, poste radio, levier de vitesse, frein à main, boucle de ceinture de sécurité, volant, boutons (chauffage, climatisation, lève-vitre, téléphone, etc.),</li> </ul>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
		<p>commodos, poignées de coffre, de portes (interne et externe). Jeter les lingettes usagées dans une poubelle externe au véhicule ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ si 2 personnes doivent néanmoins partager le véhicule, veiller à respecter la distance : 1 personne par rang maximum.</li> </ul>
<p><b>Point sur le nettoyage et la désinfection</b></p>	<p>Pour maîtriser le risque contamination par contact cutané avec des surfaces.</p>	<p>De premières données suggèrent qu'il faut attendre deux à quatre jours pour que tous les virus présents sur une surface comme une table, une poignée ou nos mains perdent totalement leur activité, c'est-à-dire leur capacité d'infecter des cellules. Cela dépend des conditions de température, d'humidité et des matériaux. Par exemple, cette durée est de trois heures environ sur du carton contre presque sept heures sur du plastique.</p> <p>Couper la chaîne de transmission du virus par des mains en contact avec des surfaces contaminées repose sur des opérations de nettoyage possiblement suivies d'opérations de désinfection. Les informations sur le sujet sont nombreuses et il est pertinent de rappeler le sens des mots « nettoyage » et « désinfection » :</p> <p><b>Nettoyage</b> : terme générique désignant une opération qui consiste à éliminer les salissures afin d'assurer la propreté, l'hygiène et la maintenance préventive des surfaces, selon des procédés mécaniques, thermiques ou chimiques.</p> <p><b>Désinfection chimique</b> : Terme générique désignant toute activité à visée antimicrobienne, utilisant un produit pouvant justifier de propriétés autorisant à le qualifier de désinfectant ou d'antiseptique, et pouvant être accompagné d'un qualificatif : désinfection des sols, des surfaces, des mains, des dispositifs médicaux. La désinfection est toujours précédée d'une étape de nettoyage.</p> <p>Afin de limiter le risque de contact avec des surfaces contaminées, en plus du nettoyage habituel des locaux, un nettoyage plus fréquent des surfaces en contact avec les mains est préconisé (espaces de convivialité, rampes d'escalier, poignées de portes, boutons d'ascenseurs, etc.).</p> <p>Les produits de nettoyage habituels peuvent convenir puisque le virus du COVID-19 est entouré d'une enveloppe de lipides facilement dégradés par les tensioactifs contenus dans les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants. En effet, les tensioactifs sont des molécules dites amphiphiles, avec une extrémité hydrophobe et une autre hydrophile. La première va s'accrocher aux molécules lipidiques de l'enveloppe virale lors du nettoyage. La deuxième sera entraînée par les molécules d'eau lors du rinçage. Cet écartèlement a raison de l'enveloppe du virus, qui se décompose sous l'action conjuguée du produit de nettoyage, du frottement des mains et de l'eau.</p> <p>Dans le cadre de bureaux partagés, des lingettes ménagères ou des produits compatibles avec les surfaces nettoyées peuvent être mises à disposition des utilisateurs pour le nettoyage des claviers, souris, téléphones, terminal, etc.</p> <p>Dans la plupart des situations hors milieux de soin, et en l'absence de cas déclarés de personnes contaminées, une opération de nettoyage efficace avec frottement et rinçage ne nécessite pas d'opération de désinfection.</p>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer								
