

agir magazine

Covid-19

NUMÉRO SPÉCIAL

Les SSTI mobilisés !

p.16

**Début du confinement :
la mission des SSTI
renforcée**

p.24

**Déconfinement :
aider et accompagner
les entreprises !**

p.34

**Ce que doit faire
l'employeur et ce qu'il
ne peut pas faire...**

COVID-19

FACE AU CORONAVIRUS : POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



**Se laver
très régulièrement
les mains**



**Tousser ou éternuer
dans son coude
ou dans un mouchoir**



**Utiliser un mouchoir
à usage unique
et le jeter**



**Saluer
sans se serrer la main,
éviter les embrassades**

Vous avez des questions sur le coronavirus ?



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000
(appel gratuit)



par **Serge LESIMPLE**
Président de PRESANSE

PRESANSE : Association à but non lucratif, Présanse (Prévention, Santé, Service, Entreprise) est l'organisme représentatif des 240 Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) de France

« LES SSTI SUR LE TERRAIN DE LA CRISE... »

La crise sanitaire de ce début d'année a plongé les entreprises dans une situation inédite. Une partie de l'économie s'est retrouvée à l'arrêt et l'autre a dû poursuivre son activité, parce qu'elle était indispensable à la population, souvent dans des conditions difficiles.

Les enjeux de la santé au travail ont ainsi pris une ampleur sans précédent : Employeurs et salariés ont dû concilier exigences sanitaires et préoccupations économiques.

Quels sont les risques ? Comment se protéger ? Comment s'organiser ? Comment réagir en cas d'infection ? Comment rassurer ? Autant de questions auxquelles il a fallu trouver des réponses opérationnelles !

Nul doute que s'exprimeront de nombreux commentateurs ou experts pour expliquer a posteriori ce qu'il aurait fallu faire. Or, l'humilité et la mesure devraient être de mise. Et une réflexion collective réunissant tous les acteurs concernés devrait s'imposer pour anticiper, en responsabilité, les crises à venir.

De très nombreuses entreprises ont pu bénéficier de l'appui de leur Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) pour faire face à cette situation exceptionnelle. Voilà les faits. Elles ont pu compter sur des acteurs de proximité dont les compétences pluridisciplinaires sont restées très majoritairement disponibles et ont été largement mises à contribution.

En 2 mois, 1,5 millions d'actions de conseil ont été menées et 330 000 consultations médicales ont été réalisées, à distance ou en présentiel, dans le silence complet des pouvoirs publics sur l'action des SSTI et leur disponibilité...

Nous le rappelons, l'humilité s'impose en pareille circonstance : tout n'a pas été égal et réussi. Les SSTI ont été, comme tout acteur de terrain, confron-

té au choc de la pandémie et à l'évolution des consignes gouvernementales. Ils ont dû revoir leur organisation et leurs modalités d'intervention dans un temps record pour répondre à l'urgence sanitaire. Ils ont apporté massivement leur conseil et leur expertise aux employeurs et aux salariés, par des solutions pratiques compatibles avec les réalités de leurs activités.

Les pages qui suivent illustrent à la fois l'agilité des entreprises à mettre en œuvre des réponses concrètes permettant la poursuite de leur activité dans les meilleures conditions de sécurité possibles, et la capacité d'adaptation des équipes santé-travail présentes sur tout le territoire national, qui les ont accompagnés, parfois en partenariat avec d'autres parties prenantes et institutions de leurs régions.

Elles disent aussi à quel point les Services de Santé au Travail Interentreprises, administrés par des représentants d'employeurs et de salariés de l'économie locale, sont des acteurs de proximité, nécessairement préoccupés par la vie des TPE et PME de leur bassin d'emplois.

Au moment où s'ouvrent des négociations entre les partenaires sociaux pour une réforme du système de santé au travail, rejoignant la volonté de nombreux parlementaires et du gouvernement de la conduire avant la fin du quinquennat, ces retours de la crise « vus d'en bas », sont riches d'enseignements, au-delà du partage des pratiques.

Le pouvoir de décision, au plus près du terrain, est indispensable pour répondre à ses besoins réels. Et si un pilotage rénové des politiques de santé au travail par les partenaires sociaux et l'État, afin de sécuriser et harmoniser l'accompagnement des entreprises, est vivement souhaitable, la maîtrise locale des moyens, pour mettre en œuvre et innover, doit être préservée. La période que nous venons de traverser l'a parfaitement démontré !



SERVICE PUBLIC GRATUIT 24H/24, 7J/7



SAMU



POLICE
GENDARMERIE



SAPEURS
POMPIERS

Appel d'urgence pour sourds et malentendants



SMS



FAX



VISIO



TCHAT



Nouveau



**Application
gratuite**



Téléchargez sur



Site internet
www.urgence114.fr



+ INFORMATIONS
www.info.urgence114.fr



REF.: Mai 2019

Éditorial

3 Par Serge Lesimple

Actualités

7 Santé

11 Réglementation

Le Carnet • Agenda

12 Votre carnet d'adresses

13 Les rendez-vous à ne pas manquer

14 → DOSSIER SPÉCIAL

Changer

40 La prévention accessible pour tous...

42 Appel à projets pour accompagner la reprise !

43 La subvention « Prévention Covid »

Prévenir

44 Covid-19 : Vigilance sur certaines mesures

46 Sécurité sanitaire pour les activités de construction

Partager

49 Déconfinement : Nouvelles mesures pour les personnes en situation de handicap

Tendances

52 Innovation

53 Lecture

Billet

54 Par Hubert Seillan

Covid-19 Les SSTI mobilisés !



→ **Début du confinement :
la mission des SSTI renforcée !**

→ **Déconfinement : aider
et accompagner les entreprises !**

→ **Ce que doit faire l'employeur
et ce qu'il ne peut pas faire...**

AGIR avec vous !

AGIR Magazine a été créé en 2006 dans la dynamique de la première réforme de la « santé au travail », à l'initiative du CMIE, en partenariat avec l'agence Axe Partner Santé...



Une ligne éditoriale claire...



La ligne éditoriale d'AGIR Magazine vise à promouvoir la Qualité de Vie au Travail en termes de santé, sécurité et bien-être au travail; de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE); de développement durable; d'initiatives sociales et solidaires; et d'événements s'inscrivant pleinement dans ces axes...

Des principes fondateurs : Santé & Entreprise

- Sortir de la culture de réparation pour entrer dans une culture de prévention ;
- Réconcilier santé au travail et économie de l'entreprise ;
- Partager les actions positives en faveur de la qualité de vie au travail ;
- Replacer l'Homme au centre de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise ;
- Valoriser le travail comme un lieu d'épanouissement professionnel et personnel.

Diffuser & partager des bonnes pratiques !

- Promouvoir une culture de prévention dans toutes les entreprises et montrer que l'investissement dans la prévention participe de la Santé globale, tant du point de vue humain, social, qu'économique.
- Diffuser et partager des bonnes pratiques issues du terrain à travers des cas concrets, des initiatives durables et des solutions pragmatiques initiées par des entreprises et leurs salariés (TPE, PME, etc.).
- Exemplifier à travers des actions réelles, la valeur ajoutée de la coopération en actes entre les entreprises et leurs services de santé au travail.

santé  entreprise
agir magazine n° 88

AGIR Magazine

43-45 rue Jean Jaurès 92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 56 79 (10 90) - Fax : 01 56 79 (10 99)

Site Internet : www.agir-mag.com

Directeur de la publication

Thierry Niewiadomski
info@agir-mag.com

Responsable de la rédaction

Jérôme Audemard (10 92)
redac@agir-mag.com

Rédaction

Thierry Niewiadomski, Jérôme Audemard,
Bertrand Bourguine, Clémence Mortier,
Françoise Moulin

Secrétariat de rédaction

Estelle Bertrand
secretaire@agir-mag.com

Ont participé à l'élaboration du dossier spécial

L'association Présanse et les SSTI suivants :
IDF : ACMS, AMETIF, ASTE, CIAMT, CMIE,
EFFICIENCE Santé Travail, SEST, SIMT ;
Nouvelle Aquitaine : AIST87 ; Centre-Val
de Loire : CIHL45 ; Pays de la Loire : ST72,
SSTRN ; Bourgogne-Franche-Comté : OPSAT

Conception graphique

AXE PARTNER, Lydéric Dumont (10 95)
pao@axepartner.com

Graphistes-maquettistes

Mikaël Cabedoce

Iconographie - Photographie

AXE PARTNER, Mikaël Cabedoce

Crédit photos

Axe Partner, Adobe Stock

Imprimé par : PERFECT - U.E.

N° de commission paritaire : 1021 T 88315

Mai/Juin 2020

N° ISSN : 1952-7039

Dépôt légal à parution

Prix de vente au n° : 8,90 € (janvier 2019)

Vendu par abonnement : 53,40 € (6 n°/an)

SERVICE ABONNEMENT

abo@agir-mag.com

Périodicité : Bimestrielle

Agir Magazine est édité par :

sepods

Sarl Cap. 2146 € - Code NAF : 5814Z
RCS Paris - Siret : 538 419 987 00010
43-45 rue Jean Jaurès 92300 Levallois-Perret
direction@sepods.fr

Associé principal : Sarl Axe Partner

RÉGIE PUBLICITAIRE

AXE PARTNER

43-45 rue Jean Jaurès 92300 Levallois-Perret

01 56 79 10 90 • regie@agir-mag.com



Le Ministère du travail lance « Objectif reprise »

« Objectif reprise » doit sécuriser la reprise (ou la poursuite) de l'activité des TPE-PME post-confinement en agissant sur l'organisation du travail, la prévention des risques et les relations sociales.

Les difficultés que rencontrent de nombreuses TPE-PME à adapter leur organisation du travail à la reprise progressive des commandes, à structurer les mesures de prévention, à réguler les tensions internes post-confinement, ou encore à soutenir le travail de management sont de nature à fragiliser leur reprise ou leur poursuite d'activité. Pour les aider à passer ce cap, le ministère du travail confie au réseau Anact-Aract et aux Di(r)eccte, un dispositif d'appui gratuit destiné aux entreprises de moins de 250 salariés.

Muriel Pénicaud, Ministre du travail, a indiqué que « Le dispositif « Objectif reprise » doit permettre d'aider les

TPE et PME, qui représentent près de 7 millions de salariés, et dont les services RH sont souvent modestes, à surmonter les difficultés provoquées par le risque épidémique.

Il s'agit de mieux prendre en compte les enjeux liés aux conditions de travail et aux politiques de prévention-santé, afin de conforter la confiance des salariés et leur engagement dans la reprise. C'est indispensable pour relancer ou créer une dynamique collective interne. »

« Objectif reprise » propose trois modalités d'appui :

- **Sensibilisation** : au moyen d'un questionnaire en ligne, les TPE-PME peuvent identifier leurs points forts et axes de progrès en matière d'organisation, de prévention, et de relations sociales ;
- **Conseil** : celles qui souhaitent aller plus loin peuvent avoir accès à des modalités d'échanges et de conseils (orientation vers des solutions

existantes, échanges de pratiques en ligne, ou encore contact avec un expert des conditions de travail pour les entreprises de plus de 11 salariés) ;

- **Accompagnement** : identifiées selon des critères de priorité en région, des entreprises, ayant plus particulièrement besoin d'être soutenues, se verront conseiller un accompagnement adapté associant le personnel.

Pour Richard Abadie, le directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : « La qualité de la reprise d'activité se joue sur la capacité des entreprises à traiter des sujets tels que l'adaptation de l'organisation, les RH, la prévention, en s'appuyant sur le dialogue social. C'est l'ambition du dispositif que d'aider des entreprises de moins de 250 salariés à aborder simultanément et efficacement ces questions. »

Le dispositif est accessible depuis anact.fr/objectifreprise et travail-emploi.gouv.fr

L'OPPBTB accompagne les référents Covid-19 au sein des entreprises

En cette période d'épidémie du Covid-19, la mise en œuvre de mesures de prévention protégeant la santé des collaborateurs et de leur entourage est une priorité pour l'entreprise. Afin de les faire respecter efficacement, il est notamment demandé aux entreprises de désigner un

ou plusieurs référents Covid-19. Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des professionnels du BTP pour la prévention des risques, l'OPPBTB a mis en place de nombreux outils pour les soutenir dans la gestion de cette situation exceptionnelle. L'organisme propose

notamment deux outils gratuits de formation en ligne dédiés aux référents Covid-19. L'objectif est de les aider à s'approprier les nouvelles missions qui leur sont confiées ainsi que les outils mis à leur disposition pour y parvenir.

En savoir plus : www.preventionbtp.fr

« Mes Conseils Covid »

Le Ministère des Solidarités et de la Santé lance une nouvelle plateforme web de prévention et de conseils personnalisés face au Covid-19 : mesconseilscovid.fr.

[Mesconseilscovid.fr](https://mesconseilscovid.fr) est basé sur un questionnaire de situation géographique, professionnelle, sociale et médicale, amenant l'utilisateur directement vers les informations et recommandations officielles le concernant. Il permet ainsi à chacun d'être acteur de la lutte contre l'épidémie en se protégeant et en protégeant les autres. Ce site ne stocke aucune donnée personnelle sur un serveur centralisé. Il reste entièrement à la main de l'utilisateur



Premiers résultats du questionnaire télétravail et confinement Anact-Aract

En temps « normal », le télétravail, « ça » s'organise et « ça » s'anime pour répondre au mieux aux besoins des organisations et aux attentes des salariés. Qu'en est-il dans cette période de mise en œuvre du télétravail de façon contrainte ? 4152 personnes ont répondu à une consultation menée par le réseau Anact-Aract sur internet entre le 8 et le 15 avril. Premiers résultats.

Information régulière, priorisation des activités, animation d'équipe, appui à la réalisation du travail... sont quelques-uns des rôles clés du management à distance. Comment ont-ils été mis en œuvre dans la période de crise pour les répondants ?

- Une très grande majorité des répondants a bénéficié rapidement de réunions régulières d'équipe à distance et d'échanges avec leur manager - au rythme d'au moins une fois par semaine dans plus des 2/3 des cas ;

- Les temps d'échange manager-collaborateur ont permis d'aborder, prioritairement, le bon avancement des missions ainsi que la priorisation des tâches et, dans une moindre mesure, les difficultés liées au travail ainsi que les situations individuelles ;
- 48% des répondants ont cependant un sentiment de moindre efficacité au travail (parmi lesquels les personnes ne pratiquant pas le télétravail auparavant sont surreprésentées) ;
- 50% s'estiment, par ailleurs, plus fatigués qu'à l'accoutumée - sans lien avec la charge de travail perçue (et, parmi eux, davantage de femmes et de managers) ;
- 45% ont le sentiment de travailler « plus » que d'ordinaire (dont une proportion plus importante de managers) ; tandis que 36% ont le sentiment de travailler moins.

Quels enseignements ?

Dans un contexte difficile, les encadrants semblent donc développer certaines pratiques-clés du management à distance que sont l'information, l'animation d'équipe ou encore la priorisation des activités. Il semble cependant utile de les appuyer pour qu'ils puissent mieux prendre en compte les sentiments de fatigue et d'inefficacité qu'expriment près de la moitié des répondants. Ces résultats invitent en particulier à renforcer les pratiques managériales en matière d'écoute des situations individuelles, d'appui à l'articulation des temps de vie, de partage du sens au travail. Ils incitent également à outiller les managers en matière de régulation de la charge - un sujet qui se place, dans notre consultation, au 6ème rang seulement des thèmes abordés lors des échanges manager-salarié.

Coronavirus et travail : l'essentiel à savoir avec le code du travail numérique

Santé, sécurité, mesures à prendre, responsabilité de l'employeur, droit de retrait, visites médicales, spécificités des secteurs et métiers, congés, temps de travail, activité partielle, télétravail,

licenciement, garde d'enfants, accords collectifs, formation professionnelle, chômage... En cette période exceptionnelle, vous pouvez retrouver toutes les informations sur les droits et devoirs

des salariés et employeurs avec le code du travail numérique.

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

MAÎTRISONS ENSEMBLE VOS RISQUES PROFESSIONNELS



Nos missions

- Conseiller les entreprises pour les aider à préserver la santé des salariés et à assurer leur sécurité.
- Calculer et notifier les taux de cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises.
- Contribuer à l'indemnisation des victimes de pathologies professionnelles.

UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE D'EXPERTS
EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
au service des entreprises d'Ile-de-France

Associer télétravail et qualité de vie au travail

Actualités



Le réseau Anact-Aract a lancé un kit pour aider les entreprises à mettre en place le télétravail, le déployer à titre exceptionnel, ou encore en améliorer les pratiques. Il permet de combiner réalisation de l'activité à distance et qualité de vie au travail.

Ce kit téléchargeable gratuitement donne accès à une méthodologie concrète, étape par étape, pour construire de façon participative une démarche « télétravail ». Pragmatique,

il propose 3 portes d'entrées selon la situation de l'entreprise ou de l'organisme public :

- Un module « Mettre en œuvre le télétravail » pour une première approche du télétravail hors période de crise ;
- Un module « Améliorer vos pratiques » pour les organisations qui ont déjà adopté le télétravail et souhaitent faire évoluer leurs pratiques ;
- Un module « Faire face à l'urgence » pour déployer rapidement du télétravail à titre exceptionnel.

