



Retour d'expérience COVID-19 - comment se préparer à une nouvelle épidémie?

Adrien DUC - Olivier AMEIL

24/09/2020

Sommaire

- ▶ Impact du confinement, du déconfinement et des mesures barrières sur les risques professionnels
 - Risques biologiques
 - Télétravail
 - Activité physique
 - Ambiance thermique
 - Risques divers
 - RPS

- ▶ Evolution du suivi médical

- ▶ Eléments à prendre en compte en cas de nouveau confinement/nouvelle épidémie
 - Eléments généraux
 - Risques biologiques
 - Télétravail
 - RPS

Impact du confinement, du déconfinement et des mesures barrières sur les risques professionnels

Risques Biologiques

Pendant le confinement :

- ▶ Difficultés d'accès au matériel de protection (masque, gel, visière, etc.)
- ▶ Flot d'informations parfois difficile à intégrer

Après le confinement :

- ▶ Risque globalement bien intégré dans l'évaluation des risques
- ▶ Gestes barrières plutôt bien intégrés (attention à l'effet de relâchement)
- ▶ Difficultés pour le port du masque (salariés et/ou clients)
- ▶ Prévention en-dehors des postes de travail moins bien intégrée (vestiaires, toilettes, réfectoires, distributeurs, etc.)

Risques Biomécaniques - télétravail

- ▶ Situation de télétravail subi, prolongé et non préparé
- ▶ Pas nécessairement d'espace dédié au domicile
- ▶ Alternance de zones de travail modifiant la posture
- ▶ Equipement pas adapté pour le télétravail
- ▶ Utilisation d'équipement personnel
- ▶ Plus de souplesse sur les temps de pause
- ▶ Souvent oublié dans la mise à jour du DU

Risques Biomécaniques - autres

- ▶ Port du masque = difficultés respiratoires ressenties possibles
- ▶ Distanciation = limitation ou interdiction de travailler à deux (port de charges, etc.)
- ▶ Utilisations d'aides à la manutention limitées par la nécessité de les nettoyer entre deux usages
- ▶ Influence du stress sur la survenue de troubles musculo-squelettiques
- ▶ Retour du confinement/chômage partiel : perte de tonus musculaire, de repères et de coordination
- ▶ Rarement intégré dans la mise à jour du DU

Ambiance thermique - canicule

- ▶ Utilisation ou non des ventilateurs ? Des climatisations ?
- ▶ Information arrivée relativement tardivement
- ▶ Au final : très peu d'utilisation de ventilateurs
- ▶ Utilisation des climatiseurs facilitée par l'isolement des personnes travaillant sur place (bureau ou atelier individuel)
- ▶ Télétravail = impact sur les effets des fortes chaleurs
- ▶ Utilisation du masque difficile (sensation de gêne, humidification accélérée, etc.)
- ▶ Peu pris en compte dans le DU

Autres risques

- ▶ Rythmes biologiques
- ▶ Hygiène des locaux
- ▶ Nettoyage des EPI
- ▶ Gestion des déchets
- ▶ Circulation dans les locaux
- ▶ Risque chimique (javel, désinfectants, etc.)
- ▶ Ascenseurs
- ▶ Etc.

Risques Psychosociaux

► Présentiel :

- Inquiétudes sur le risque de contamination
- Echanges sociaux perturbés
- Fatigue ressentie plus élevée

► Télétravail :

- Risque d'isolement
- Risque lié à l'hyper-connexion au travail
- Gestion de l'autonomie
- Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Suivi de l'activité
- Rôle des managers de proximité
- Maintien du collectif

Evolution du suivi médical

Suivi Médical

- ▶ Connaissances médicales se sont affinées au cours du temps
- ▶ Liste du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) sur les personnes vulnérables, très ouverte, précisions au fil du temps sur certaines maladies par sociétés savantes de telle ou telle spécialité: maladies inflammatoires chroniques de l'intestin (MICI), asthme
- ▶ Recommandations sur rôle du médecin: conseil du salarié et de l'employeur, informer sur les risques, information sur milieu de travail, inventaire des moyens de prévention

Suivi Médical

- ▶ Recommandations multiples : HCSP, AMELI, Santé Publique France, Ministère de la santé, Ministère du Travail, Société française de médecine du travail...
- ▶ Prise en charge variable au cours du temps: arrêt de travail classique avant le confinement puis « auto déclaration » sur declareameli.fr chez personnes en affection longue durée (ALD) pour une liste importante de pathologies puis certificat d'isolement prescrit par médecin traitant sans date de fin !!!

Nouvelle liste de personnes vulnérables

Alors que le décret du 5 mai 2020, listait 11 critères de vulnérabilité, le décret du 30 août 2020 n'en retient que quatre. Sont désormais éligibles au chômage partiel, sur prescription médicale, les salariés répondant à l'un des critères suivants :

- ▶ Être atteint d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie);
- ▶ Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200mm³ ;
 - Consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- ▶ Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- ▶ Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Attention: nouvelle liste = liste pour l'activité partielle

- ▶ Les vulnérabilités de la liste antérieure au 30/08/2020 persistent à des degrés variables selon les pathologies
- ▶ La liste du 30/08/2020 n'est pas présente sur le site: solidarites-sante.gouv.fr

Il faut garder en tête une possible vulnérabilité de ces salariés antérieurement bénéficiaires de l'activité partielle

Liste de questions fréquemment posées

- ▶ Sources : Société Française de Médecine du Travail

Est-ce que le médecin du travail peut s'opposer au retour au travail d'un salarié vulnérable?