		<p>Les coronavirus humains sont détruits par des solutions titrant à 62-71% d'éthanol (alcool modifié à 70) ou de l'hypochlorite de sodium (eau de Javel) de 0,1 % à 0,5 % (dilué dans de l'eau froide) avec un temps de contact minimum de 1 minute. Les produits virucides répondant à la norme 14476 sont également efficaces</p> <p> Prise en charge à domicile d'un patient atteint de COVID-19 (SARS-COV-2) – Institut Pasteur de Lille :   <a href="https://www.pasteur-lille.fr/fileadmin/user_upload/coronavirus_fiche_conseil.pdf">https://www.pasteur-lille.fr/fileadmin/user_upload/coronavirus_fiche_conseil.pdf</a></p> <p> Kampf G, Todt D, Pfaender S, Steinmann E. Persistence of coronaviruses on inanimate surfaces and its inactivation with biocidal agents (2020).   <a href="#">The Journal of Hospital Infection</a></p> <p>Le tableau suivant résume les choix de type de produits à utiliser par type de surface.</p> <table border="1" data-bbox="539 831 1490 1151"> <thead> <tr> <th data-bbox="539 831 778 958">Mains</th> <th data-bbox="778 831 1013 958">Sanitaires</th> <th data-bbox="1013 831 1251 958">Surfaces alimentaires (agroalimentaire, réfectoires ...)</th> <th data-bbox="1251 831 1490 958">Autres surfaces de travail ou outillages</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="539 958 778 1151">Eau + savon <b>ou</b> Gel hydroalcoolique en l'absence de point d'eau</td> <td data-bbox="778 958 1013 1151">Détergent avec frottage suivi désinfectant spécifique</td> <td data-bbox="1013 958 1251 1151">Détergent avec frottage suivi désinfectant spécifique</td> <td data-bbox="1251 958 1490 1151">Détergent avec frottage <b>ou</b> produit spécifique (ex / écran, claviers)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bien que la désinfection ne soit pas systématiquement nécessaire pour tuer le virus, l'usage de lingettes pré imprégnées de produits de nettoyage et de désinfection peut s'avérer pratique par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ lorsque le frottage ne peut être correctement assuré ;</li> <li>■ pour la désinfection d'outils partagés par plusieurs salariés.</li> </ul> <p>Dans le cas où un salarié présente les symptômes du COVID-19 sur le lieu de travail, une désinfection de son poste de travail devra être réalisée (voir protocole dans ce guide).</p> <p>L'utilisation de produits de nettoyage et de désinfection (et en particulier l'eau de Javel) peut présenter des risques pour la santé et il convient de respecter les règles de prévention propres au risque chimique.</p> <p><b>Boîte à outils / Pour aller plus loin :</b></p> <p> Fiche conseil – Dilution eau de Javel   <a href="#">ISTSF</a></p> <p> Désinfection des équipements et outillages à réaliser systématiquement en période de contamination par le coronavirus <a href="#">ST72</a></p> <p> Entretien des locaux de travail par un prestataire extérieur (hors secteur sanitaire) : quelles précautions prendre contre le COVID-19 ? <a href="#">Ministère du travail</a></p>	Mains	Sanitaires	Surfaces alimentaires (agroalimentaire, réfectoires ...)	Autres surfaces de travail ou outillages	Eau + savon <b>ou</b> Gel hydroalcoolique en l'absence de point d'eau	Détergent avec frottage suivi désinfectant spécifique	Détergent avec frottage suivi désinfectant spécifique	Détergent avec frottage <b>ou</b> produit spécifique (ex / écran, claviers)
Mains	Sanitaires	Surfaces alimentaires (agroalimentaire, réfectoires ...)	Autres surfaces de travail ou outillages							
Eau + savon <b>ou</b> Gel hydroalcoolique en l'absence de point d'eau	Détergent avec frottage suivi désinfectant spécifique	Détergent avec frottage suivi désinfectant spécifique	Détergent avec frottage <b>ou</b> produit spécifique (ex / écran, claviers)							



Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>Point sur la ventilation, chauffage et climatisation</b></p>	<p>Pour bien agir en raison de ce que l'on sait du mode de propagation du virus.</p>	<p><b>Gérer la ventilation des espaces de travail</b></p> <p>Informations communiquées par C. Marvillet (CNAM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ assurer la ventilation des espaces avec de l'air extérieur ;</li> <li>■ basculer la ventilation à la vitesse nominale au moins 2 heures avant le début de la période d'occupation du bâtiment et passer à une vitesse inférieure 2 heures après la fin de la période d'occupation du bâtiment ;</li> <li>■ la nuit et en week-end, ne pas désactiver la ventilation, mais laisser les systèmes fonctionner à une vitesse réduite ;</li> <li>■ assurer une aération régulière par les fenêtres (même dans les bâtiments à ventilation mécanique) ;</li> <li>■ garder la ventilation des toilettes en fonctionnement 24h/24, 7 jours/7 ;</li> <li>■ éviter les fenêtres ouvertes dans les toilettes pour s'assurer du bon sens du flux d'air ;</li> <li>■ basculer les unités de traitement d'air avec recirculation à 100 % d'air neuf ;</li> <li>■ inspecter l'équipement de récupération de chaleur pour s'assurer que les fuites sont sous contrôle ;</li> <li>■ éteindre ou sinon faire fonctionner les ventilo-convecteurs de sorte que les ventilateurs soient maintenus en fonctionnement de façon continue ;</li> <li>■ ne pas modifier les points de consigne de chauffage, de refroidissement et d'humidification ;</li> <li>■ ne pas prévoir de nettoyage des conduites pendant cette période ;</li> <li>■ remplacer les filtres pour l'air extérieur et l'air extrait comme d'habitude selon le calendrier d'entretien ;</li> <li>■ respecter les mesures de protection habituelles, y compris une protection respiratoire, lors des travaux de remplacement et d'entretien régulier des filtres.</li> </ul>
<p><b>Prévoir un protocole de prise en charge d'un salarié présentant les symptômes du COVID-19 sur son lieu de travail</b></p>	<p>Pour adapter les protocoles de secours en fonction de la situation</p>	<p><b>Les étapes clés d'un protocole :</b></p> <p><b>Isoler la personne des autres travailleurs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ l'équiper d'un masque (chirurgical, FFP2 sans valve, non sanitaire mais testé DGA) ;</li> <li>■ éviter tout contact étroit, ne pas le déséquiper ;</li> <li>■ privilégier un local identifié comme tel (accès limité) ;</li> <li>■ l'intervenant doit lui aussi être protégé en portant un masque, des lunettes ou une visière, une blouse à usage unique et des gants (préparer un kit d'intervention à l'avance).</li> </ul> <p><b>La prendre en charge :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ si le salarié a du mal à respirer, fait un malaise, alerter le SAMU ;</li> <li>■ si l'état de santé du salarié ne présente pas de signes de gravité apparents (pas de malaise et pas d'essoufflement notamment), il prend contact avec son médecin traitant ;</li> <li>■ avec son aide, lister les personnes qui l'ont côtoyé de façon rapprochée et/ou prolongée depuis l'apparition des symptômes et dans les 24 heures qui précèdent.</li> </ul> <p><b>En parallèle :</b> procéder à la consignation / signalisation de son poste de travail et de ses outillages. Le cas échéant inclure les locaux non-« techniques » (salle de réunion, toilettes, etc.).</p> <p>Dans un second temps : faire procéder au nettoyage / désinfection des surfaces et informer les travailleurs identifiés et leur rappeler d'être attentifs aux signes dans les prochains jours suivant le délai d'incubation.</p>