Chaque partie contient une boîte à outils et l'ensemble est complété par une foire aux questions. Destiné aux dirigeants, DRH, chefs de projets et représentants du personnel, ce kit accessible en ligne sur anact.fr permet de favoriser l'accès au télétravail et de préserver le bon fonctionnement des équipes. L'ensemble de la démarche vise à intégrer les conditions de travail tout en prenant en compte la nature de l'activité à réaliser et les enjeux des organisations.

Téléchargez le guide sur www.anact.fr

Covid-19 : Les fiches conseils métiers

Le ministère du Travail propose des fiches conseils métiers destinées aux salariés et employeurs des secteurs qui ne peuvent pas recourir au télétravail. En trois temps (préparer, réaliser, vérifier), ces fiches pratiques rappellent les mises en œuvre indispensables pour se protéger des risques de contamination

au covid-19. Elles concernent notamment l'intérim, l'entretien de locaux, les métiers de l'agriculture, l'élevage, l'agroalimentaire, le commerce de détail, la restauration et l'hôtellerie, le transport et la logistique, l'aide à domicile... La liste est régulièrement mise à jour. Ces fiches sont rédigées sous le

pilotage de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, avec le concours des ministères de l'Agriculture et de l'Économie, de l'Anses, du réseau Assurance maladie-Risques professionnels, de l'INRS, de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présanse.

Adaptation des délais de réalisation des visites et examens médicaux à l'urgence sanitaire

L'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 a aménagé les modalités de suivi de l'état de santé des salariés par les services de santé au travail (SST). Le décret du 8 avril 2020 vient adapter temporairement les délais de réalisation des visites et certains examens

médicaux par les SST. Le texte précise ainsi les conditions dans lesquelles les SST peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispen-

sable de les maintenir (que ce soit dans le régime général ou le régime agricole, pour les salariés et les exploitants). Il revient donc au médecin du travail de décider de maintenir, ou non, certaines visites.

Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020

Reconnaissance du harcèlement sexuel devant le Conseil des Prud'hommes

Par cet arrêt du 25 mars 2020, la Cour de cassation rappelle que, en droit du travail, le harcèlement sexuel est constitué notamment par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile, ou offensante (article L. 1153-1 1° du Code du travail). La définition du harcèlement sexuel ne fait nullement référence à l'élément intentionnel qui

n'est pas requis devant le juge civil (aux prud'hommes) pour caractériser un tel harcèlement, au contraire du juge pénal qui impose la réunion de trois éléments pour constituer l'infraction : l'élément légal, l'élément matériel et l'élément moral. Ainsi, la relaxe prononcée au pénal en raison du seul défaut d'élément intentionnel, dans le cadre de l'infraction de harcèlement sexuel, ne fait obstacle à la reconnaissance de tels faits par le juge civil.

Cass. soc., n° 18-23.682 du 25 mars 2020

Promesse d'embauche et grossesse

Par cet arrêt du 18 mars 2020, la Cour de cassation rappelle qu'aucun employeur ne doit prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, ou pour rompre son contrat de travail. À défaut, une telle décision serait constitutive d'une discrimination liée à l'état de grossesse. Ainsi, laisse présumer l'existence d'une telle discrimination la situation dans laquelle l'employeur renonce à la promesse d'embauche d'une salariée, suite à l'annonce de sa grossesse.

Cass. soc., n° 19-10.631 du 18 mars 2020

Habilitation de certains agents de la CNIL à effectuer les visites ou les vérifications



L'article 31 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, tel que modifié par l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 prévoit que sont autorisés par arrêté du ou des Ministres compétents, puis après avis motivé et publié de la Commission nationale

de l'informatique et des libertés (CNIL), les traitements de données à caractère personnel mis en œuvre pour le compte de l'Etat. Les agents de la CNIL ainsi que les agents habilités ont accès, de 6 heures à 21 heures, pour l'exercice de leurs missions, aux lieux, locaux, enceintes, installations ou établissements

servant à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel. La décision du 6 avril 2020 dresse, en annexe, la liste des agents de la CNIL habilités à effectuer ces visites et vérifications. Leur habilitation est valable jusqu'à leur cessation de fonction.

JORF du 8 mai 2020

Prévention des risques professionnels

INRS - INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ

www.inrs.fr

Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

Tél. Centre de Paris : 01 40 44 30 00 - Tél. Centre de Lorraine : 03 83 50 20 00



Handicap

AGEFIPH - www.agefiph.fr



L'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. L'Agefiph finance ses actions grâce aux fonds collectés auprès des entreprises. En complément des aides et dispositifs de droit commun, l'Agefiph propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Accidents du travail/Maladies professionnelles (AT/MP)

CNAMTS CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

www.risquesprofessionnels.ameli.fr



L'Assurance Maladie – Risques professionnels mène trois missions : la prévention des risques professionnels, l'indemnisation des victimes et la tarification des entreprises.

Développement durable

ADEME - AGENCE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA MAÎTRISE D'ÉNERGIE

www.ademe.fr



L'ADEME participe à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du développement durable.

Amélioration des conditions de travail

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

www.anact.fr

A partir de ses interventions sur le terrain, le réseau Anact conçoit et diffuse des outils et méthodes utiles pour améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

192, avenue Thiers - CS 800 31 - 69457 LYON Cedex 06 - Tél : 04 72 56 13 13



a LE SALON DES PROFESSIONNELS DE L'AMIANTE

29 ET 30 SEPTEMBRE 2020
PARIS EVENT CENTER - LA VILLETTE

Ce salon rassemble tous les ans tous les acteurs de la filière : donneurs d'ordres, maîtres d'ouvrage, institutionnels, diagnostiqueurs ou encore désamianteurs...

Le SPA, c'est l'expertise et un savoir-faire dédié pour comprendre

les dernières obligations réglementaires, les dernières évolutions et découvrir les solutions innovantes en matière de prévention des risques et de décontamination.

Des conférences et ateliers rythment les deux jours de salon autour de la

réglementation, de la montée en compétences et des évolutions du marché. Des tables rondes de retours d'expériences en présence d'institutionnels, permettent également d'apporter un éclairage sur les dernières actualités.

www.salonamiantefr

Les débats d' eurogip

À Paris, le 22 septembre 2020

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR DES SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES



Le secteur des soins aux personnes âgées dépendantes affiche en France une sinistralité au travail nettement supérieure à la moyenne nationale. Qu'ils soient indépendants, salariés d'un prestataire de services ou d'un établissement (EHPAD par exemple), les personnels dédiés aux soins des personnes âgées sont confrontés à de multiples risques professionnels

(physiques, chimiques, biologiques, psychosociaux...). La pénurie d'effectif constatée depuis plusieurs années ne fait que renforcer l'exposition à ces risques.

À travers les témoignages de représentants d'autres pays ou d'instances communautaires, l'objectif des Débats d'EUROGIP sera d'apporter un

éclairage européen sur les politiques publiques et les bonnes pratiques de prévention dans ce secteur.

Outre un enjeu majeur et immédiat de santé et sécurité au travail, une meilleure prévention des risques professionnels favorise dans la durée l'employabilité dans un secteur confronté aux défis du grand âge.

Covid-19



SOMMAIRE

<i>Introduction</i>	15	Déconfinement : aider et accompagner les entreprises !	24	Ce que doit faire l'employeur et ce qu'il ne peut pas faire	34
Confinement : la mission des SSTI renforcée !	16	<i>Les mesures à privilégier</i>	25	<i>Ce que l'employeur doit faire</i>	35
<i>Participer à la lutte</i>	18	<i>L'organisation des SSTI dans la phase de déconfinement</i>	28	<i>Ce que l'employeur ne peut pas faire</i>	36
<i>L'organisation des SSTI dans la phase de confinement</i>	20	<i>Les recommandations en synthèse</i>	32	<i>Ce que l'employeur peut faire sous certaines conditions</i>	36
				<i>En guise de synthèse</i>	39

Les SSTI mobilisés !

Dans le contexte de pandémie, depuis le « confinement » et aujourd'hui la reprise d'activité liée au « déconfinement », les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) sont mobilisés et accompagnent les employeurs et leurs salariés...
Faites appel à votre SSTI !

Les Services de santé au travail interentreprises (SSTI) assurent la surveillance médicale de près de 95% des salariés du privé ! Comment ? Grâce à un réseau et maillage du territoire qui en fait l'acteur le plus proche des entreprises pour la protection de la santé au travail en France. Ce réseau se traduit plus précisément par le suivi de 15 millions de salariés pour 1,5 million d'entreprises adhérentes. Regroupés au sein de Présanse, les 240 SSTI et leurs 17 000 professionnels constituent donc un réseau proximité unique, dédié à la prévention, qui est leur mission exclusive. Les équipes pluridisciplinaires des SSTI sont coordonnées par le médecin du travail. Elles regroupent des compétences à la fois médicale, technique et organisationnelle (médecins, infirmiers,

assistantes santé travail, techniciens et ingénieurs hygiène et sécurité, ergonomes, toxicologues, psychologues du travail...) et forment un collectif de professionnels spécialisés pour intervenir dans les entreprises. Ainsi, dès le début de la crise sanitaire du Covid-19 (« coronavirus »), les SSTI

“ Dès le début de la crise sanitaire les SSTI ont adapté leur organisation ! ”

ont adapté leur organisation ! À distance ou sur le terrain, ils répondent chaque jour aux besoins de conseils pratiques pour adapter la prévention sur les lieux de travail, et mettent en place les visites médicales indispensables, y compris en téléconsultation. Des permanences télépho-

niques sont assurées et des cellules psychologiques ont été déployées... Plusieurs centaines de professionnels de santé au travail se sont en outre portés candidats à la réserve sanitaire ! À l'heure de la reprise progressive d'activité de nombreuses entreprises, l'accès à des professionnels compétents pour répondre aux questions des salariés et des employeurs est essentiel pour les aider à trouver des solutions concrètes permettant de travailler dans les meilleures conditions de santé et de sécurité. Quelle organisation et quelle démarche de prévention adaptées mettre en place ? Quels sont les moyens de protection à disposition ? Quelle aide en cas de difficulté ? Les SSTI sont les conseillers des employeurs et des salariés pour la prévention des risques liés au Covid-19 et l'adaptation de leur organisation.

Début du confinement : la mission des SSTI renforcée !

Lorsque le président de la République a annoncé lundi 16 mars 2020 un confinement national face au coronavirus, avec une limitation drastique des déplacements, de nombreuses entreprises ont dû adapter leurs organisations de travail en ayant recours notamment au télétravail et à l'activité partielle. Mais les services essentiels à la vie de la Nation ont dû continuer de fonctionner, sur le terrain ! Citons bien évidemment les hôpitaux, les pharmacies, la police, la gendarmerie... mais aussi les commerces alimentaires, les supermarchés, les services de propreté, les services à la personne, les transports, l'énergie, etc. Ces salariés des secteurs dits « indispensables » ont représenté près de 5 millions de personnes des effectifs suivis habituellement par les SSTI. Dans les deux cas, la mission des SSTI demeure : protéger et garantir la sécurité des salariés. Et les SSTI ont su accompagner ces entreprises et leurs salariés, en s'adaptant

à leurs situations au travail respectives : ceux restés en « première ligne » (*Lire témoignage Maria Silvia Muntenau, médecin du travail au CMIE*) comme ceux placés en « deuxième ligne »... Ils ont aussi aidé les services médicaux dans le dépistage et la prise en charge des personnes (*Lire interview Muriel Husset, directrice générale de Santé au Travail 72*).

“
3 questions à Muriel HUSSET
 Directrice Générale
 Santé au Travail 72 (Le Mans)

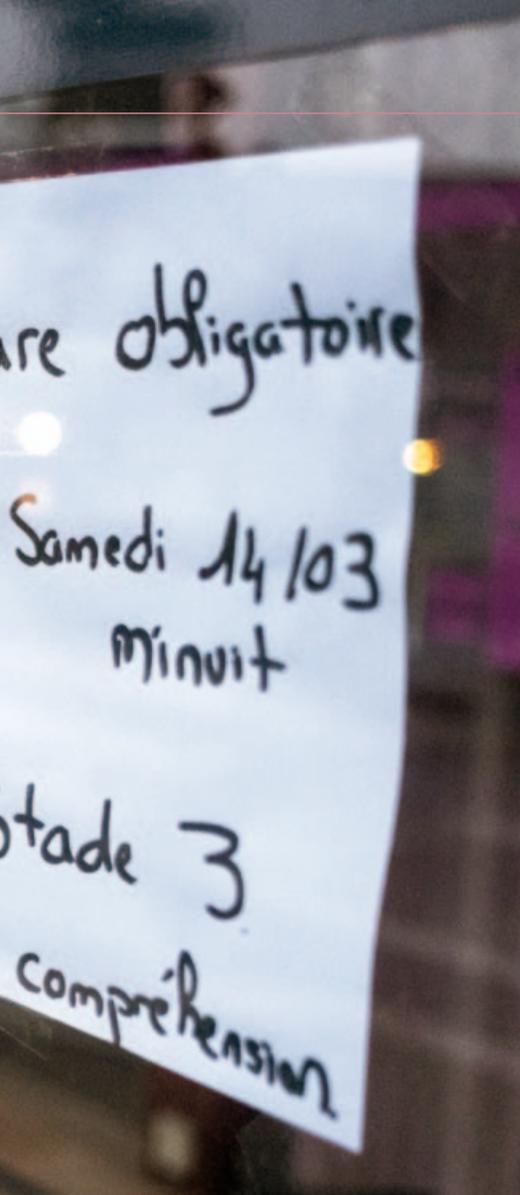
Afin de venir en aide au **SAMU** et **Centres Hospitaliers** durant l'épidémie, les Services de Santé au Travail Interentreprises ont mis à disposition leurs centres et leurs équipes pour le dépistage du Covid-19. La direction du service **Santé au Travail 72 (ST 72)** au Mans, témoigne.

« **Soutenir le Samu et aider les personnes... »**

Agir Mag : Vous coopérez au dispositif « CovAmbu 72 ».

Comment est née cette initiative ?

Muriel Husset : Dans la Sarthe, 35000 personnes se retrouvent sans médecin généraliste, parmi elles, de nombreux salariés. Quand elles ont des symptômes identifiés comme ceux du Covid-19, elles appellent le 15. Face à la forte demande, le Président du Conseil de l'Ordre des Médecins de la Sarthe a fait part au CH du Mans du potentiel vivier de professionnels de santé disponibles à Santé au Travail 72. Ainsi, 25 infirmiers et 17 médecins du travail se sont portés volontaires pour intégrer le dispositif « CovAmbu 72 », permettant au SAMU d'orienter des patients sur une plateforme départementale. Cette plateforme regroupe 6 centres Santé au Travail 72, 3 Maisons de Santé Pluridisciplinaires et 1 centre IRSA. Les infirmiers gèrent les



Témoignage
Dr. Maria Silvia
MUNTEANU
Médecin du travail
CMIE (Paris 9)

Le docteur Maria Silvia MUNTEANU, médecin du travail du **CMIE**, est intervenue du 23 mars au 09 juin 2020 à l'**Hôpital SAINT-ANTOINE** (AP-HP, Paris 12) pour assurer la surveillance médicale des personnels soignants ainsi que les visites de reprise... Retour d'expérience.

« Protéger la santé des personnels soignants... »

« Je suis médecin du travail au CMIE et j'ai eu le privilège, depuis le 23 mars, d'assurer ma mission de prévention à l'Hôpital Saint-Antoine. Mon intervention a concerné les consultations médicales et les visites de reprise du personnel soignant. Durant 2 mois, la majorité des consultations s'est focalisée sur les personnes symptomatiques - suspicions de contaminations - et dernièrement ma mission s'est centrée sur les visites de reprise après un arrêt de travail Covid-19.

Le circuit d'orientation et de prise en charge des soignants a été remarquablement organisé : toute personne présentant des symptômes ou inquiète s'adressait au centre de dépistage géré par les médecins infectiologues de l'hôpital. Dans l'attente du résultat, un arrêt initial de 3 jours était délivré, prolongé à 8 jours en cas de résultat positif au dépistage. Ensuite je prenais le relais avec, d'abord, un suivi téléphonique pour connaître l'évolution de leur état de santé, puis des rendez-vous présents pour les visites de reprise. Tous les jours, les médecins infectiologues mettaient à jour un tableau de suivi et me communiquaient les informations nécessaires sur les personnels soignants. L'état d'esprit général : « tenir, tenir malgré la peur... » Et toujours cette angoisse de ne pas représenter un risque pour les autres : patients, collègues ou proches... On passe ainsi de la peur de l'épidémie à l'épidémie de la peur.. Et malgré cela, les soignants sont tous restés courageux, déterminés, dévoués, à leur mission...! J'étais fière d'être à leur côté mais il nous faut, dès aujourd'hui, réfléchir à « l'après », et la manière de mieux les accompagner car leur protection est aussi une priorité » ...

appels téléphoniques entrants et organisent les rendez-vous au plus près des habitations des patients, où ils sont reçus par un médecin du travail pour une consultation. Suivant l'état de santé de la personne, le médecin prescrit un dépistage : le prélèvement est réalisé sur place par un infirmier. 48H après, le médecin reçoit les résultats et contacte le patient pour l'en informer. Si le résultat est négatif, il lui donne les préconisations pour surveiller son état de santé. Si le résultat est positif, un suivi par téléphone est mis en place pour constater l'évolution de l'état de santé et orienter la personne vers les services hospitaliers si nécessaire. Le dispositif a démarré le 20 mars et doit fonctionner jusqu'au 30 juin en l'état ; nous avons accueilli et orienté près de 2 500 personnes depuis l'ouverture...