- ▶ Non, sauf si danger pour des tiers : public, collègues,...
- ▶ Obligation de l'informer des risques et des moyens de prévention
- ▶ Le médecin peut proposer un poste aménagé, moins exposé, après échange avec le salarié et l'employeur
- ▶ Rôle du télétravail, d'un poste en bureau seul,...

Est-ce que le service de santé au travail doit contacter tous les salariés vulnérables avant une reprise d'activité?

Non, l'employeur doit assurer une information à ses salariés :

- ▶ Sur les vulnérabilités susceptibles d'entraîner un risque de forme grave de Covid,
- ▶ Si le salarié a un doute sur des vulnérabilités susceptibles d'entraîner un risque de forme grave de Covid, lui recommander de se rapprocher de son médecin généraliste ou du médecin du travail

Le médecin doit-il « convoquer » des salariés que l'employeur lui aurait désigné comme vulnérables et en arrêt

- ▶ Pas de convocation par le médecin du travail
- ▶ Mettre en place la séquence suivante:
 - Appel de l'employeur qui conseille au salarié de se rapprocher du service de santé au travail pour demander une visite ou une téléconsultation

Possibilité de faire des listings de personnes vulnérables à l'employeur?

- ▶ Non, pas de listing par nécessité de respect du secret médical
- ▶ L'employeur informe les salariés s'estimant vulnérables qu'ils peuvent solliciter le service de santé au travail pour rencontrer le médecin et discuter des possibilités de prévention

Comment préserver la santé psychique des salariés dans ces circonstances exceptionnelles?

Validité des références antérieures : critères du rapport GOLLAC

- ▶ exigences de travail : gérer l'augmentation d'activité et l'inflation des procédures
- ▶ exigences émotionnelles : inquiétude des salariés
- ▶ autonomie: parfois autonomie limitée dans prise de décision
- ▶ conflits de valeur : nécessaire activité et protection de la santé des salariés
- ▶ insécurité du travail : avenir économique et sanitaire incertain (diminution d'activité)
- ▶ relations au travail : tensions liées aux incertitudes, exigences nouvelles, besoin de « rattraper une activité »

Perspectives

► Progrès accomplis :

- connaissances du risque infectieux
- prévention organisationnelle
- disponibilité des équipements de protection
- organisation du télétravail au plan technique et managérial (chartes, accords)

► Points faibles :

- difficultés du dépistage: délai de réalisation, délai d'obtention des résultats
- difficultés du traçage
- variation réglementaire, nécessité de veille législative et sanitaire
- suivi médical différé de certains salariés fragiles : opération décalées, kinésithérapie écourtée

Conclusion

- ▶ Objectif : vivre avec le virus en sachant que la situation actuelle est pourvoyeuse de facteurs de risques psychosociaux :
 - Exigences du travail :
 - quantitatives : nécessité de « rattraper »
 - qualitatives : procédures plus complexes
 - Insécurité du travail : incertitude économique, peur de la contamination
- ▶ Rôle du référent Covid, rôle du CSE pour associer les salariés à la démarche de prévention
- ▶ Nécessité de rassurer les salariés sur leur sécurité au travail : diminuer le risque Covid sans négliger les autres risques professionnels. En effet, l'accidentalité augmente habituellement dans contexte de reprise d'activité
- ▶ Autres axes : donner un objectif commun, donner du sens, être à l'écoute, repérer les fragilités

Éléments à prendre en compte en cas de nouveau confinement/nouvelle épidémie

Éléments généraux

- ▶ Mettre à jour entièrement le Document Unique et l'actualiser (plan d'action)
- ▶ Se rapprocher autant que possible des sources institutionnelles (notamment de votre Service de Santé au Travail)
- ▶ Diversifier les sources d'informations
- ▶ Centrer les sources d'information sur des médias sûrs et spécialisés
- ▶ Réaliser un plan de continuité de l'activité ou de reprise de l'activité
- ▶ Préparer à l'avance les différentes étapes possibles de l'épidémie
- ▶ Echanger avec le CSE (ou à défaut les salariés) sur les mesures envisagées/mises en place
- ▶ Faire un retour d'expérience sur la période passée suivi d'un plan d'action

Risques Biologiques

Certains aspects pourraient perdurer au-delà de la période actuelle :

- ▶ Le lavage des mains
- ▶ L'accès au gel hydro-alcoolique
- ▶ Réserve de masques
- ▶ La prise en compte du contact avec le public/gestion des files d'attente
- ▶ Procédures (personne malade, cas contact, etc.)

Risques Biomécaniques - télétravail

- ▶ Mettre en place un accord ou une charte ; mettre à jour l'existant en incluant le télétravail forcé de longue durée
- ▶ Préparer l'accès aux équipements et aux logiciels à distance
- ▶ Aider les salariés à installer et aménager un espace de travail à domicile (conseils à prendre auprès de votre service de santé au travail)

Risques Psychosociaux

- ▶ Maintenir le lien hiérarchique et entre collègues par des appels et/ou des réunions à distance
- ▶ Laisser de la flexibilité dans l'organisation en télétravail
- ▶ Rester vigilants sur l'hyperconnexion au travail
- ▶ Organiser la reprise (accueil individualisé, temps de réadaptation, etc.)
- ▶ Communiquer sur l'avenir de l'entreprise
- ▶ Prendre en considération les risques d'agression (port du masque, respect des règles sanitaires, etc.)
- ▶ Orienter si besoin vers un professionnel de santé (médecin du travail, psychologue, etc.)

Sources

- ▶ INRS (<http://www.inrs.fr/>)
- ▶ Ministère du Travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/>)
- ▶ Ministère de la Santé (<https://solidarites-sante.gouv.fr/>)
- ▶ Santé Publique France (<https://www.santepubliquefrance.fr/>)
- ▶ ANACT (<https://www.anact.fr/>)