## COVID-19 : outils pour intégrer la santé au travail lors de la continuité et/ou la reprise d'activité

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
		<p>Dans ce contexte particulier et afin d'éviter toute contamination avec d'autres personnes extérieures, si le salarié est en mesure de regagner son domicile, l'employeur pourra, en concertation avec lui, l'autoriser à rentrer avec son véhicule personnel, s'il en a un ; à défaut, il pourra être envisagé de solliciter l'un de ses proches, qui pourrait venir le chercher avec son propre véhicule ou l'accompagner, lors du trajet de retour à domicile, le cas échéant en faisant appel à un taxi.</p> <p>Rappelons que pour le transport public particulier de personnes, le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prévoit : l'interdiction pour les passagers de s'asseoir à côté du conducteur, l'aération obligatoire et permanente du véhicule, l'obligation pour les passagers d'emporter leurs déchets, l'obligation pour le conducteur de désinfecter le véhicule au moins une fois par jour.</p> <p>Il s'agit, dans la mesure du possible, d'éviter les transports en commun et éviter d'encombrer les services d'urgence.</p> <p><b>L'intervenant</b> se déséquipe en respectant les règles et dispose ses gants, masque et blouse à usage unique dans un sac à déchets. Il se lave les mains avec eau-savon ou solution hydroalcoolique et déclenche la procédure de nettoyage/désinfection du local.</p>