Agir Mag : Comment conciliez-vous cette coopération sanitaire et votre action santé-travail ?

M.H : Depuis le début du confinement,

nous continuons notre mission auprès de nos entreprises adhérentes, avec une permanence d'une vingtaine de professionnels. Les médecins du travail assurent les visites de reprise, d'embauche et visites urgentes à la demande. Nous avons mis en place deux lignes directes : des assistantes en santé au travail et des infirmiers répondent et conseillent les employeurs et leurs salariés, puis si besoin organisent un rendez-vous. Nous

“Protéger les salariés restés en 1ère ligne... Suivre ceux placés en 2ème ligne...”

recevons beaucoup d'appels relatifs à l'épidémie de Covid-19, notamment concernant les mesures de sécurité à mettre en place. Nous échangeons aussi avec les Branches professionnelles du département... D'emblée nous avons eu pour objectif d'articuler au maximum les deux plans : continuer notre activité de conseil et de suivi auprès des

employeurs et leurs salariés mais aussi aider la population générale via le dispositif « CovAmbu 72 ».

Agir Mag : C'est le sens même de votre mission ?

M.H : Les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail sont des professionnels de santé. Ils apportent naturellement leur contribution durant cette période en se mettant à disposition du Centre Hospitalier du Mans et du SAMU pour leur donner plus de souplesse dans la prise en charge des patients. C'est notre mission de prévention et participer à ce dispositif est une évidence ! Du coup, les personnes ont peut-être une meilleure conscience que leur service de santé au travail peut faire beaucoup de choses pour elles et que nous sommes à disposition des entreprises, des salariés mais aussi de la population lorsque la situation sanitaire l'exige...

Témoignage **Elvira LOUIS**

Gérante
BOULANGERIE LOUIS
(Chilly-Mazarin, 91)

Les commerces alimentaires sont parmi les activités essentielles qui fonctionnent depuis le début de la crise sanitaire. Un double défi se pose à eux : protéger leurs salariés et protéger le public qu'ils reçoivent... Un défi qu'a relevé la **Boulangerie LOUIS**, en réagissant et s'adaptant à l'épidémie avec le soutien continu d'**EFFICIENCE Santé au Travail** et son médecin du travail, le **docteur Martine Gauthier**.

« Cela nous a permis de tenir le choc... »

« Depuis le début de la crise, comme toutes les boulangeries de France, nous avons dû nous organiser urgemment pour rester ouverts et fournir nos clients tout en contribuant à l'effort de la Nation. Pourtant la crise sanitaire a impacté à 50% notre activité économique et nous avons dû placer des salariés en activité partielle. Pour un petit commerce c'est difficile à gérer, d'autant plus qu'il fallait intégrer un autre paramètre inédit dans notre quotidien de travail : la peur liée à la transmission du coronavirus... et donc protéger nos salariés et nos clients. Une priorité en tant que chef d'entreprise. Comment faire ? Et surtout comment savoir si ce que l'on fait est bien ? C'est ici que notre service Effcience Santé au Travail et notre médecin du travail, Martine Gauthier, nous ont aidés et guidés dans chacune de nos actions. Cela débute avec des « consignes de bienveillance » à l'attention de notre clientèle (organisation des entrées et sorties, gestion des attentes et des files, nombre de clients en boutique, modalités de paiement...), mise à

disposition de gel hydroalcoolique, plan de désinfection et nettoyage systématique de nos équipements et surfaces de travail, affichage des informations utiles, etc. Puis la protection physique de nos salariés : port de gants et de masques (que nous avons conçu au départ avec une coque en tissu car il n'y en avait pas...) ...

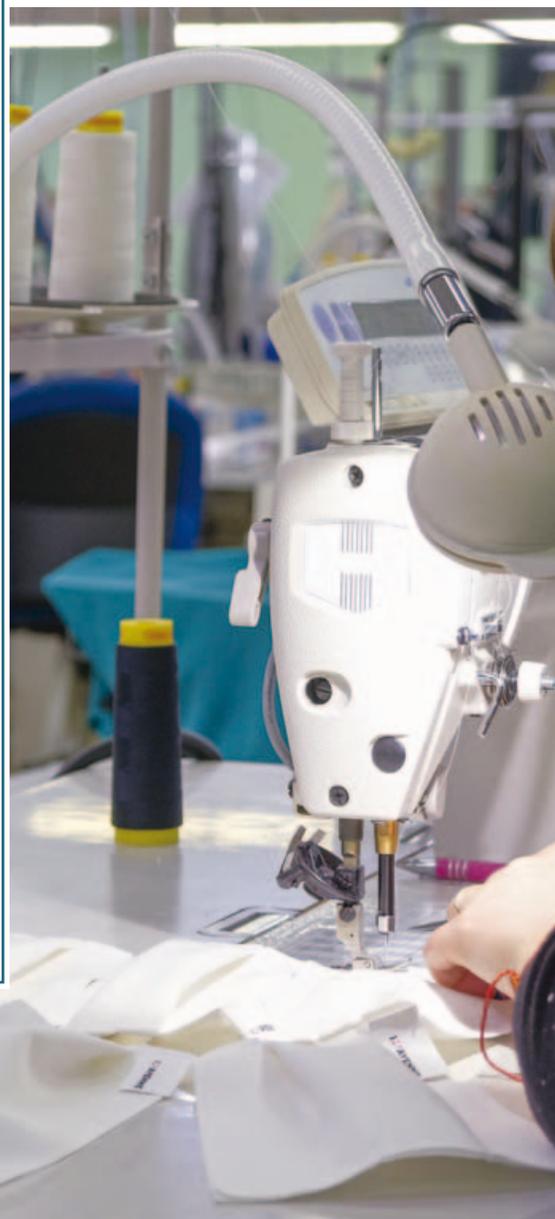
Parmi nos 11 salariés, 3 sont en contact avec le public. Le docteur Martine Gauthier a analysé, conseillé et validé l'ensemble de notre plan d'action, ce qui a été pour nous très rassurant ! Et puis, il y a ce que vous « redoutez » dans ce contexte ambiant et qui se produit : un de vos salariés vous annonce qu'un proche de sa famille est suspecté de symptômes covid-19, donc un « contact indirect » ! Là, il faut être clair : tout le monde a peur ! Vous pensez à votre personnel, à vos clients, à vous-même... Vous reprenez vos esprits et vous sollicitez votre médecin du travail ! Notre salarié a été immédiatement isolé pour la surveillance de son état de santé (NB : il s'est avéré au final qu'il n'était pas porteur du virus...) mais l'impact psychologique sur notre petite équipe a été considérable !

L'équipe d'Effcience Santé au Travail et le docteur Martine Gauthier ont su nous tranquilliser en apportant une réponse à la fois collective et individuelle, notamment au niveau du soutien psychologique de nos salariés. Ils ont remonté le cheminement de l'activité et des interactions entre les personnes pour évaluer la situation, les risques et en tirer les recommandations à suivre. L'ensemble de ces mesures a permis de protéger mes salariés (aucun cas de Covid-19 dans notre entreprise) et nous a fait tenir le choc pour traverser une épreuve que je n'avais jamais connue en tant qu'employeur. Je leur témoigne ici, à nouveau, toute ma reconnaissance ! »

« Participer à la lutte... »

C'est l'esprit de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 qui précise que « les Services de santé au travail interentreprises participent à la lutte contre la propagation du Covid-19 ». Axé sur la prévention contre le risque de contagion et l'appui des entreprises (**Lire témoignage Françoise Artières, Directrice des ressources humaines de Jeff de Bruges, page 21**), l'accompagnement des SSTI vise alors en particulier :

- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés adopté par le décret du 8 avril 2020, pour notamment permettre la réalisation des visites



d'embauche dans les entreprises qui connaîtraient un surcroît d'activité ou de besoin en main d'œuvre ;

Rappelons que l'adaptation des visites médicales visées par ce décret permet de reporter les visites médicales non urgentes jusqu'à fin 2020 sous avis et décision du médecin du travail (*lire page 11*).

- Un appui pour la révision de l'évaluation des risques pour les entreprises qui ont poursuivi ou adapté leur activité : les risques liés à l'adaptation de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, au Covid-19, les risques psychosociaux liés notamment au télétravail, etc.



3 questions à Dominique BRUNEAU
Psychologue en santé au travail
ACMS
(Suresnes, 92)

Durant les huit semaines du confinement, ce sont plus de 50 000 appels téléphoniques et 48 000 courriels qui ont été reçus et traités par les médecins du travail et les équipes opérationnelles de l'ACMS, Service interentreprises de santé au travail intervenant sur les huit départements d'Île-de-France...

« L'importance du lien de proximité... »

Agir Mag : A quelles problématiques avez-vous dû répondre ces dernières semaines ?

Dominique Bruneau : Depuis le début de la crise sanitaire, nous sommes en contact régulier avec les employeurs, les DRH et les représentants du personnel dans les secteurs de l'approvisionnement, du transport, de la logistique et surtout du médico-social (EHPAD, services de soins et d'aide à la personne...). Ils nous sollicitent sur la prévention des risques psychosociaux, l'élaboration du volet Covid-19/RPS du DUERP, la reconstruction du collectif de travail après plusieurs semaines de confinement, la conduite à tenir face à des salariés inquiets des risques de contamination ou éprouvés par la maladie... Le décès d'un salarié est un sujet particulièrement sensible. Comment gérer ce type d'événement ? Comment maintenir les rites d'accompagnement du deuil dans ces circonstances où les rassemblements sont interdits et où la communication passe essentiellement par les outils numériques ?

Agir Mag : Comment intervenez-vous concrètement auprès des entreprises ?

D.B : Les psychologues en santé au travail de l'ACMS participent aux réunions de CSE et entretiennent des relations directes avec les entreprises : conseils sur les mesures à prendre pour limiter les risques psychosociaux, accompagnement personnalisé, orientations

vers les structures externes ad hoc... Nous avons également développé une série d'outils : guides pratiques, fiches conseils et diaporamas... Devant la profusion de documents publiés ces dernières semaines, les entreprises sont en effet un peu perdues. Elles comptent sur nous pour les guider vers les informations utiles, les aider à les décrypter et à trouver les réponses à leurs questions.

Agir Mag : Quels enseignements tirez-vous de cette expérience ?

D.B : Cette crise sanitaire nous a amené à revoir la façon dont nous exerçons notre métier, par essence métier de contact physique, et nous adapter à de nouveaux outils. Nous avons ainsi pu expérimenter, comme la grande majorité des salariés, les effets de ces transformations subies (déstabilisation, perte de repères, mais aussi occasion d'innover, de développer des savoir-faire et compétences...). Mais le principal enseignement, me semble-t-il, c'est que dès les premiers jours de la pandémie de nombreuses entreprises se sont tout naturellement tournées vers leur service de santé au travail. Ce qui signifie qu'elles nous reconnaissent comme des interlocuteurs de premier plan, capables d'apporter des réponses concrètes et pertinentes à leurs problématiques. L'ampleur des sollicitations que nous avons reçues ces dernières semaines suffit à démontrer l'importance de ce lien de proximité...



L'objectif est notamment de prendre les mesures individuelles, collectives et organisationnelles nécessaires pour protéger les salariés dont la présence physique est restée nécessaire au sein des locaux (*Lire témoignage Elvira Louis, Gérante de Boulangerie LOUIS*) : communiquer sur la conduite à tenir en entreprise (faire appliquer les mesures barrière, définir les règles concernant le travail en groupe et les habitudes liées à la culture d'entreprise) ; favoriser les réunions téléphoniques ou en visioconférence et si une réunion « physique » ne peut être évitée, respecter les règles de distanciation entre les participants (se tenir à plus d'un mètre les uns des autres, porter un masque...) ; éviter ou



reporter les déplacements jugés non indispensables ; aérer et ventiler les locaux de travail ; se référer aux « fiches conseils » par secteur d'activité ou par métier du ministère du Travail pour assurer la sécurité des travailleurs mobilisés (livraison, caisse, boulangerie, agriculture, commerce, etc.) et à chaque fois possible mettre en œuvre le télétravail.

- Une information sur l'évolution des connaissances liées au Covid-19 (symptômes, traitement, dépistage, règles de prévention, etc.) ;
- L'accompagnement actif des entreprises qui reprendront leur activité dans la phase de déconfinement, en répondant à leurs demandes en matière de prévention.

Par ailleurs, tel que prévu par l'ordonnance du 1^{er} avril, les médecins du travail peuvent prescrire des arrêts de travail aux « personnes atteintes ou suspectées d'infection au Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile », au minimum jusqu'au 30 juin 2020 (décret du 27 mai).

Comment se sont organisés les SSTI pour accompagner les entreprises dans la phase de confinement ?

A la suite des mesures gouvernementales liées au confinement et annoncées le 16 mars, les services de santé au travail interentreprises ont adapté leur organisation et mis en place des plans de continuité d'activité (PCA) afin de préserver la santé et la sécurité des salariés de leurs entreprises adhérentes. Grâce à leur réseau de proximité et leurs équipes pluridisciplinaires, ces « PCA » ont permis notamment



Témoignage
Françoise ARTIERES
DRH - JEFF DE BRUGES
(Ferrières-en-Brie, 77)

Le siège social de **Jeff de Bruges**, enseigne d'une entreprise de l'industrie agroalimentaire, et basé en Seine-et-Marne, est suivi par le **Docteur Régine CODRON, Médecin du travail à l'ACMS**. L'équipe santé-travail de l'ACMS a mis en œuvre un accompagnement à large spectre dès le début de la crise, avant même le confinement, prolongé jusqu'à la reprise d'activité...

« Notre SSTI a été là quand on en a eu besoin ! »

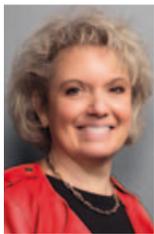
« Nous entretenons une relation de proximité et de confiance avec notre médecin du travail et c'est donc naturellement que nous nous sommes tournés vers elle dès le début de la crise. A ce moment-là, nous avons d'abord cherché à prendre la mesure de toutes les annonces qui paraissent chaque jour, pour parvenir à gérer cette surinformation !

D'un commun accord, nous avons agi sur un axe prioritaire : la protection des salariés du siège social et de nos succursales. Sur ce point nous avons suivi ses préconisations et initié une action de sensibilisation interne sur la mise en place des « mesures barrière » (hygiène des mains, règles de distanciation...), tout en assurant la mise à disposition de gel hydroalcoolique, masques de protection, désinfectant, etc. Corrélativement, nous avons évalué la situation des personnes « vulnérables » parmi nos collaborateurs : c'est le cas notamment d'un collaborateur en mi-temps thérapeutique que nous avons maintenu en emploi pour ne pas le fragiliser davantage sur l'as-

pect psychologique, en s'assurant de toutes les précautions sanitaires suivant les recommandations du Docteur Régine Codron ; c'est le cas aussi d'un autre salarié, diabétique, que nous avons par contre immédiatement placé en activité partielle pour éviter tout risque de contagion car le diabète constitue un facteur de risque de développer des formes graves de Covid-19... Ensuite nous avons organisé la mise en place du télétravail pour les salariés du siège social. Ce fut difficile car nous avons dû réagir « du jour au lendemain » avec des moyens techniques et technologiques pas toujours adaptés... L'ACMS nous a fournis des guides pratiques pour nous aider et nous a conseillés tout au long de la démarche, en prenant en compte également la question de la « charge mentale » liée au confinement. A ce titre, nous avons intégré le risque Covid-19 dans notre document unique d'évaluation des risques professionnels, sur les différents aspects (protection de la santé, risques psychosociaux, hygiène des locaux...), et l'avons remis à notre médecin du travail pour suivre son avis, en liaison avec nos autres partenaires.

Enfin, en cette phase de reprise, nous avons formé l'équipe des sauveteurs-secouristes du travail en intégrant un volet « Covid-19 » afin qu'ils puissent fonctionner en interne comme personnes ressources (se protéger, protéger les autres, suivre les consignes, conduite à tenir, etc.). Au final, je peux dire que notre SSTI a été là quand on en a eu besoin ! Notre médecin du travail a une très bonne connaissance de l'entreprise, il est notre même interlocuteur depuis dix ans ! Son aide et ses conseils nous ont permis d'avoir une vision globale, dans un souci de précaution et un climat de confiance » !

d'accompagner les entreprises, leurs salariés et leurs représentants pour mettre en place les mesures de protection adaptées sur les lieux de travail ; assurer le suivi de la santé au travers des visites médicales indispensables, y compris en téléconsultation ; organiser des permanences téléphoniques et des webinaires de conseils pour les employeurs ; déployer des cellules psychologiques pour le soutien des salariés ; et mettre à disposition des guides et des outils pratiques : kit de sensibilisation, veille sanitaire, etc. (**Lire témoignage Laurence Beaubelique, Directrice des ressources humaines de BLS Location**).



© Photo : BLS Location

Témoignage
Laurence
BEAUBELIQUE
DRH
BLS LOCATION
(Limoges, 87)

BLS Location est spécialisé dans la location de matériel et équipement pour les secteurs TP, BTP et INDUSTRIE. La structure emploie 60 salariés, répartis sur 18 agences situées principalement en Nouvelle Aquitaine. Pour maintenir l'activité de ses sites durant le confinement, l'entreprise a utilisé à plein l'ensemble des moyens et outils mis à disposition par son service de santé au travail interentreprises, l'**AIIST 87**, dont le siège est basé à Limoges.