### ii. Mesures collectives d'un point de vue psychosocial

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>Recréer des liens entre les salariés de l'entreprise</b> dans un contexte d'insécurité sanitaire et d'éloignement des salariés</p>	<p><b>La cohésion sociale</b> est indispensable pour maintenir un sentiment d'unité et d'appartenance, eux-mêmes favorables à la performance collective</p>	<p><b>Ne pas considérer que les relations interpersonnelles vont se recréer d'elles-mêmes.</b></p> <p><b>Instaurer des temps d'échanges</b> entre les salariés d'une part et entre les salariés et leurs managers d'autre part, dès le retour des salariés dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ en proposant des réunions d'équipe : <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur le travail, les difficultés rencontrées, les victoires, la vie de l'équipe, etc. ;</li> <li>• sur des temps plus courts qu'habituellement, mais plus réguliers ;</li> <li>• écouter les équipes, participe au processus de reconnaissance.</li> </ul> </li> <li>■ en proposant des temps conviviaux / rituels (temps de pause : « coffee time », débriefing informel en fin de journée, etc.) → des temps formels et informels.</li> </ul> <p><b>Définir et partager un but commun</b> entre les managers, les équipes ou services et les salariés d'une même équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ mettre en place une action spécifique en lien avec la reprise : un atelier de création de masques, par exemple ;</li> </ul>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ définir des objectifs collectifs liés à la relance de l'activité : profiter du bilan d'après crise pour écrire un nouveau projet d'entreprise, définir de nouveaux services, prestations, produits, etc. ayant une utilité sociale importante.</li> </ul>
<p>Réguler l'apparition de violences internes</p>	<p>Émergence de tensions, conflits, violences entre les travailleurs (Propos dégradants, humiliants, phénomène d'exclusion, etc.)</p>	<p><b>Ne pas minimiser les effets des différents statuts durant le confinement.</b></p> <p><b>Comprendre les raisons et les émotions qui font émerger ces violences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ confrontation des représentations entre travail en présentiel et télétravail (sentiment d'injustice, colère, sentiment d'utilité et d'existence) ;</li> <li>■ stigmatisation des salariés atteints du COVID-19 (peur d'être contaminé, protection de soi en mettant l'autre à l'écart).</li> </ul> <p>Être attentif aux <b>conditions de retour au travail et de réintégration dans le collectif des salariés ayant été absents</b> de l'entreprise au moment du confinement (télétravail, arrêt maladie, garde d'enfants, chômage partiel) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ recadrer les éventuels comportements et propos inadaptés à leur égard. Le règlement intérieur, lorsqu'il existe, est toujours applicable ;</li> <li>■ se montrer patient et bienveillant : les personnes qui ont été gravement malades peuvent présenter des séquelles transitoires : difficulté d'attention et de concentration, faiblesse musculaire.</li> </ul>
<p>Soutenir les salariés après le décès d'un collègue</p>	<p>Contenir la contagion émotionnelle et accompagner le deuil</p>	<p><b>Ne pas sous-estimer la difficulté à faire son deuil en période de crise et d'accès limités aux sites funéraires.</b></p> <p><b>Annoncer le décès au personnel :</b> préparer une communication à réaliser par voie orale (de préférence), simple, centrée sur les faits.</p> <p><b>Organiser les modalités de témoignages d'affection envers la personne défunte :</b> mettre en place un livre d'or, participation à une cagnotte pour offrir des fleurs ou une plaque commémorative, etc.</p> <p><b>Mettre en place un dispositif d'écoute et de soutien psychologique</b> pour donner du sens à l'évènement et comprendre ce qu'il se passe pour les équipes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ créer un groupe de parole ouvert aux salariés et organisé par des personnes ressources de l'entreprise (infirmier d'entreprise, employeur, service RH, service social, managers, etc.) ;</li> <li>■ mettre à disposition des salariés, les contacts des professionnels de santé pouvant leur apporter un soutien individuel.</li> </ul>