« Utiliser les moyens mis à notre disposition »

« Avant le début de la crise sanitaire Covid-19, ma relation avec l'**AIIST 87** concernait essentiellement l'obligation de suivi médical périodique de nos salariés. Je précise à ce sujet que les « visites médicales » ont continué à se dérouler durant la phase de confinement (à distance) et post-confinement : notre médecin du travail, le **docteur Pascale Brachet** a notamment assuré toutes les visites de reprise.

Au-delà, j'ai mis à profit cette période pour augmenter notre relation à travers deux questions initiales : quels autres services peuvent-ils nous rendre ? Et quels moyens peuvent-ils nous proposer ? J'ai donc découvert l'offre de services de notre SSTI et je peux dire aujourd'hui que la surveillance médicale n'est qu'une partie de leurs compétences !

Notre impératif était de maintenir l'ensemble de nos sites de location en activité, en protégeant nos salariés et nos clients, pas uniquement pour des motifs économiques, mais aussi pour répondre aux besoins matériels des professionnels res-

tés en activité... Face à la masse d'informations qui a déferlé sur les entreprises, il y avait de quoi se sentir perdu !

En premier lieu, j'ai récupéré sur le site internet de l'**AIIST 87** les outils pratiques et synthèses actualisées, notamment pour les TPE et PME : fiches métier; kit d'information et de sensibilisation, subvention pour les équipements de protection, FAQ, etc. Ensuite j'ai contacté la Cellule Etudes et Mesures pour actualiser notre Document unique d'évaluation des risques professionnels en intégrant le Covid-19. J'ai pu utiliser l'outil méthodologique (« tableur ») mis à disposition et me suis également appuyée sur la « fiche d'entreprise » pour procéder à cette réactualisation. Je l'ai adressé à Marie-Claude Virondeau, Technicienne hygiène sécurité, qui l'a analysé et validé par retour en 24h !

Par ailleurs, l'**AIIST 87** a pris l'initiative d'appeler directement ses adhérents pour leur présenter ses prestations d'aide et de conseils. J'ai rebondi sur cette démarche en leur proposant de réaliser une visioconférence à ce sujet avec des chefs d'entreprise du département - car je suis également Présidente de la CPME 87. Elle a été animée par **Stéphane Vaccaro, Ergonome**, qui a privilégié un échange très interactif, type questions/réponses. A l'issue de cette action, chaque chef d'entreprise participant a reçu le « kit pour la reprise d'activité de votre entreprise » composé d'une feuille de route, de fiches conseils, d'une fiche mission référent Covid19, FAQ personnes vulnérables, etc.

Voilà, il faut mettre en avant ce type d'action collective et montrer son apport concret pour les entreprises car on dit souvent « quand ça va mal » mais plus rarement quand « ça va bien »... Ramené à BLS, tous nos sites de location sont restés ouverts depuis le début de la crise et nous le devons en partie au plan de continuité d'activité de l'**AIIST 87**. »



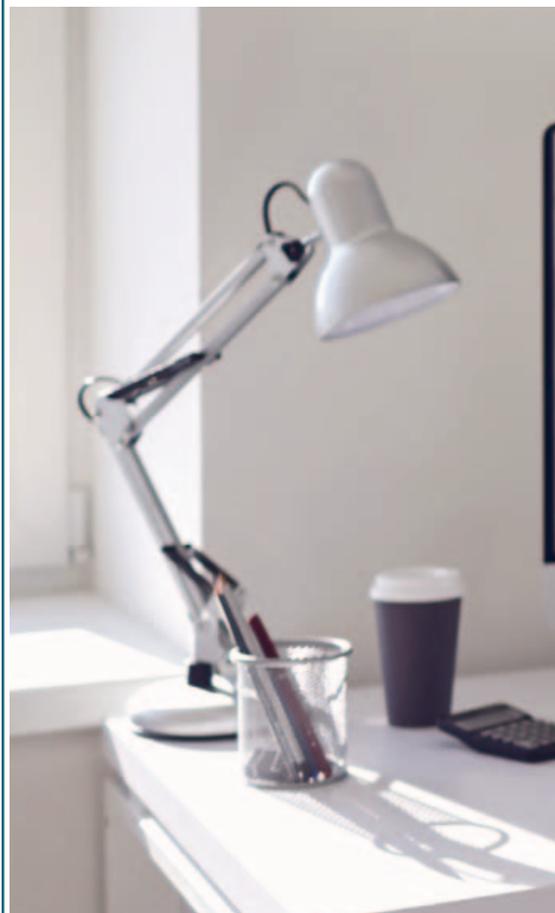
3 questions à
Bettyna LEVEL
Directrice
générale
CMIE (Paris 9)

Le **Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE)** a misé sur le digital pour maintenir et assurer les « visites médicales » des salariés suivis, placés en confinement. Après deux mois de retour d'expérience, près de 5000 téléconsultations ont été réalisées, dont 57% de visites initiales/d'embauche et 18% de visites de reprise...

« La téléconsultation à 360 degrés ! »

Agir Mag : Comment avez-vous géré les visites médicales durant le confinement ?

Bettyna Level : La pandémie était à nos portes et nous devions nous organiser rapidement pour accompagner nos entreprises adhérentes et leurs sa-



lariés placés en confinement. Il s'avère que nous avons déployé récemment la solution « Padoa » qui propose, entre autre, un outil de téléconsultation. Dans le contexte, cette solution digitale a pris toute son importance ! En effet, après avoir obtenu l'accord de la Directe IDF, la téléconsultation a pu être proposée en quelques jours à nos adhérents. Il a été mis en place une formation en visioconférence de nos médecins du travail et de nos infirmiers(ères) en santé travail pour une prise en main rapide. Ainsi en 2 heures, nos professionnels de santé étaient prêts et partants pour se lancer dans cette aventure des temps modernes. De plus, cet outil étant complètement intégré avec le dossier médical en santé au travail et notre système de convocation, chaque professionnel du CMIE a pu accéder aux informations utiles à leur mission, en temps réel !

Agir Mag : Quelle organisation et quelles priorités ont été définies ?

B.L : Les entreprises dont l'activité a continué car nécessaire à la vie de la

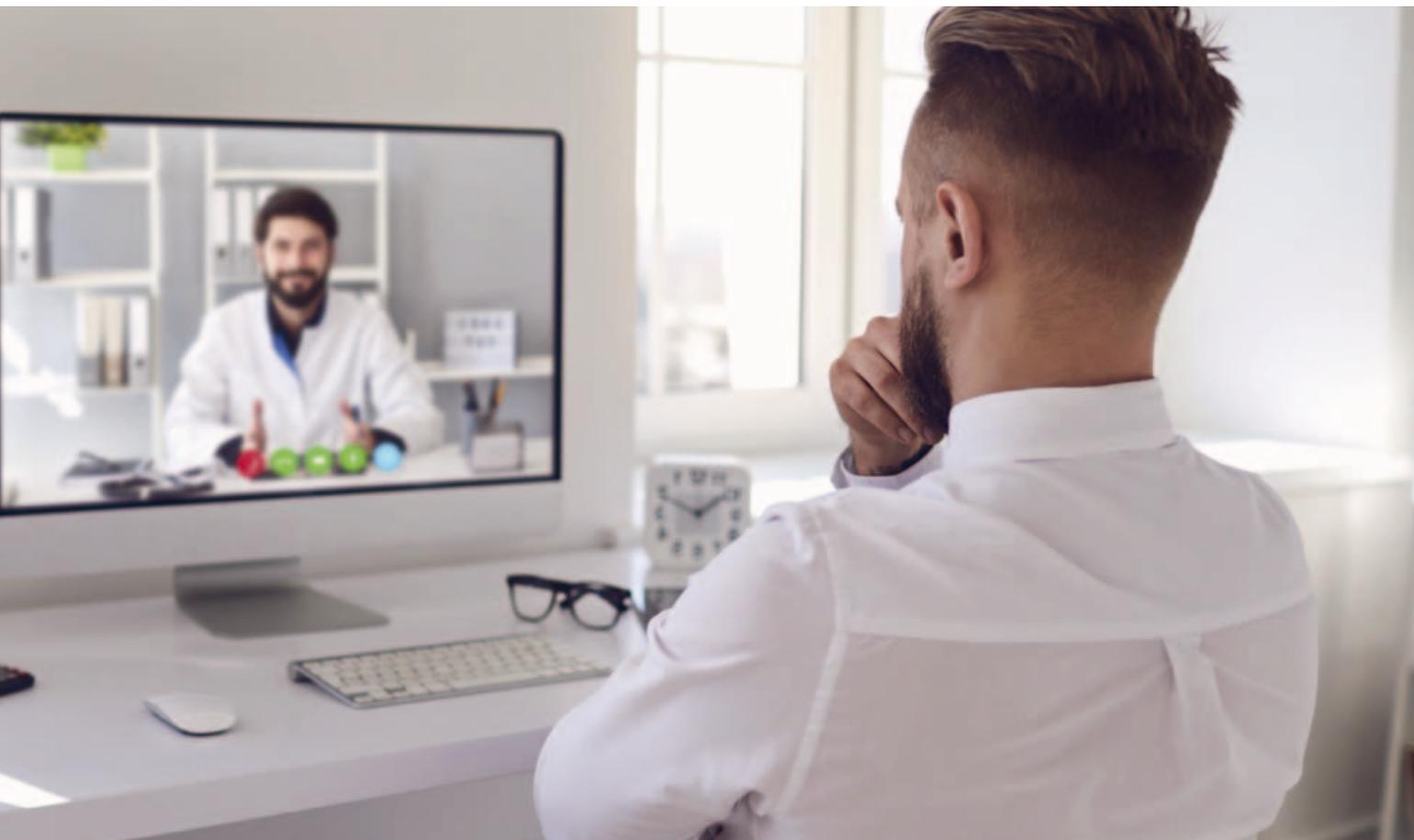
Nation ont été priorisées. Dans un second temps, la téléconsultation a pu être proposée aux télétravailleurs d'autres secteurs (tertiaire notamment). Cette démarche a permis d'assurer le suivi du plus grand nombre de salariés parmi ceux restés en activité, sans accumuler de retard. Elle s'est révélée également un moyen très adapté pour orienter les personnes suspectées de Covid-19. Du fait de la pandémie,

“ *Transférer les moyens et utiliser de nouveaux outils,* ”

les médecins du travail ont une nouvelle compétence et peuvent prescrire des tests de dépistage ainsi que des interruptions d'activité ou des arrêts de travail. La téléconsultation permet de mettre en contact les salariés suivis avec un professionnel de santé avec rapidité et en toute sécurité. Les documents émis par les professionnels de santé à l'issue de la consultation sont accessibles sur le portail salarié sécurisé et l'employeur dispose des informations qui lui sont réservées !

Agir Mag : Quel est votre bilan de l'apport de la téléconsultation ?

B.L : Les téléconsultations ont représenté jusqu'à plus de 70% de nos visites durant la période de confinement. Aujourd'hui, au CMIE, la téléconsultation est à 360° ! Elle est réalisable via une connexion internet sur ordinateur avec webcam, sur tablette ou sur smartphone et possible de n'importe où en entreprise, dans un bureau isolé, en télétravail, ou dans l'un de nos 20 centres en Île-de-France... Les visites présentielles sont restées actives pour les salariés qui nécessitaient un examen clinique ou qui n'étaient pas en mesure de se connecter à distance. Mais la téléconsultation s'est révélée être un moyen technique ergonomique, facile et interactif pour répondre aux besoins des employeurs et de leurs salariés. Ce mode de « visite » s'inscrit indéniablement dans les pratiques d'aujourd'hui et de demain pour faire que l'expertise de la prévention soit accessible pour tous, par la proximité technologique... ”





Témoignage

**Hervé
CORNOU**

Architecte associé
PALISSAD
ARCHITECTURES
(Paris 13)

Palissad Architectures, agence parisienne spécialisée dans l'architecture, l'urbanisme et l'architecture intérieure, a mis en œuvre collectivement, pour la première fois, le télétravail du fait de la crise sanitaire... Une première réussie grâce à l'accompagnement et aux conseils de son SSTI - **EFFICIENCE Santé au Travail**...

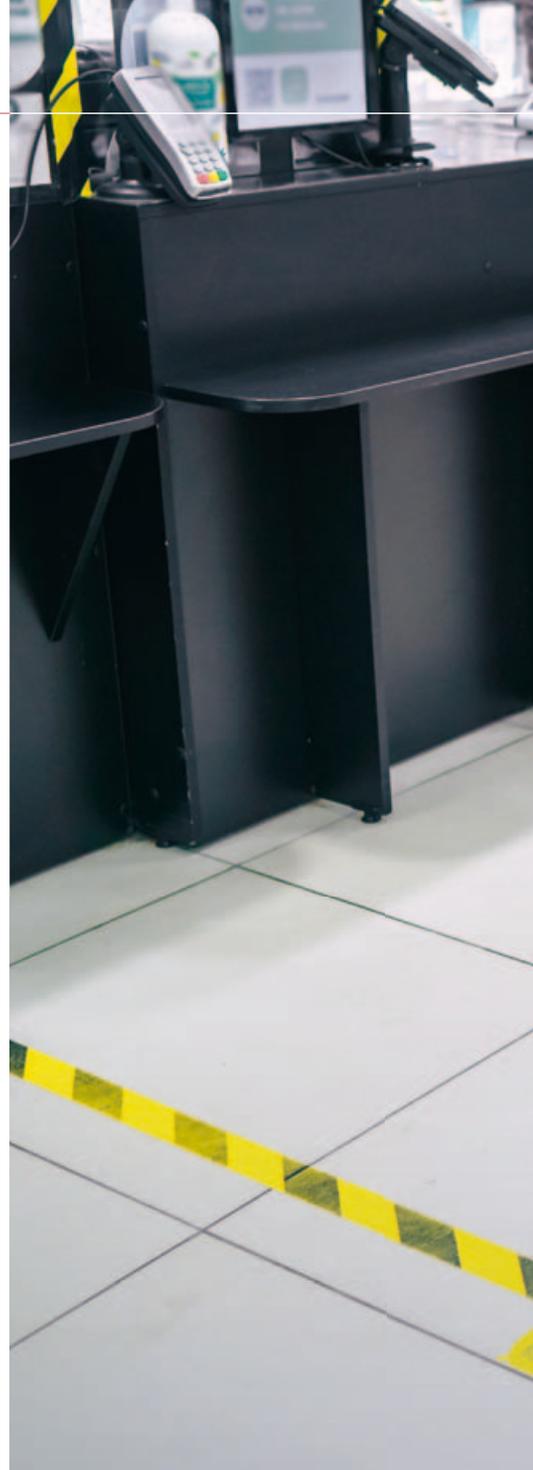
« Organiser et suivre le télétravail »

« Dès le début de la crise sanitaire, notre SSTI nous a contactés pour connaître notre situation et savoir si nous avions besoin de conseils. Nous sommes une quinzaine de salariés et j'ai apprécié cette approche, qui va au-delà des relations obligatoires liées aux visites médicales. Nos besoins ont notamment concerné la mise en place du télétravail. Un mode de travail qui dénote avec la vision de notre métier : nous avons des bureaux ouverts et privilégions la fluidité de la transmission d'informations, le partage des idées, le processus de projet, etc. Par exemple, la dimension des plans nécessite à la fois de disposer de suffisamment d'espace mais aussi de pouvoir faire les corrections à la main... Nous n'étions donc pas rôtés à ce type d'organisation : seule notre comptable travaillait jusqu'alors une journée par semaine à distance. Ainsi chaque salarié a emporté son ordinateur professionnel et notre infogérant a mis en place les liaisons informatiques en 48h !

Une fois réglés les aspects techniques et logistiques, nous avons pu compter sur les conseils du **docteur Jacques Moron**, notre médecin du travail chez Effcience Santé au Travail. Nous avons eu à la fois

des échanges directs puis bénéficié de guides et outils pratiques comme l'ergonomie et l'aménagement des postes de travail, les gestes et postures (mouvements préconisés pour éviter les TMS et la fatigue visuelle par exemple), l'organisation d'une journée en fonction de chaque situation personnelle (vie familiale, enfants à garder, espace à disposition...), la communication avec ses collègues, le management à distance, etc. De notre côté, nous avons mis en place l'outil « Teams » et nos salariés se sont formés « sur le tas » pour l'usage de la plateforme collaborative (chat collectif et thématique par projet, espace dédié « Palissad » pour compléter la communication entre nous...). A mon niveau, je communiquais à quinzaine sur la situation de l'entreprise, le carnet de projets, la visibilité financière... Par ailleurs, la responsable des ressources humaines, un membre du CSE et un de mes associés ont choisi de participer aux webinaires sur le télétravail, organisés par Effcience Santé au Travail, pour avoir des réponses directes à leurs questions.

Au final, nous avons décidé de continuer cette nouvelle organisation du travail selon un système de planification/rotation qui articule télétravail, présentiel et déplacements sur les chantiers. Dans tous les cas, il prévoit que 8 personnes au maximum soient présentes en même temps au siège. Le docteur Jacques Moron et son équipe nous ont accompagnés sur le plan organisationnel et nous avons pu compter sur la fiabilité des informations, et donc pu les communiquer à tous sans hésiter. Je souligne également leur apport sur le soutien psychologique de notre équipe, avec la possibilité d'une prise en charge des collaborateurs pouvant rencontrer des problèmes singuliers du fait du travail à distance. Ce suivi personnalisé nous a permis de maintenir notre activité globale et, aujourd'hui, de pérenniser le dispositif... »



Le ministère du Travail a publié le 4 mai 2020 un protocole national de déconfinement pour aider et accompagner les entreprises et les associations, quelles que soient leur taille, leur activité et leur situation géographique, à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles. Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la démarche de déconfinement mise en place dans chaque entreprise doit conduire, par ordre de priori-



Déconfinement : aider et accompagner les entreprises !

té : à éviter les risques d'exposition au virus ; à évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; et à privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Les mesures à privilégier...