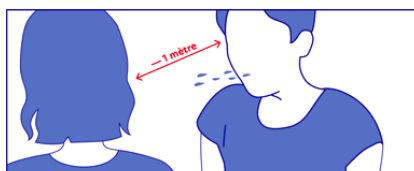
## d. Mesures individuelles

### i. Mesures individuelles en hygiène et sécurité










Les mesures de distanciation physique et les gestes barrières sont indispensables pour freiner la diffusion du virus :










Source : Santé Publique France



- 1 Face à face pendant au moins 15 minutes
- 2 Par la projection de gouttelettes

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p>Mettre à la disposition des salariés des EPI adaptés lorsque la situation de travail le nécessite</p>	<p>Nécessité de porter un masque lorsque les règles de distanciation ne peuvent être respectées</p>	<p><b>Les masques</b></p> <p>Dans le contexte de crise COVID-19 actuel, beaucoup d'interrogations portent sur les masques.</p> <p><b>Comment choisir le type de masques ?</b> Les deux documents proposés ci-dessous permettent de répondre clairement à cette question et de repositionner chaque type de masque en fonction de la situation.</p> <p> Coronavirus, aide au choix d'un masque de qualité pour se protéger : <a href="#">Prévention BTP – OPPBTP</a></p> <p> Usage des différents types de masques en situation épidémique de COVID-19 : <a href="#">Réseau de Prévention des Infections Associées aux Soins</a></p> <p> Masques utilisables en prévention du COVID-19 : <a href="#">AIST21</a></p> <p> Quel masque pour quelle protection ? <a href="#">Association Toxicologie Chimie (ATC)</a></p> <p><b>En résumé</b> : en entreprise si les mesures de protection s'appuient sur le port d'un masque en continu ou lors des opérations où une distance supérieure à 1,5 mètre ne peut être tenue, le choix à minima doit se porter sur un masque à usage non sanitaire de catégorie II.</p> <p><b>Attention</b> : ces masques ne peuvent se substituer aux équipements de protections respiratoires lorsqu'ils sont nécessaires en temps normal pour maîtriser le risque (risque chimique notamment).</p> <p><b>Comment se procurer des masques ?</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div data-bbox="533 1599 695 1715">  <p>MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p> </div> <div data-bbox="707 1599 970 1715">  <p>STOP COVID19.FR Powered by </p> </div> <div data-bbox="986 1568 1530 1774"> <p>Plateforme permettant aux professionnels en première ligne (santé, agroalimentaire, grande distribution, transports..) de rentrer en contact et de passer commande directement auprès des producteurs et distributeurs</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 20px;"> <div data-bbox="523 1841 663 2018">  <p>MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES</p> </div> <div data-bbox="671 1901 791 1962">  <p>DGE DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES</p> </div> <div data-bbox="815 1845 1530 2018"> <p>Lien de la direction générale de l'équipement orientant vers la plateforme de mise en relation <a href="#">savoirfaireensemble.fr</a> et donnant la liste des producteurs et <a href="#">résultats des tests</a> pour les masques à usage non sanitaire</p> </div> </div>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
		<p><b>Comment bien porter un masque ?</b></p> <p>Les salariés doivent être formés à l'utilisation des masques.</p> <div data-bbox="517 488 908 613">  <p><b>Fiche conseil : Port du masque chirurgical</b></p> </div> <div data-bbox="975 562 1465 595"> <p>Fiches conseils de l'ISTF et de l'OPPBTP</p> </div> <div data-bbox="517 667 783 1032">  </div>
<p>Mettre à la disposition des salariés des EPI adaptés lorsque la situation de travail le nécessite</p>	<p>La visière peut être une alternative intéressante dans certaines situations de travail.</p>	<p><b>Visière de protection</b></p> <p>Le port d'une visière faciale peut être adapté en alternative au masque respiratoire pour des situations de travail nécessitant un contact proche non prolongé.</p> <p>La visière de protection doit <b>couvrir largement le visage</b>, y compris le menton et au niveau du cou. Elle permet ainsi de protéger simultanément une grande partie du visage, notamment les yeux, le nez et la bouche, des projections directes de gouttelettes.</p> <p>Cette solution, ne doit en aucun cas se substituer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ à l'utilisation d'un masque de protection ;</li> <li>■ aux gestes barrières ;</li> <li>■ aux équipements professionnels obligatoires.</li> </ul> <p>Les salariés utilisant ce dispositif doivent avoir à disposition le matériel permettant un nettoyage / désinfection après chaque utilisation.</p> <p><b>Pour aller plus loin :</b></p> <div data-bbox="523 1839 635 1951">  </div> <p>COVID-19 : Lunettes, visières de protection : infos réglementaires et normatives, projets impression 3D</p> <div data-bbox="523 1977 756 2033">  </div> <p>Avec l'OPPBTP, simplifiez-vous la prévention des risques.</p> <p>Aide au choix et à l'utilisation d'un écran facial</p> <div data-bbox="1235 1240 1465 1503">  </div>