Les mesures de protection collective comprennent en particulier les mesures organisationnelles, en premier lieu le télétravail, de nature à éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition, et qui doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis

en œuvre (*Lire témoignage Hervé Cornou, Architecte associé, Pallissad Architectures*). Lorsque la présence sur les lieux de travail est en revanche nécessaire, le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés font également partie des mesures organisationnelles qui, en limitant les risques d'affluence et de concentration des personnels, permettent de respecter les règles de distanciation physique. Ces dernières incluent en outre toutes les dispositions relatives au nombre maximal de personnes simultanément admises dans un espace ouvert (« jauge ») ainsi

que la gestion des flux de circulation dans l'entreprise. La jauge a été fixée à 4m² minimum par personne, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions). Ce n'est que lorsque l'ensemble de ces précautions n'est pas suffisant pour garantir la protection de la santé et sécurité des personnes qu'elles doivent être complétées, en dernier recours, par des mesures de protection individuelle, telles que le port du masque. Enfin, la généralisation des tests ou de la prise de température en entreprise n'est pas recommandée.



**3 questions à
Karine
FERRAND**
Médecin du
travail
AMETIF
Santé au Travail
(Pontoise, 95)

Le **Tribunal Judiciaire de Pontoise** (300 salariés) a coopéré avec l'équipe-santé travail de l'**AMETIF**, coordonnée par le Docteur Karine Ferrand, pour préparer et accompagner la reprise d'activité. Chronologie des actions.

« Une démarche concertée pour reprendre en sécurité »

Agir Mag : Comment a été préparée la reprise d'activité du tribunal ?

Karine Ferrand : Le 7 mai dernier, pendant la période de confinement, j'ai participé en visioconférence au Comité Hygiène et Sécurité-Conditions de Travail Départemental (CHSCTD) du tribunal de Pontoise. Thème principal : le déconfinement prévu au 11 mai et

présentation du plan de reprise d'activité. Un énorme travail avait été réalisé en amont par les équipes du tribunal, en particulier la directrice et l'agent de prévention. Un document très clair avait été rédigé et des consignes avaient été données aux agents qui reprenaient leur activité. Un dialogue constructif a abouti rapidement à la nécessité que notre équipe santé-travail intervienne sur site afin de sensibiliser les agents aux gestes et mesures barrières. D'un commun avis avec le CHSCTD, notre présence serait fortement utile pour les agents afin de les accompagner dans cette reprise, répondre à leurs questions, parfois leur appréhension ou parfois de façon paradoxale à leur possible scepticisme vis-à-vis des mesures de prévention préconisées...

Agir Mag : Comment se sont déroulées les interventions sur site ?

K.F : Lundi 11 mai, Mme Sylvie Batista, Infirmière santé Travail, s'est déplacée sur site, accompagnée de la présidente du tribunal Mme Joly-Coz, pour rencontrer les agents présents afin de les sensibiliser aux gestes barrières (se laver efficacement les mains, mettre en pra-

tique la distanciation sociale) et en particulier au port du masque (technique pour porter correctement un masque). Mercredi 13 mai après-midi, je me suis à mon tour déplacée sur site accompagnée de madame la présidente du tribunal et de monsieur le procureur général. La visite complète des locaux a été effectuée afin d'observer les aménagements réalisés sur site. J'ai rencontré les agents présents afin de réitérer les messages de prévention indispensables pour cette reprise d'activité. Dans cette démarche concertée, l'esprit de coopération prime et l'accueil par la présidente du tribunal a été très chaleureux !

Agir Mag : Quel est le suivi envisagé de cette action ?

K.F : Un prochain CHSCTD est prévu pour le 4 Juin afin d'évaluer les mesures mises en place dans le but d'améliorer les dispositifs le cas échéant. Selon la perception des agents et leur appropriation des mesures de prévention, une nouvelle démarche sous forme de campagne de sensibilisation in situ pourrait être envisagée si celle-ci s'avère nécessaire.



Témoignage croisé **Dominique BATANI**

Directeur Général Adjoint
SEMMARIS

Directeur du marché de Rungis (94)

& Mohamed RASSIF

Secrétaire général
CIHSCT M.I.N de Rungis

Le **Marché d'Intérêt National de Rungis** c'est 1 200 entreprises implantées pour 18 millions de consommateurs... Assurer la continuité d'activité du marché et de la chaîne d'approvisionnement alimentaire depuis le début de la crise sanitaire est un besoin impérieux ! Pour ce faire la **Semmaris**, société gestionnaire du marché et le **Comité Interentreprises de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail (CIHSCT)** du M.I.N ont travaillé en synergie avec le **CIAMT**, Service de santé au travail intégré au site.

« Avoir un temps d'avance ! »

« Gérer un marché international comme celui de Rungis, c'est savoir avant tout anticiper ! » souligne d'emblée **Dominique Batani**. « Il faut avoir un temps d'avance et être prêt à des situations comme celle de la pandémie du Covid-19. Nous avons donc été très réactifs et activé notre Cellule de gestion de crise dès le 17 février, en y associant notre CHSCT, les opérateurs du marché, le CIHSCT et le CIAMT ! On s'est mis en ordre de bataille en mettant en place un Comité scientifique pour bénéficier d'un référentiel épidémiologique crédible nous permettant d'argumenter et d'adapter un premier train de mesures ! Notre objectif prioritaire était d'éviter de former un « cluster » au sein du marché, en protégeant les vendeurs et les acheteurs. Le CIAMT a été en phase sur la réactivité en ouvrant une plateforme d'urgence dédiée aux consultations médicales et au soutien psy-

chologique. Parallèlement ils nous ont conseillé et livré un ensemble de recommandations et kits de sensibilisation pour mettre en œuvre les mesures prophylactiques.

Notre volonté était d'allier pédagogie et communication, tout en s'appuyant sur l'expertise des sachants, afin que les règles de protection, les « gestes barrières », soient compris et acceptés de tous. Quand on sait la nature même de la relation vendeur-acheteur sur le marché, où il y a beaucoup de contacts physiques, il s'agissait d'un réel défi ! Nous y sommes parvenus en définissant un plan sanitaire global : nous avons notamment réussi très rapidement à nous doter de masques et de gels ; puis nous avons installé des lavabos dans tous les pavillons et chaque opérateur a aménagé son aire de vente pour respecter les règles de distanciation. Ce plan initial a été élaboré avec les conseils de notre comité scientifique et du **docteur Marie-Christine Schwerkolt**, notre médecin du travail référent, et s'est poursuivi jusqu'au plan de reprise d'activité, dont je laisse Mohamed Rassif vous parler...

Ainsi, nous avons pu répondre à l'urgence de la crise en nous appuyant sur l'expertise de notre cellule de gestion de crise et celle de notre service de santé au travail : « l'esprit collaboratif de tous les acteurs du marché et leur sens de la responsabilité partagée... »

« Garantir la sécurité dans les plans de reprise »

Pour **Mohamed Rassif** « la condition sine qua non à la reprise de l'activité dans tous les secteurs professionnels du marché est la sécurité. Notre objectif est clair : restaurer la confiance, tant pour les grossistes que pour les acheteurs. Nous voyons se développer de nouvelles pratiques

comme la livraison de paniers pour le secteur des fruits et légumes (commandes à distance) et le télétravail pour les salariés des opérateurs qui le peuvent. Globalement, nous avons travaillé sur le protocole de reprise avec chaque secteur professionnel, en mettant en place des « cellules de réaction ».

Les plans de reprise concernent bien évidemment l'application des mesures barrières (le port du masque est obligatoire sur le marché), mais aussi l'orientation des acheteurs, les sens de circulation et les aides possibles (subvention de la Cramif) pour financer les moyens de protection. Des référents « protocole sanitaire » sont également nommés. Nous travaillons en temps réel avec la Semmaris et le CIAMT pour diminuer au maximum la dimension anxiogène et le réflexe de « suspicion » entre les acteurs. Le dispositif d'écoute psychologique du CIAMT permet d'orienter les personnes qui ont besoin d'être rassurées et soutenues. De même, nous avons mis en place, sur la base du volontariat, un moyen de dépistage sérologique avec un laboratoire référencé. Les salariés des grossistes volontaires sont orientés vers le CIAMT pour que le médecin du travail leur prescrive un test de dépistage, qu'ils iront effectuer au laboratoire partenaire. Nous portons également une attention particulière aux « personnes vulnérables » avec la cellule maintien en emploi du CIAMT pour évaluer et organiser leurs conditions de travail sur site ou les placer temporairement en activité partielle afin d'assurer leur sécurité et de protéger leur santé.

A ce jour nous ne constatons aucun arrêt de travail : la synergie entre notre service de santé au travail, les opérateurs du marché et la Semmaris nous a permis de traverser la période de crise... »

Comment se sont organisés les SSTI pour accompagner les entreprises dans la phase de déconfinement ?

Un travail de lisibilité de l'accompagnement des entreprises par les SSTI a été piloté par *Présanse*. Cet accompagnement repose sur 4 piliers :

- Aider les entreprises à l'évaluation des risques professionnels en lien avec le Covid-19 en vue de leur plan de reprise d'activité notamment ;
- Assurer un suivi adapté de l'état de santé des salariés, en maintenant des consultations (« visites ») notamment en téléconsultation mais aussi en présentiel si nécessaire ;
- Informer, sensibiliser et conseiller les employeurs, les salariés, mais aussi les

Comités Sociaux et Économiques (CSE), les CIHSCT, sur l'aménagement des lieux de travail pour tenir compte des risques en lien avec l'épidémie (*Lire témoignages Dominique Batani, Directeur du Marché de Rungis et Mohamed Rassif, Secrétaire général du CIHSCT du M.I.N de Rungis, page 27*) ;

- Repérer et accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle - avec une vigilance particulière pour les personnes vulnérables (*Lire témoignage Cyrille Lenhardt, Directeur d'établissement, Adapei Pro 70, page 30*).

Ainsi, les entreprises qui ont repris leur activité à partir du 11 mai doivent d'abord procéder à une réévaluation des risques afin de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées à leur

contexte professionnel, et notamment : les mesures protection contre les contaminations, prévention des risques psychosociaux, organisation du travail, etc. Elles peuvent s'appuyer sur leur SSTI pour les aider à mettre à jour leur

“ Un accompagnement sur 4 piliers : Aider - Suivre Informer - Repérer ”

Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) associé à leur plan de reprise d'activité.

Cette réévaluation doit être formalisée dans les meilleurs délais. Plus particulièrement, votre SSTI peut vous apporter des conseils personnalisés pour mettre en place les « mesures barrières », choisir les équipements de protection adaptés à votre activité, réorganiser les postes de travail, les espaces communs



et voies de circulation dans vos locaux, accompagner la reprise d'activité de vos salariés en prenant en compte les conséquences du confinement et celles de la réintégration en milieu de travail, former un référent sanitaire Covid-19 (*Lire témoignage Julie Bouete, Directrice des ressources humaines, Groupe Syd*)... Pour les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au coronavirus, le décret du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier ces personnes (*Voir encadré « Identifier les personnes vulnérables », page 39*). S'agissant de ces salariés, le médecin du travail remettra une déclaration d'interruption de travail sur papier libre comportant le nom du médecin, du salarié, de l'employeur ainsi que la raison de l'absence. Le salarié l'adressera sans délai à son employeur afin d'être placé en activité partielle.



© Photo : SEST

3 questions à Hervé RABEC
 Directeur général
 SEST IDF
 (Issy-les-Moulineaux, 92)

Dans le cadre de la reprise d'activité et pour répondre aux nombreuses questions de ses entreprises adhérentes, le SEST, service de santé au travail interentreprises implanté à Paris et dans les départements 91, 92 et 94, a développé des outils d'accompagnement pour gérer la phase de « déconfinement » et le retour au travail...

« Outiller les entreprises pour la reprise »

Agir Mag : Quelles sont les principales demandes des entreprises pour la reprise d'activité ?

Hervé Rabec : On observe deux interrogations principales chez nos adhérents : déjà, ils veulent savoir si l'on est opérationnel pour y répondre ; et puis, quels conseils et outils pouvons-nous leur apporter dans le contexte de reprise. Sur le premier point, ils sont rassurés sur notre degré opératif : nous avons maintenu notre activité depuis le début de la crise et à partir du 11 mai, l'ensemble de nos centres médicaux ont rouvert (NB : nos dispositifs de suivi à distance restent mobilisables). Sur le deuxième point, l'accent est mis sur la gestion de la reprise avec la sécurité sanitaire requise et, à ce niveau, le souci des employeurs de savoir « s'ils font bien les choses » au-delà des principes généraux de prévention et protection, c'est-à-dire « est-ce que mon plan est bien adapté et suffisant au contexte de travail de mon entreprise ? ». Concernant les principes généraux de prévention, nous avons déployé de nombreux outils d'information et de sensibilisation (« kit covid-19 », signalétique, vidéos didactiques, etc.). Pour ce qui du « terrain », nous avons mis en place un dispositif d'appui-conseil et des interventions sur site sont menées au cas par cas afin d'agir directement en milieu de travail.

Agir Mag : Comment se traduit, notamment, l'aide apportée sur l'actualisation du DUERP ?

H.R. : Paradoxalement, les employeurs « redécouvrent » la logique du Document Unique, son intérêt et sa cohérence... Et ce qu'il apporte dans la situation actuelle au-delà d'un simple « formalisme administratif ». Nous les aidons sous deux formes : création d'une trame spécifique Covid-19 à intégrer dans le DUERP et aide à la création/mise à jour. Cet outillage prend également appui sur l'outil OiRA pour les TPE (INRS) et les applicatifs développés par les branches professionnelles. Une vigilance particulière est portée sur le risque chimique dans le cadre des opérations de nettoyage et de désinfection de locaux de travail : il faut aider les employeurs dans l'analyse de la dangerosité de produits potentiellement « CMR » à partir des fiches de données sécurité et selon le principe de substitution d'un produit jugé dangereux...

Agir Mag : Et concernant l'accompagnement psychologique des salariés post-confinement ?

H.R. : La meilleure introduction à la phase de déconfinement est la manière dont chaque entreprise s'y est préparée depuis deux mois : Comment a-t-elle communiqué avec ses salariés ? Les managers de proximité ont-ils gardé le contact ? La situation économique de l'entreprise a-t-elle été abordée ?... Tout ceci conditionne, en partie, « l'état » dans lequel les salariés vont retourner au travail et reprendre leur activité. Pour accompagner cette « zone d'incertitude » (aucun employeur ne pourra maîtriser la réaction individuelle), nous les accompagnons, en lien avec le cabinet ELEAS, sur quatre leviers d'actions : audit sanitaire pour valider les mesures préventives mises en place ; formation de référents Covid-19 ; évaluation psychologique des capacités de reprise ; et préparation des managers à la réintégration des effectifs. Ce type d'accompagnement doit, dans tous les cas, articuler une approche collective et une prise en charge individuelle en cas de nécessité...



Témoignage
Cyrille LENHARDT

Directeur d'établissement
ADAPEI PRO 70 Blanchisserie
(Vesoul, 70)

Le **Groupe Associatif Handy'Up** accompagne les personnes en situation de handicap et leur famille, dans toutes les étapes de leur vie. Il regroupe les deux associations **ADAPEI Haute-Saône et AGEI** et compte 33 établissements et services répartis en 3 secteurs : Enfance, Hébergement et Travail. Dans le secteur du Travail, **ADAPEI Pro** coopère activement avec l'**OPSAT** (Dole, 39) acteur de la prévention et de la santé au travail sur le territoire de la Franche-Comté...

« Protéger les personnes vulnérables »

« Notre activité de blanchisserie s'exerce dans le cadre d'une entreprise adaptée (EA) et, à ce titre, nous travaillons étroitement avec l'OPSAT et son équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, ergonome, psychologue du travail...) pour la surveillance médicale des personnes en situation de handicap (visites initiales et suivi individuel renforcé) et tout particulièrement leur maintien en emploi, s'agissant de l'adaptation des postes de travail au plus près de leurs capacités fonctionnelles. Parmi nos clients, nous comptons notamment le GH70 (Groupe Hospitalier de la Haute-Saône), l'AHBFC (Association Hospitalière de Bourgogne Franche-Comté) et des maisons de retraite - EHPAD de la région. Au début de la crise Covid-19, il nous était donc inconcevable de ne pas poursuivre notre prestation auprès de ces établissements ! En premier lieu nous avons donc sollicité l'OPSAT pour adapter nos modes de travail, mettre en place les mesures sanitaires préconisées - sachant que notre activité exige déjà des règles d'hygiène strictes - et définir les équipements de protection individuels les plus adaptés pour nos personnels. Ces opérations ont

été faites conjointement à la réactualisation de notre Document unique, en y intégrant le risque Covid-19. Notre médecin du travail, le **docteur Esther Szwarc**, a conseillé notre démarche d'évaluation et validé ensuite notre plan de prévention.

Ce faisant, nous avons identifié 30 personnes « vulnérables » selon les critères définis par les pouvoirs publics, et adressé ces personnes vers notre médecin du travail. Son analyse des risques liés à leur état de santé, leurs postes de travail, et une téléconsultation médicale, ont conduit à devoir placer 19 d'entre-elles en confinement afin de protéger leur santé. A partir de là, un suivi a été réalisé en fonction de chaque situation : orientation vers le médecin traitant, suivi par le médecin du travail et suivi par notre structure à quinzaine. A partir de l'évolution de la situation sanitaire et des nouvelles mesures gouvernementales, nous avons actualisé notre plan de prévention « au fil de l'eau », en liaison avec notre médecin du travail, ce qui nous a permis de réintégrer 2 personnes en emploi. Plus récemment, lorsque la phase de déconfinement a été annoncée le 28 mai, la situation des 17 personnes vulnérables restant confinées a été réexaminée avec le docteur Esther Szwarc : l'évaluation de nos mesures de protection nous a permis, cette fois-ci, de réintégrer 5 nouvelles personnes à l'activité de production...

Ainsi, la continuité de notre activité de blanchisserie pour les besoins vitaux des établissements sanitaires, le maintien en emploi en toute sécurité de nos personnels, la protection des personnes vulnérables et leur réintégration progressive en milieu de travail ont été menés en parfaite harmonie ! Cela a été possible grâce à la relation de confiance que nous avons construite avec notre médecin du travail, le relationnel continu avec les équipes de l'OPSAT, dans un esprit et une démarche de co-construction ! »



3 questions à
Olivier Van Hauwaert

Directeur général
ASTE (Mennecy, 91)

Confinement, télétravail, urgence... Face aux nombreuses contraintes, l'**ASTE**, service de santé au travail interentreprises de l'Essonne, a innové pour accompagner le plus grand nombre de ses entreprises adhérentes à distance, au moyen de visioconférences...

« Plus de 650 entreprises ont pu mettre à jour leur Document Unique »

Agir Mag : Quels moyens avez-vous mis en œuvre pour



soutenir vos entreprises ?

Olivier Van Hauwaert : Dès la fin du mois de mars, nous avons mobilisé des moyens jusqu'ici inenvisagés... Nous avons proposé très rapidement des ateliers interactifs d'une heure à distance et en direct pour aider les employeurs à mettre à jour leur document unique en raison de l'épidémie de Covid-19. Cette initiative a rencontré immédiatement un franc succès ! Les premières sessions ont été complètes en quelques heures. Aujourd'hui, c'est une quarantaine d'ateliers qui ont été animés ou sont planifiés. Plus de 650 entreprises ont bénéficié de cette action en un temps record !

Agir Mag : Comment les employeurs ont-ils accueilli cette initiative ?

O.V.H : Les retours sont très positifs, tant sur le format que sur le contenu de

l'action. Dès le début, nous avons mis en place une enquête de satisfaction pour être au plus près des besoins de nos adhérents et réagir vite si le support devait être adapté. Les témoignages d'employeurs, la plupart de TPE, sont nombreux. Ils ont apprécié l'inscription rapide et facile en ligne, l'animation dynamique par un préventeur spécialisé

“ Réévaluer les risques dans les meilleurs délais...”

et l'interactivité malgré la distance. En une heure, ils ont eu en main toutes les clés pour mettre à jour leur document unique, connaître les mesures de précaution à mettre en place face au Covid-19, être sensibilisés au rôle du dialogue social, et savoir comment communiquer auprès de leurs salariés. Des

documents supports leur sont adressés en fin d'atelier, immédiatement utilisables dans leur entreprise...

Agir Mag : Quel est l'apport de cette action dans un contexte d'urgence?

O.V.H : Ces ateliers très concrets ont permis de garder un contact étroit avec les employeurs des secteurs indispensables à la continuité de la vie de la Nation au début de la crise sanitaire, puis d'accompagner les autres à la reprise d'activité. Au-delà de l'apport en connaissances juridiques et techniques, les visioconférences ont permis de réduire les angoisses légitimes des employeurs liées au contexte. Une expérience concluante à renouveler sur d'autres thèmes, à la demande de nos entreprises adhérentes !

”





Témoignage **Julie BOUETE**

Directrice des ressources humaines
Groupe SYD
(Saint Herblain, 44)

SYD est une société spécialisée dans le conseil et l'ingénierie informatique. Elle emploie 220 collaborateurs répartis entre son siège social nantais et cinq agences sur le territoire. Sa directrice des ressources humaines a participé à des webinaires visant à bien gérer la reprise d'activité et le déconfinement, notamment le « cas pratique du référent covid-19 ». Des webinaires animés par le **Service de Santé au Travail de la Région Nantaise (SSTRN)** pour aider les entreprises dans la phase de retour au travail...

« S'approprier le rôle de référent covid-19 »

« Dans le cadre de l'élaboration de notre plan de reprise et de prévention, il était indispensable d'intégrer le rôle du « référent covid-19 dans la mission

de nos deux référents en santé et sécurité au travail (« salariés désignés compétents ») - moi-même au siège et le deuxième sur notre site de Boulogne-Billancourt - d'abord pour qu'ils soient bien identifiés dans l'entreprise. Mais comment faire ? Que recouvre ce rôle ? Quelle est sa responsabilité ? Le covid-19 est un risque nouveau avec des conséquences possibles multifactorielles (santé physique, risques psychosociaux, organisation de travail...). Je me suis donc inscrite à deux webinaires du SSTRN dont celui présentant le cas pratique du référent. Ce webinaire était animé par un intervenant en prévention des risques et un médecin du travail du SSTRN. La session a été dynamique (45 mn), interactive (questions/réponses en direct) et m'a permis de répondre à mes questions initiales : mise à jour du plan de continuité de l'activité, gestion des moyens, organisation du ré-accueil des salariés, adhésion aux mesures sanitaires, mise à jour du DUERP...

A l'issue de cette action, en liaison avec les membres du CSE, nous avons

adressé notre plan de prévention au SSTRN pour bénéficier des avis et conseils des intervenants qui suivent et connaissent l'entreprise. Notre médecin du travail a validé le plan (NB : ce plan de prévention est décliné, contextualisé et adapté à l'ensemble de nos sites) à l'appui de recommandations supplémentaires sur les mesures sanitaires et les règles d'utilisation des lieux communs (toilettes et cuisine notamment) du siège social.

L'ensemble de ces conseils, la présence du SSTRN durant cette période et les outils pratiques mis à notre disposition ont fait évoluer ma vision de notre coopération, je l'avoue... Je ferai donc appel à notre médecin du travail pour faire vivre et actualiser notre plan de prévention ! A ce sujet, nous venons de mettre en place, ensemble, l'accès aux téléconsultations d'écoute psychologique pour les salariés le souhaitant, afin d'accompagner leur retour au travail, répondre à leurs interrogations liées à la reprise, les rassurer, et les orienter en fonction de leurs besoins personnels. »

Les recommandations en synthèse...

Durant toute la phase du déconfinement « progressif » et le retour des salariés à l'emploi, la Société Française de Médecine du Travail (SFMT), dans ses recommandations du 10 mai 2020 (NB : « Retour au travail dans le cadre de l'épidémie Covid-19 »), rappelle que l'objectif principal des Services de santé au travail (SST) dans le contexte épidémique Covid-19 est « de veiller à la protection de tous les salariés qu'ils

soient « à risque de forme grave » ou pas, des risques d'infection par le virus SARS-Cov-2 dans le cadre de l'activité professionnelle (y compris lors des déplacements), ainsi qu'à la protection des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (salariés d'autres entreprises, clients, patients...). » Pour ce faire, la SFMT rappelle le rôle de « conseil » assuré par les Services de santé au travail : « en s'appuyant sur des données actualisées, le SST conseille les employeurs et les salariés tout d'abord sur les mesures à prendre pour éviter les risques

de transmission du virus, aussi bien sur le plan organisationnel, technique collectif et individuel. Il est également force de conseil concernant la conduite à tenir en cas de découverte d'un cas Covid-19 ». Enfin, le Service de santé au travail « rappellera le nécessaire respect de la confidentialité des données médicales individuelles, et en tant que besoin les aspects éthiques soulevés par les prises de décisions relatives à des données de santé » (**Lire 3^{ème} partie « Ce que doit faire l'employeur et ce qu'il ne peut pas faire »**). ■■■

COVID-19

BIEN UTILISER SON MASQUE

Comment mettre son masque



1 Bien se laver les mains



2 Mettre les élastiques derrière les oreilles

OU



2 Nouer les lacets derrière la tête et le cou



3 Pincer le bord rigide au niveau du nez, s'il y en a un, et abaisser le masque en dessous du menton

Comment retirer son masque



1 Se laver les mains et enlever le masque en ne touchant que les lacets ou les élastiques



2 Après utilisation, le mettre dans un sac plastique et le jeter

OU



2 s'il est en tissu, le laver à 60° pendant 30 min



3 Bien se laver les mains à nouveau

Le masque est un moyen de protection complémentaire qui ne remplace pas les gestes barrières



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000
(appel gratuit)



Ce que doit faire l'employeur et ce qu'il ne peut pas faire...

L'employeur est responsable de la santé et la sécurité de ses salariés (art. L.4121-1 du Code du travail). Sa responsabilité est à la fois civile et pénale. Il est l'acteur principal de la démarche de prévention des risques dans son entreprise et il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et

protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs. A ce titre, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat. Ces mesures comprennent des « actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte

du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Une crise sanitaire est en soi un « changement de circonstances » qui doit conduire l'employeur à s'assurer que les mesures de protection en vigueur sont toujours adaptées ou doivent être réadaptées pour protéger les salariés contre les risques de contamination.



Témoignage
Véronique VALDER
Délégué Général
Parc d'activités
Vert Galant
et Béthunes
(Saint-Ouen
l'Aumône, 95)

Le Parc d'activité Vert Galant et Béthunes regroupe plus de 500 entreprises du Val d'Oise ! Le leitmotiv de Véronique Valder : « être là pour vous ! »... Ainsi depuis le début de la crise sanitaire, une coopération en actes est à l'œuvre avec l'**AMETIF, Service de santé au travail** implanté au cœur du Parc d'activité !

« Fonctionner en complémentarité, dans un esprit solidaire »

« Notre coopération avec l'AMETIF concerne plusieurs niveaux d'intervention, avec le bénéfice pour nos entreprises de compter sur leur service

de santé au travail au cœur des parcs. Notre objectif était d'orienter correctement les entreprises dès le départ de la crise sanitaire, notamment celles restées en activité et celles qui ont eu une période de confinement courte. Les entreprises étaient démunies face aux mesures de protection à mettre en place ! Les employeurs n'avaient pas de repères et nous avons dû répondre en priorité sur ces demandes. Nous les avons orientées vers l'équipe médicale de l'AMETIF composée de médecins du travail, infirmières santé au travail et secrétaires médicales, qui a assuré une permanence tout au long de cette période. Ils ont pu ainsi prendre en charge 100% des demandes de visites, soit en présentiel soit par téléconsultation. De notre côté, nous avons ouvert une plateforme qui recense les fabricants et revendeurs de solutions de protection individuelle et collective, en priorisant les entreprises installées sur Le Parc afin de permettre une entraide et une relance de la situation économique locale. L'idée était de fonctionner de manière à la fois complémentaire et solidaire !

Au-delà du suivi médical, les demandes organisationnelles ont été orientées vers le Pôle Conseil Entreprises. Composé d'une équipe d'experts en santé au travail (médecins du travail, ergonomes, psychologues du travail, techniciens hygiène sécurité...), ils ont assuré un rôle de conseil indispensable aux entreprises du Parc. Leur appui-conseil a été principalement orienté vers le maintien et la reprise de l'activité, en proposant des webinaires sur des thématiques ciblées (mise en place du télétravail, plan de reprise d'activité...) et des recommandations à l'appui de guides pratiques en lien avec les orientations du ministère du Travail.

Nous avons répondu présent pour trouver des solutions et accompagner les entreprises, leurs salariés... Et il n'aurait pas été possible de le faire sans l'appui de notre service de santé au travail dont la compétence nous a été primordiale ! Nous continuons à fonctionner de concert pour accompagner la reprise... »

ger face au risque de contamination, en respectant notamment les « gestes barrières » dans son environnement de travail... Mais cela ne minore en rien la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Aussi, face à la pandémie « Covid-19 », qui est une situation sanitaire exceptionnelle, nombreux sont les employeurs démunis car soumis à un flux continu d'informations, de consignes renouvelées, d'injonctions paradoxales, etc (**Lire témoignage Véronique Valder, Délégué Générale du Parc d'activité Vert Galant et Béthunes**). Comment faire ? Et bien faire ?

Ce que l'employeur doit faire...

Dans sa note de travail du 05 mai 2020 pour l'Institut Social du Nord de la France - ISTNF (www.instnf.fr), **Sophie Fantoni-Quinton**, Professeur des universités spécialiste en médecine du travail (Université de Lille) et Docteur en droit, précise les obligations de l'employeur dans le train des actions

et mesures à mettre en œuvre dans le contexte de la pandémie Covid-19 :

- Procéder à l'évaluation/la réévaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- Déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes et notamment l'adaptation des modes opératoires, des conditions de travail, les transports utilisés, l'organisation des pauses, la désinfection des lieux, outils, vêtements... (**Lire encadré « Reprise de l'activité BTP en Corse-du-Sud »**) ;
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs, instructions qui doivent être continuellement mises à jour et bien diffusées ;
- Associer les représentants du personnel à ce travail ;

Rappelons également que chaque salarié est acteur de sa propre protection, dans le cadre de son contrat de travail. Il doit, « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (art. L.4122-1 du Code du travail). Il incombe donc au salarié de se proté-

© Crédit photo : Parc activité Vert Galant Béthunes

Témoignage **Mickaël ROULLEAU**

Directeur des ressources humaines
Groupe BAUDIN CHATEAUNEUF
(Châteauneuf-sur-Loire, 45)

Depuis plus d'un siècle, le **Groupe Baudin Châteauneuf** est spécialisé dans la construction métallique et mécanique, des travaux de génie civil et du bâtiment : 1 400 salariés, 30 métiers du BTP, 1 000 chantiers par an, 26 filiales... Pour traverser cette crise majeure et reprendre son activité, notamment ses chantiers, la direction des RH a mis en synergie son CSE, les partenaires sociaux et son service de santé au travail, le **Comité Interentreprises d'Hygiène du Loiret (C.I.H.L. 45)**.

« Innover pour pouvoir redémarrer les chantiers »

« Les femmes et les hommes du groupe sont au cœur de nos préoccupations, dès leur intégration et tout au long de leur parcours professionnel. Lorsqu'une situation de crise inédite comme celle du covid-19 surgit, cet engagement prend tout son sens... Il a guidé notre réflexion et nos actions pour protéger la santé de nos salariés et assurer une reprise

d'activité de nos chantiers le plus rapidement possible, en toute sécurité.

C'est dans ce cadre que nous avons situé notre coopération avec le C.I.H.L.45 et ses équipes, sur deux axes prioritaires : la continuité des visites médicales à distance et la préparation du plan de reprise d'activité. Cette coopération s'inscrit dans le cadre du dialogue social avec nos chefs de services et nos partenaires sociaux, les membres du CSE avec lesquels un état des lieux hebdomadaire se poursuit depuis le début de la crise. Notre approche se veut pragmatique en articulant les problématiques spécifiques à nos activités : bureaux, ateliers et chantiers. Le tronc commun de notre plan est la sécurité sanitaire en adaptant les mesures et les moyens à chaque métier (mesures barrières, équipements de protection, covoiturage, rotation des équipes, organisation des pauses, gestion des vestiaires et des salles de formation, etc.).

Le C.I.H.L.45, notre médecin du travail référent – le docteur Frédéricus Peters – notre service QSSE et l'infirmière en santé au travail présente sur le site de notre siège social ont

analysé et conseillé nos mesures de prévention et protection à la fois collectives et individuelles. C'est pour nous un apport d'expertise dans nos choix et nos décisions. A ce titre nous avons innové pour que nos chantiers redémarrent dès que possible : nous avons fait le choix d'équiper nos opérateurs d'un EPI adapté à leurs tâches physiques, en l'occurrence un écran facial (ou visière de protection). Pour que cet EPI puisse être proposé à notre branche professionnelle et s'inscrire dans leurs recommandations, nous avons sourcé l'équipement le plus ergonomique et sécuritaire, testé en amont sous le contrôle de notre médecin du travail et validé ensemble son utilisation du point de vue de la santé au travail. C'est une démarche proactive, innovante, et l'appui du C.I.H.L.45 a été ici déterminant. Corrélativement nous avons réactualisé notre document unique d'évaluation des risques et adapté notre plan à la réalité locale de nos implantations, en y associant nos sous-traitants, les contrôleurs et nos clients. Aujourd'hui, 100 % de nos chantiers ont redémarré, grâce au dialogue social dans lequel le C.I.H.L.45 a pris toute sa place... »

- Solliciter, lorsque cela est possible le service de santé au travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- Respecter et faire respecter les mesures barrières recommandées par les autorités sanitaires et rester vigilant aux consignes concernant les mesures et les moyens barrières, leur actualisation (...).