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p>Mettre à la disposition des salariés des EPI adaptés lorsque la situation de travail le nécessite</p>	<p>La question du port des gants doit être posée en sachant qu'une mauvaise utilisation est source de contamination</p>	<p><b>Les gants</b></p> <p>Dans la plupart des situations de travail en entreprise les mesures d'hygiène sont suffisantes. Si des gants sont utilisés pour éviter que les mains se contaminent au contact des surfaces il convient d'être particulièrement vigilant : les gants se trouvent alors potentiellement contaminés et il faut donc impérativement respecter les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ne pas se porter les mains gantées au visage ;</li> <li>■ ôter ses gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant ;</li> <li>■ jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation ;</li> <li>■ se laver les mains ou réaliser une friction hydroalcoolique après avoir ôté ses gants.</li> </ul> <p>Quelques soient les situations, les gants habituels pour l'usage professionnel restent la priorité (gants de manutention, gants anti-coupure...)</p>  <p>INRS : <a href="#">marche à suivre pour retirer ses gants de protection à usage unique, en évitant toute contamination</a></p> <p><b>En complément :</b></p>  <p>Trouver des visières, masques, gels, etc. en Pays-de-la-Loire</p>

ii. Mesures individuelles d'un point de vue psychosocial

Les chantiers à mener	Pourquoi s'y intéresser ?	Les pistes d'actions à déployer
<p><b>S'adapter au changement brutal :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de situation ou d'environnement (connu vers inconnu),</li> <li>- et d'identité professionnelle (changement de statut professionnel entre l'avant, le pendant et l'après confinement)</li> </ul>	<p>Confusion, perte des repères, insécurité émotionnelle, épuisement professionnel</p>	<p><b>Ne pas considérer qu'il ne s'est rien passé pour soi pendant la crise sanitaire / le confinement</b></p> <p><b>Évaluer et réguler sa charge de travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ alerter son responsable hiérarchique ;</li> <li>■ structurer son temps en se créant un emploi du temps respectant la conciliation vie privée / vie professionnelle ;</li> <li>■ se fixer des règles pour ne pas se laisser envahir.</li> </ul> <p><b>S'autoriser à ne pas être aussi productif</b> dès la reprise d'activité et cela durant une période donnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ accepter les variations d'énergie et de capacités de travail, sans culpabilité.</li> </ul> <p><b>Faire le bilan de sa situation professionnelle post crise :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ aborder les points à améliorer lors de votre prochain entretien professionnel ;</li> <li>■ prendre conseil gratuitement auprès d'un conseiller en évolution professionnelle : <a href="https://www.mon-cep.org/">https://www.mon-cep.org/</a>.</li> </ul> <p><b>Participer à un réseau de soutien, d'entraide et d'actions concrètes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prendre part à des initiatives citoyennes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• voisins solidaires : <a href="https://voisinsolidaires.fr/">https://voisinsolidaires.fr/</a></li> <li>• en première ligne : <a href="https://enpremiereligne.fr/">https://enpremiereligne.fr/</a></li> <li>• une lettre un sourire : <a href="https://1lettre1sourire.org/">https://1lettre1sourire.org/</a></li> <li>• se rapprocher des collectivités territoriales pour tout autre besoin / initiative</li> </ul> </li> <li>■ au sein de l'entreprise : proposer une boîte à idées, un espace dédié aux initiatives solidaires sur l'intranet, etc.</li> </ul> <p><b>Apprendre à s'écouter :</b> souvent ressenties comme désagréables, les émotions ont une utilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ reconnaître les émotions qui nous traversent (peur, colère, tristesse, etc.) sans les juger, pour identifier ses besoins (être entouré, être seul, etc.) ;</li> <li>■ repérer ses propres signaux d'épuisement / de souffrance : fatigabilité, irritabilité, trouble de l'attention et de la concentration, douleurs, etc. ;</li> <li>■ consulter son médecin généraliste, son médecin du travail (visite médicale à la demande du salarié) ;</li> <li>■ contacter un psychologue ou d'autres professionnels de santé dont vous trouverez les coordonnées sur la <a href="#">fiche repères "santé psychologique au travail et Covid-19"</a> (p.17).</li> </ul>



## CONCLUSION : S'INSCRIRE DANS LA DURÉE

L'ensemble des points de repères abordés dans ce guide ont vocation à vous accompagner maintenant et dans les mois qui viennent. En effet, la crise que nous traversons est sans précédent et nécessite que les organisations du travail s'adaptent constamment. Ainsi des actions de prévention sont à mettre en place immédiatement et seront à suivre et à accompagner dans la durée.

C'est l'enjeu auquel il faudra faire face : **tenir bon dans la durée !**

Pour cela, il est essentiel de prendre l'habitude **d'organiser régulièrement des retours d'expériences pour identifier et analyser les axes de progression de son organisation.**

Il est essentiel d'établir une chronologie sur les événements et les décisions prises depuis le 17 mars 2020 et d'organiser des retours d'expérience à ce sujet.

Cela va permettre d'identifier l'évolution de la gestion de la crise du COVID-19 dans ses diverses composantes (organisationnelle, technique et humaine) et ressentis (positifs, négatifs).

**Des enseignements** pourront en être tirés, soit sous forme de :

- nouveaux axes de progression (cibles à protéger, activités à maintenir en priorité en fonction de la santé et de la sécurité des salariés et des besoins clients, etc.) ;
- capitalisation de nouvelles pratiques/routines à inscrire durablement dans le fonctionnement de l'organisation.

Pour être efficace et vertueuse, la synthèse des enseignements doit être portée à la connaissance du plus grand nombre de salariés, afin de reconnaître la participation active de chacun au développement de l'organisation et partager les connaissances acquises.

## Contributeurs

Catherine BARAT (hygiéniste industrielle, Presanse Pays de la Loire),

Manuella BERGER (technicienne hygiène et sécurité, ST 72)

Émilie BOUVET (technicienne hygiène et sécurité, ST 72)

Magali MANZANO (psychologue du travail, ST 72)

Mariangela LECHALLIER (ingénieur hygiène et sécurité, ST 72)

Eric PORTANGUEN (ingénieur hygiène et sécurité, ST 72)

Christelle TARDIEU (psychologue du travail, ST 72).



RÉSEAU  
**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

---

9, rue Arnold Dolmetsch  
72 021 Le Mans Cedex 2  
Tél: 02 43 74 04 04  
contact@st72.org

---