La Fédération régionale des SIST d'Ile-de-France a organisé une visioconférence le 26 mai 2020 avec le Cabinet Chassany Watrelot Associés (**Lire encadré « Répondre aux questions des entreprises »**), durant laquelle il a notamment été rappelé que « les élus du CSE et des CSSCT doivent être associés dans l'évaluation des risques liés au Covid-19 et dans les mesures de prévention qui seront mises en œuvre (notamment la mise

à jour du DUER) » (**Lire témoignage Mickaël Roulleau, Directeur des ressources humaines, Groupe Baudin-Châteauneuf**), d'une part, et que « le CSE doit être consulté au titre de l'article L 2312-8 du Code du travail (questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions d'emploi et de travail) pour la reprise d'activité », d'autre part. Pour ce faire, les délais de convocation et d'information-consultation du CSE sur les projets relatifs à l'épidémie Covid-19 ont été aménagés (Cf. Décret n°2020-508 du 2 mai 2020). A titre d'exemple, si le port du masque est rendu obligatoire, il faut déterminer les conditions de cette obligation et respecter la procédure d'adjonction de notes de service au règlement intérieur en cas d'urgence (information immédiate et simultanée au CSE et à l'inspection du travail).

Ce que l'employeur ne peut pas faire...

Dans cette note de travail, le docteur **Sophie Fantoni-Quinton** précise également ce qu'il est interdit à l'employeur de faire :

- Procéder à toute mesure discriminatoire à l'égard d'un salarié ;
- Collecter des informations de santé concernant le salarié (sauf si une obligation légale l'impose) et notamment de mettre en place des questionnaires de santé ou faire directement des tests de dépistage ou de diagnostic auprès de ses salariés sans passer par un médecin ;
- Traiter des données de santé concernant ses salariés ;



© Crédit photo : Groupe Baudin Châteauneuf

- Exiger une immunité vis-à-vis du Covid-19, un quelconque certificat d'immunisation vis-à-vis du Covid-19 ou d'examen virologiques.

Ce que l'employeur peut faire sous certaines conditions...

Enfin, **Sophie Fantoni-Quinton** rappelle ce que l'employeur peut faire « sous certaines conditions et sans revenir sur l'intérêt scientifique de telles mesures ponctuelles » :

- Demander à ses salariés après les avoir informés de surveiller leur température ;
- Demander des prises de température sans stocker ces informations, ni en faire un traitement informatique ou papier. Mais si cette mesure est mise en place (...), il faut alors que cela soit fait en accord avec les partenaires sociaux,

« RÉPONDRE AUX QUESTIONS DES ENTREPRISES ET LEURS DIRIGEANTS... »

Membre du réseau national Pré-sanse, **Santé au Travail - Fédération Île-de-France** est un réseau régional composé de 8 services de santé au travail interentreprises adhérents et de membres associés basés en Île-de-France. Il regroupe 1100 professionnels au service de 1100000 salariés de 70000 entreprises...

Afin de soutenir les entreprises et les salariés dans cette crise sanitaire exceptionnelle, les services de santé au travail s'organisent et adaptent leurs activités. Ainsi, en Île-de-France, en mutualisant leurs moyens, les services proposent un cycle de webinaires ouverts à tous et accessibles sur www.federation-santeautravail-idf.org.

La mutualisation des moyens et l'offre de services proposée collectivement, impulsées par ce cycle de webinaires, permet aussi aux services de la région francilienne de répondre de manière réactive et harmonisée aux besoins des entreprises.

Entre le 30 avril et le 26 mai 2020, 3 webinaires ont été organisés réunissant plus de 2600 entreprises, sur des thèmes ciblés :

- **Entrepreneurs** : Comment se préparer pour mieux redémarrer

après la crise de la Covid-19 ? en partenariat avec l'Observatoire Amarok ;

- **Covid-19** : Comment organiser le déconfinement en sécurité ?
- **Covid-19** : quelles responsabilités des employeurs en matière de santé et sécurité au travail ? en partenariat avec le cabinet Chas-sany, Watrelot et associés.

Lors de ces conférences en ligne, les entreprises participantes ont ainsi pu bénéficier de conseils leur permettant, pour les dirigeants, de les aider à préserver leur propre santé ; et pour les employeurs et les préventeurs d'organiser et sécuriser au mieux leur activité, y compris juridique.

Preuve de l'attractivité du format et de la satisfaction sur les thèmes abordés, 98% des participants sont prêts à recommander ces webinaires et 96% y ont trouvés des réponses aux questions qu'ils se posent...

Ces dispositifs d'échanges, complémentaires aux actions en milieu de travail ou à distance qui se sont adaptées à toutes les phases de la crise sanitaire, se poursuivent toutes ces prochaines semaines.



REPRISE DE L'ACTIVITÉ BTP EN CORSE-DU-SUD : LE CHANTIER TEST « A TORRA »

Franck Robine, Préfet de Corse et de Corse-du-Sud, François Perrino, Président de la fédération du BTP de la Corse du Sud, Pierre Anchetti, Représentant des négociants en matériaux de construction ; Sébastien Celeri, Président du conseil régional de l'Ordre des architectes et Maurice Plaisant, Président du Service Interentreprises de Santé au Travail de Corse-du-Sud (S.I.S.T. 2A), ont signé le 25 mai 2020 le « protocole de conduite des opérations du BTP et travaux publics en mode Covid-19 » !

Ce protocole vise à prévenir le risque d'une reprise d'activité précipitée et non préparée, pour mieux garantir la sécurité des salariés de la filière BTP. Il cadre une méthode de travail qui doit servir de référence à l'ensemble du secteur, dont le chantier « A Torra » se veut un test grandeur nature ! Le S.I.S.T. 2A a été présent (sur site) lors des différentes phases de l'élaboration de cette reprise de chantier en tant qu'acteur de prévention en concertation avec ceux du BTP. En termes de mesures collectives, il fixe notamment des règles pré-

cises pour chaque poste de travail et chaque opération, un critère d'occupation maximale de l'espace, des sens de circulation unique afin de limiter le plus possible les croisements, les procédures pour l'acheminement puis la réception des matériaux, la prise des repas, le mode d'utilisation des véhicules et des engins, etc. Par ailleurs le port du masque et autres équipements de protection ainsi que la désinfection des sites ont été codifiés. « *La Corse a joué un rôle pilote s'agissant de la reprise du BTP* », s'est félicité Franck Robine.



© Crédit photo : Pref2A

IDENTIFIER LES PERSONNES VULNÉRABLES

Le Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle.

La vulnérabilité susvisée répond à l'un des critères suivants :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³,
 - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse.

JORF du 06 mai 2020

inscrit au règlement intérieur. De plus, et même dans ces conditions, une telle mesure systématique serait disproportionnée au but recherché et qui plus est, refuser l'accès d'un bâtiment, ou d'un établissement à une personne en raison de son état de santé pourrait être considéré comme une violation des droits et libertés de la personne. Elles pourraient également être discriminatoires et, comme telles, susceptibles de poursuites pénales ;

- Demander aux médecins du travail des visites occasionnelles s'il a, dans le cadre d'une stratégie globale de prévention, des raisons particulières d'être inquiet concernant la santé de tel ou tel salarié...

En guise de synthèse...

L'entreprise doit rester le premier acteur de la prévention mais l'employeur a tout intérêt à faire appel à son SSTI pour bénéficier de ses conseils et être accompagné dans sa démarche de protection de la santé de ses salariés... Le médecin du travail est le conseiller en prévention du chef d'entreprise, mais il n'en est pas le « conseiller juridique » ...

« *L'employeur doit avoir une démarche globale ; ce n'est pas la mise en œuvre de l'une OU l'autre de ces mesures, mais bien leur cohérence, leur complémentarité, leur actualisation et leur traçabilité qui sera analysée en cas de mise en cause de sa responsabilité...* »

souligne **Sophie Fantoni-Quinton**. Pour l'employeur, « *la seule façon de satisfaire à son obligation de sécurité est de mettre en œuvre tous les principes généraux de prévention listés dans les articles L4121-1 et suivants du Code du travail déclinés pour le Covid-19* » (...), « *ceci en concertation avec les partenaires sociaux ET surtout en s'appuyant sur/et en suivant les conseils des services de santé au travail* ». « *Les tests, les prises de température, les chartes, les décharges, de même que l'adressage systématique des salariés aux services de santé au travail, ne sont, au mieux, quand ils sont pertinents, qu'un élément ou une partie d'un tout qui n'est pas dissociable : une démarche structurée, cohérente et traçable de la prévention* » conclut-elle. ■

La prévention accessible pour tous...

Témoignage
Anne-Claire
 Médecin collaborateur
 en santé au travail
 APST18 (Bourges)

« Opérationnels en moins de 48H... »

« Avec la plateforme Padoa, nous étions opérationnels sous 48h pour télétravailler et assurer les téléconsultations. L'expérience vécue par nos confrères du Grand Est nous a démontré qu'il fallait surtout privilégier la téléconsultation plutôt que le présentiel où nous allions tous risquer d'être contaminés. La téléconsultation a favorisé la protection, notamment des médecins, et ainsi sauvé les forces en présence. Nous avons ainsi gagné du temps pour ensuite venir rapidement en renfort d'une action de santé publique en collaboration avec la Communauté Professionnelle de Territoire qui avait besoin de faire un relais d'orientation et décharger le centre 15. Notre bâtiment de Bourges est devenu une cellule téléphonique, logistique et d'aide psychologique... »

Le système de santé au travail occupe une place centrale en matière de prévention mais doit être outillé pour répondre efficacement aux besoins, encore plus en temps de crise...

Les professionnels de la santé au travail le savent : une démarche de prévention efficace est un ensemble d'actions basées sur une analyse croisée de l'environnement et des conditions de travail des salariés. Lorsque cet environnement et ces conditions sont bouleversés par une crise sanitaire telle que le Covid-19, comment adapter les modes de travail des préventeurs et répondre aux exigences d'une situation inédite ?

La plateforme **PADOA** est un « outil » de prévention 100% numérique, ouvert aux salariés et aux employeurs, qui permet au médecin du travail et aux préventeurs

de « se concentrer sur le suivi du salarié et l'accompagnement de l'entreprise plutôt que sur la saisie informatique de données » précise **Cédric MATHOREL, Directeur général de PADOA**. Cette précision prend tout son sens dans un contexte d'urgence : le mode digital doit permettre une réactivité et une adaptabilité « à toute épreuve » et au-delà de l'outil, « comprendre intuitivement la portée de l'utilisation des données qui en est faite » souligne-t-il, à travers des algorithmes, des statistiques et des plans d'action en fonction du résultat...

Ainsi lorsqu'un Service de santé au travail met en place son plan de conti-

Témoignage
Dominique COUILLEROT
 Directeur d'agence
 COLAS (Bourges, 18)

« Une réussite grâce aux échanges dématérialisés... »

« Nous avons décidé assez tôt, après la parution des guides de la profession de reprendre les chantiers. La priorité au début nous semblait de trouver et fournir des équipements de protection (masques, gel, etc.) à notre personnel. Nous avons prévu un redémarrage progressif à partir du 15 avril, mais assez vite nous avons été confrontés au problème des pathologies incompatibles avec le Covid-19, et notamment les personnes atteintes de maladies chroniques (diabète, asthme, maladie

cardiovasculaire...). C'est là que nous avons décidé de nous tourner vers notre service de santé au travail, l'APST18. Tous les salariés vulnérables ont été contactés par les médecins du travail, qui se sont même rapprochés du médecin traitant dans certains cas. L'objectif était d'expliquer, rassurer et décider d'un retour ou non au travail. En deux jours, l'APST18 nous a fourni un bilan très détaillé sur les personnes aptes à reprendre et celles qui ne l'étaient pas. Ce fut très efficace car seuls 5% de nos compagnons ne sont pas en activité, deux semaines après la reprise. La qualité du suivi de nos compagnons, la rapidité et la disponibilité à traiter nos demandes, souvent dans l'urgence, et les échanges dématérialisés ont grandement facilité cette réussite ».

sanitaire lié au Covid-19, cela contribue à la réactivité du médecin de prévention qui doit pouvoir croiser et prendre en compte le « capital santé » en rapport de la situation de travail (état de santé actuel, antécédents, facteurs de risques, types d'expositions...) : par exemple, une première requête identifie l'ensemble des entreprises et salariés restés en activité - « en première ligne » - une seconde lui génère la liste des salariés sujets à des facteurs de comorbidité... Sur cette base, le médecin du travail étudie les dossiers médicaux et contacte les salariés les plus vulnérables pour les accompagner et protéger leur santé (**Lire témoignage Dominique COUILLEROT**). La vision complète - globale - des données d'une population et des entreprises permet ainsi de planifier, organiser et suivre au mieux les actions de prévention. L'équipe pluridisciplinaire peut alors anticiper et piloter le retour au travail des salariés... Au final quel est l'apport du numérique pour la santé au travail ? « Une meilleure connaissance de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés, le déploiement d'approches collaboratives et la réactivité : autant de qualités renforcées par notre investissement dans la technologie qui s'avèrent indispensables dans un contexte d'incertitudes » conclut **Florence THORIN, directrice de l'APST18**.

nuité d'activité (PCA) pour continuer à assurer sa mission de prévention et, qu'en un rien de temps, les préventeurs du service transfèrent leur « bureau » à leur « domicile » - confinement oblige - et se connectent à leurs dossiers quel que soit le lieu où ils se trouvent pour continuer leur suivi (**lire témoignage Anne-Claire**) : ils ne sont pas dans un mode « dégradé » mais dans un mode « upgradé »... « La dématérialisation permet une meilleure traçabilité et permet aussi au salarié d'être acteur de sa santé » relève **Sophie CORDIER, infirmière en santé au travail à l'APST18** (Association de Prévention en Santé Travail du Cher).

Cibler au mieux les actions de prévention

Grâce à l'interconnexion de la plateforme Padoa et à la collecte des données, le médecin du travail et les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) peuvent cibler leurs actions de prévention. Par exemple, les outils de requêtes statistiques permettent au médecin du travail d'identifier les entreprises de secteurs d'activité ciblés (santé/soins, services à la personne, intérim, propreté...); les salariés exposés à certaines situations de travail ou souffrant de pathologies spécifiques ou ayant déclaré bénéficier d'un suivi particulier (pneumologie, cardiologie...), etc... Dans le contexte de crise

Appel à projets pour accompagner la reprise !

Covid-19 : le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) lance un appel à projets pour accompagner la reprise de l'activité dans les TPE PME...

Afin de favoriser la reprise d'activité des entreprises de moins de 300 salariés, le Fact mobilise une enveloppe financière destinée à soutenir des démarches d'amélioration des conditions de travail innovantes au niveau des branches professionnelles et des territoires. En cette période de déconfinement, les PME ont besoin d'être accompagnées pour concilier des impératifs de productivité et de préservation de la santé des salariés. Au-delà de ces besoins, à court terme, il s'agit aussi de les aider à appréhender un champ de questionnement plus large en lien avec les enjeux d'évolution du travail mis en exergue par la crise. Plusieurs chantiers sont à conduire, au niveau des branches professionnelles et des territoires, pour accompagner la reprise de l'activité.

En complément de dispositifs d'aide publique ou d'éventuelles offres de services de branches professionnelles,

le Fact soutiendra les projets collectifs répondant aux objectifs suivants :

- Accompagner un collectif de TPE/PME pour sécuriser la reprise d'activité en intégrant la prévention des risques professionnels ;
- Produire et diffuser des outils et méthodes conciliant les enjeux de reprise de l'activité et de transformation concertée des organisations ;
- Accompagner les acteurs du dialogue social pour favoriser des négociations collectives ou des plans d'actions répondant aux enjeux économiques et sociaux liés à la crise ;
- Contribuer aux retours d'expériences sur les modalités de gestion de la crise sanitaire dans les TPE/PME et les évolutions techniques, organisationnelles et managériales engagées...

Cet appel à projets est **exclusivement réservé aux projets collectifs**, par exemple :

- Aux actions mobilisant plusieurs entreprises d'un même territoire (réseaux d'entreprises, acteurs du dé-

EN BREF !

Le Fact soutient, au moyen d'une aide financière des projets innovants, d'expérimentation ou de capitalisation qui s'inscrivent, nécessairement, dans le cadre d'un dialogue social renoué, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

veloppement économique et social, fédérations, organisations professionnelles, chambres consulaires, services de santé au travail, groupement d'intérêts économiques, etc.) ;

- Aux actions destinées à des collectifs d'entreprises d'un même secteur d'activité ou d'une même branche (fédérations, OPCO, organisations professionnelles, mutuelles, etc.)

Cet appel à projets est ouvert jusqu'à la fin de l'année 2020.

En savoir plus : anact.fr ■

Source : ANACT

La subvention « Prévention Covid »

L'Assurance Maladie – Risques professionnels propose une subvention pour aider les TPE, PME et travailleurs indépendants à prévenir le Covid-19 au travail...

Depuis le 18 mai 2020, l'Assurance Maladie – Risques professionnels propose une subvention « Prévention Covid » pour aider les entreprises de moins de 50 salariés et les travailleurs indépendants dépendant du régime général à financer des équipements de protection du Covid-19. Portée par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), notamment sa gouvernance paritaire (organisations patronales et syndicats de salariés), la subvention « Prévention Covid » est valable pour des équipements de protection acquis par les entreprises depuis le 14 mars 2020. Cette subvention vise la réduction de l'exposition des salariés et travailleurs indépendants au risque Covid-19 avec la mise en place des mesures dites « barrières », de distanciation physique entre les collaborateurs et/ou les publics accueillis, d'hygiène et de nettoyage.

L'enveloppe exceptionnelle que la branche AT/MP consacrera à cette subvention se monte à 20 millions d'euros.

Quels sont les équipements et installations financés ?

Les mesures financées sont de deux catégories :

- Mesures barrières et de distanciation tels que du matériel pour isoler le

poste de travail (pose de vitre, plexiglas, cloisons, etc.), pour permettre de guider et faire respecter les distances (poteaux, barrières, locaux additionnels, etc.) et communiquer visuellement sur les consignes (écrans, tableaux, support d'affiches, affiches)

- Mesures d'hygiène et de nettoyage comme les installations permanentes ou temporaires permettant le lavage des mains et du corps.

Si une mesure barrière ou de distanciation est mise en place, masques, gel hydroalcoolique et visières pourront également être financés.

Quels sont le montant de la subvention et les délais ?

La subvention concerne les achats ou locations de certains équipements ou installations (selon la liste du matériel subventionné) réalisés du 14 mars au 31 juillet 2020. Elle correspond à un montant de 50% de l'investissement hors taxes réalisé par l'entreprise ou le travailleur indépendant. L'octroi de cette subvention est conditionné à un montant minimum d'investissement de 1000€ HT pour une entreprise avec salariés et de 500€ HT pour un travailleur indépendant sans salarié. Le montant de la subvention accordée est plafonné à 5000€ pour les deux catégories. L'entreprise pourra faire sa demande et adresser les factures des ma-

tériels achetés ou loués spécifiquement jusqu'au 31 décembre 2020. Les entreprises peuvent trouver sur le site ameli.fr/entreprise toutes les informations et conditions d'obtention de cette subvention. Un dossier de demande est disponible en ligne, à adresser à leur caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS) de rattachement. ■

ENTREPRISES FRANCIENNES : COMMENT BÉNÉFICIER DE LA SUBVENTION ?

Pour bénéficier de la subvention, il suffit de :

- Télécharger et remplir le formulaire de demande de subvention pour les entreprises de moins de 50 salariés ou le formulaire dédié aux travailleurs indépendants sans salarié sur le site : www.cramif.fr
- Adresser le formulaire avec les pièces justificatives demandées à la Cramif, de préférence par mail à l'adresse : afs.cramif@assurance-maladie.fr

Covid-19 : Vigilance sur certaines mesures



L'INRS appelle à la vigilance sur l'impact de certaines mesures prises par les entreprises face à ce nouveau risque !

Dans le contexte actuel de pandémie, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) actualise ses recommandations pour aider les entreprises à reprendre leur activité sur site tout en préservant la santé et la sécurité de leurs salariés. Nettoyage des locaux, remise en service des machines, organisation du travail... Face aux nombreuses questions des employeurs et aux retours d'expérience, l'Institut appelle à la vigilance sur l'impact de certaines mesures prises pour éviter la propagation de la maladie. Comment poursuivre l'activité en garantissant la protection de la santé des salariés et éviter la propagation de la maladie ? Différentes entreprises ont déjà dû s'adapter à cette situation exceptionnelle et de nombreuses autres vont devoir relever le défi avec le début du déconfinement. L'INRS appelle à la vigilance sur certaines pratiques qui

pourraient avoir des impacts délétères sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Ne pas confondre nettoyage et désinfection !

Il ne faut pas confondre nettoyage (application d'un produit détergent) et désinfection. Dans la plupart des cas, dans les locaux des entreprises, un nettoyage initial puis régulier à l'aide d'un détergent sur toutes les surfaces susceptibles d'être en contact avec les salariés est suffisant. La désinfection n'est utile que dans les secteurs où il existe des risques biologiques particuliers comme dans les milieux de soins et les laboratoires. Mal employé, l'usage répétitif d'un désinfectant de surface peut augmenter la résistance des autres micro-organismes (bactéries et moisissures). « *Le virus du COVID-19 ne proliférant pas en dehors de l'hôte, il n'y a donc aucune raison de désinfecter après deux mois de fermeture des locaux de travail.* » insiste **Christine David**,

responsable du pôle risques biologiques à l'INRS. « *Il faudra cependant être vigilant avec les réfrigérateurs susceptibles d'avoir développé des moisissures sur des aliments oubliés ou avec l'eau stagnante dans les canalisations.* » Faire couler l'eau suffira à chasser les micro-organismes. « *Certaines installations comme les douches, les baignoires à remous ou à jets des établissements recevant du public ou encore les tours aéroréfrigérantes peuvent engendrer un risque de légionellose par inhalation. Dans ce cas, des contrôles bactériologiques permettront d'orienter ou non vers le nettoyage et la désinfection des installations.* » conclut l'expert.

Horaires décalés et travail de nuit : des adaptations qui doivent rester exceptionnelles

Repenser l'organisation du travail, et notamment recourir aux horaires décalés (travail du matin, du soir, travail



POUR EN SAVOIR PLUS :

Le Dossier COVID-19 de l'INRS propose des informations, des documents à télécharger, des FAQ, des ressources, un webinaire sur tous les aspects liés au déconfinement et à la remise en route des bâtiments, des machines et des organisations. www.inrs.fr

cile avant de partir pour le travail. « Ces mesures préventives, qui conduiraient certains salariés à se voir imposer la prise de température ou la réalisation d'un test, ou à se voir refuser l'accès à leur entreprise en raison de leur état de santé, pourraient être considérées comme discriminatoires et attentatoires à la liberté individuelle. » précise **Jennifer Shettle, responsable du pôle information juridique** à l'INRS.

Un risque peut en masquer un autre : restons vigilants !

Lors de la reprise des activités, l'INRS rappelle aux entreprises qu'il ne faut pas sous-estimer les autres risques professionnels. Chaque année, ce sont plus de 650 000 accidents du travail et près de 50 000 maladies professionnelles qui surviennent sur le lieu de travail. L'exposition au COVID-19 en tant que risque biologique doit obligatoirement faire l'objet d'une démarche d'évaluation des risques de la part de l'employeur et être intégré dans le document unique, au même titre que l'ensemble des autres risques présents dans l'entreprise. Cette crise sanitaire ne doit pas faire perdre de vue à chaque employeur la prévention des principaux risques inhérents à son activité et ceux qui pourraient être engendrés par le COVID-19. « Actuellement, travailler en contact avec le public expose les salariés à des risques accrus de violence et d'agression. Des mesures de prévention existent, il est indispensable de les mettre en place. » insiste **Valérie Langevin, expert d'assistance conseil** à l'INRS. Idem pour la mise en place du télétravail improvisé qui peut être source de nouveaux risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. ■

Source : INRS

en 2X8, travail du week-end...) ou au travail de nuit peuvent permettre d'assurer le maintien de l'activité tout en limitant le nombre de personnes présentes simultanément sur le même lieu de travail. Cependant, cette réorganisation du temps de travail peut avoir des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs. « Prévenir la dette chronique de sommeil est particulièrement important car elle a pour conséquence directe une baisse de vigilance qui peut être source d'accidents de travail ou de trajet. » alerte le **Dr. Marie-Anne Gautier, expert d'assistance médicale** à l'INRS. « Attention, décaler les horaires ne doit pas entraîner d'augmentation de l'amplitude du temps de travail et le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. » poursuit l'expert. Si cette stratégie transitoire de distanciation sociale est toutefois décidée, des mesures de prévention doivent être mises en place, comme privilégier un minimum de 11h de repos entre deux

postes, repousser au maximum l'heure de prise de poste du matin, promouvoir la pratique de micro-siestes...

Pas de systématisation de la prise de température

Certaines entreprises pourraient être tentées de procéder à des relevés de la température corporelle de toutes personnes entrant dans l'entreprise. Or, à ce jour, les autorités sanitaires déconseillent la réalisation de mesure de filtrage par température corporelle des personnes, salariés, clients, prestataires, souhaitant entrer dans une entreprise. Notamment car, l'infection à COVID-19 peut être asymptomatique, la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades et une personne pourrait être contagieuse 2 jours avant l'apparition des symptômes. La prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc faussement rassurante. En revanche, la prise de température par les salariés devant tout symptôme évocateur de la maladie est conseillée à domi-

Sécurité sanitaire pour les activités de construction

Covid-19 : l'OPPBTP a mis à jour le guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction.

Suite à la phase de déconfinement amorcée le 11 mai dernier, les recommandations sanitaires édictées par les pouvoirs publics ont évolué pour permettre à tous les secteurs d'accélérer progressivement la reprise de leurs activités. Ainsi, l'OPPBTP a réalisé une mise à jour du guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction. Outre les ajustements liés à la fin de la « période de confinement » et aux autorisations de déplacement, cette mise à jour comprend notamment :

- **La fin de la recommandation d'interdiction des chantiers pour les apprentis mineurs :** avec la reprise de l'ensemble des activités, l'OPPBTP recommande le retour des stagiaires et apprentis sur les chantiers pour favoriser le maintien de la formation dans le respect des précautions sanitaires ;
- **L'introduction des écrans faciaux comme mesure alternative aux lunettes de protection :** l'OPPBTP valorise l'utilisation de cet accessoire qui peut offrir un plus grand confort de travail ;
- **La mise à jour des directives pour les personnes à risque de santé élevé :** le

dispositif de déclaration et d'indemnisation pour les personnels à risque de santé élevé qui doivent stopper leur activité professionnelle a changé ;

- **Des précisions sur les mesures de prise de température à l'entrée des locaux et des chantiers :** elles ne sont toujours pas recommandées par le Haut Conseil de Santé Publique, mais il est admis que les entreprises, par mesure de précaution, puissent organiser un contrôle de température des personnes entrant sur leur site ou sur leur chantier. Dans ce cas, elles doivent se référer aux recommandations du Protocole national de déconfinement ;
- **La simplification des procédures de nettoyage :** les consignes initiales étaient calquées sur les consignes pour les environnements de soin, qui recommandaient donc une désinfection complète à une fréquence très élevée. L'avis du Haut Conseil de Santé Publique et le guide de déconfinement permettent d'alléger les procédures pour les activités du BTP. Sans présence avérée du virus, un nettoyage quotidien avec des produits détergents habituels suffit ;
- **La prise en compte du port du masque et des écrans étanches dans les véhicules**

si besoin : la nouvelle version du guide précise que l'emploi d'écrans étanches installés par ou selon une procédure fournie par des installateurs automobiles agréés permet de respecter la distance minimale d'un mètre ;

- **La possibilité de réemploi des cartouches de masques :** quand elles sont utilisées uniquement contre le Covid-19, les cartouches peuvent être réutilisées. Elles sont alors nettoyées et stockées dans un sac propre, au sec, les orifices fermés avec l'opercule prévu à cet effet.

« Ces mesures viennent compléter et préciser celles déjà présentes dans la version précédente du guide, qui ont globalement été remarquablement bien mises en place jusqu'ici au sein des entreprises, notamment grâce au travail des référents Covid-19. Les chefs d'entreprises du BTP ont compris les responsabilités qui sont les leurs concernant cette épidémie ainsi que la nécessité d'avoir du personnel affecté à temps plein à la supervision et l'application de ces mesures sanitaires. » commente **Paul Duphil, Secrétaire Général** de l'OPPBTP.

La nouvelle version du guide est disponible sur le site internet de : preventionbtp.fr ■



santé  entreprise
agir magazine®

Abonnez-vous !

35,00€⁽¹⁾
au lieu de ~~53,40€~~
POUR 6 NUMÉROS PAR AN
soit 2 numéros offerts

Et, bénéficiez de notre espace réservé aux abonnés comprenant l'encyclopédie en ligne de la **Qualité de Vie au Travail "AGIR Magazine"** valable pour la durée de l'abonnement (12 mois).
Retrouvez également tous les numéros et Dossiers en ligne depuis le n°1 (Juillet 2006)

À retourner à **SEPODS - AGIR Magazine 43-45 rue Jean Jaurès 92 300 LEVALLOIS-PERRET**

Oui, je profite de votre offre d'abonnement à AGIR Magazine, durant 12 mois au prix préférentiel de 35€ TTC ⁽¹⁾ pour 6 numéros soit 2 numéros offerts

Nom : Prénom : Fonction :

Société : Adresse :

Code postal : | | | | | Ville : Pays :

Tél : Email :

- Ci-joint mon règlement de 35€ par chèque à l'ordre de **SEPODS**.
Je recevrai par mail une facture sous 8 jours
- Je souhaite recevoir préalablement une facture et je vous réglerai dès sa réception

Date : | | | | |

Signature :

Vous pouvez également vous abonner en ligne sur www.agir-mag.com

 **A réception de votre abonnement, vous recevrez par mail, votre code d'accès personnel sous 8 jours. Ce code sera valable 12 mois sur notre portail www.agir-mag.com**

SEPODS - Agir Magazine • 43-45, rue Jean Jaurès • 92 300 LEVALLOIS-PERRET • Tél. : 01 56 79 10 90 • Email : abo@agir-mag.com
 35€ TTC dont TVA à 2,10%

⁽¹⁾Nous consulter pour les abonnements à l'étranger et DOM TOM ou abonnements en nombre.

Prévention et promotion de la santé

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE L'agence nationale de santé publique

www.santepubliquefrance.fr

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE est un établissement public administratif sous tutelle du Ministre chargé de la santé. Santé publique France a pour mission de connaître, expliquer, préserver, protéger et promouvoir la santé des populations..

12, rue du Val d'Osne - 94415 Saint-Maurice cedex
Tél : 01 41 79 67 00



ANPAA - Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie

www.anpaa.asso.fr

L'ANPAA est une association reconnue d'utilité publique et agréée d'éducation populaire. Son intervention s'inscrit dans un continuum allant de la prévention et de l'intervention précoce à la réduction des risques, aux soins et à l'accompagnement.

20, rue Saint-Fiacre - 75002 Paris
Tél : 01 42 33 51 04 - Mail : contact@anpaa.asso.fr



MILDECA Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives

www.drogues.gouv.fr



La MILDECA anime et coordonne les actions de l'Etat en matière de lutte contre les drogues et les toxicomanies, en particulier dans les domaines de l'observation et de la prévention, de l'accueil, des soins et de la réinsertion des toxicomanes, de la formation, de la recherche et de l'information.

35, rue Saint Dominique - 75007 Paris
Tel : 01 42 75 80 00

ANSES Portail Santé • Environnement • Travail

www.anses.fr

Explications, études et réglementations, définitions, réponses aux questions les plus fréquemment posées dans les domaines concernant la santé environnement et la santé au travail.



Sites & Services téléphoniques :


tabac-info-service.fr
Quand on sait, c'est plus facile d'arrêter


ALCOOLINFOSERVICE.FR
7 JOURS SUR 7, DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.


DROGUESINFOSERVICE.FR
7 JOURS SUR 7, DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.


JOUEURSINFOSERVICE.FR
7 JOURS SUR 7, DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.



Déconfinement : Nouvelles mesures pour les personnes en situation de handicap

Dans la continuité des premières mesures annoncées par le Secrétariat d'État, de nouvelles dispositions ont été annoncées le 15 mai pour renforcer le plan de déconfinement, avec comme priorité de répondre de la manière la plus adaptée et la plus complète possible aux besoins d'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs proches aidants.

1. Adapter les réponses aux spécificités des handicaps

Dans le cadre du déconfinement progressif, les dispositions suivantes ont été prises pour pouvoir répondre aux adaptations

nécessaires aux personnes et aux familles :

- Les déplacements à plus de 100 km sont autorisés pour le répit ou l'accompagnement des personnes handicapées, sous réserve de remplir la déclaration de déplacement et de cocher la mention correspondante. Cela va permettre de soulager les aidants, ainsi que de faciliter par exemple la reprise des soins ou des consultations nécessaires qui sont situés loin de chez les personnes concernées ;
- La dérogation au port du masque est possible, dans les cas où celui-ci est obligatoire comme dans les transports, pour les personnes dont le handicap le rend difficilement supportable. Il sera néan-

moins nécessaire pour ces personnes de se munir d'un certificat médical justifiant de cette impossibilité et de prendre toutes les précautions sanitaires (port si possible d'une visière, respect des distances physiques...);

- Des communications accessibles sont mises à disposition des personnes, en particulier en *FALC*, avec une rubrique dédiée sur www.handicap.gouv.fr.

2. Compléter les dispositifs d'accompagnement

Des mesures complémentaires ont été prises pour assurer l'accompagnement des personnes et des familles, éviter l'épuisement comme les pertes de chance...



L'organisation de la scolarisation

Les élèves en situation de handicap, prioritaires, peuvent retourner à l'école quel que soit leur niveau. Afin de limiter au maximum le brassage entre élèves, le respect de la doctrine sanitaire implique que les élèves des unités d'enseignement et des unités localisées d'inclusion scolaire (ULIS) soient scolarisés soit dans leur classe de regroupement soit dans leur classe de référence. Les allers-retours entre ces classes ne sont autorisés qu'au cas par cas, en fonction de la situation de l'établissement. Pour rappel, il ne peut y avoir plus de 15 élèves par classe. Le port d'un masque « grand public » est obligatoire (en maternelle, primaire, collège et lycée) pour les personnels lorsqu'ils sont en présence des élèves, dont les Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). De plus, pour l'accompagnement des élèves à la réalisation des actes essentiels de la vie nécessitant un rapprochement plus important, (enfiler un manteau par exemple, aider à écrire...), les AESH seront équipés en complément de gel hydroalcoolique, de lingettes désinfectantes, de visières ou lunettes de protection le cas échéant.

L'organisation de la continuité ou la reprise des soins

Pour les personnes en situation de handicap pour lesquelles un isolement ou une limitation des déplacements est conseillé, les mesures dérogatoires permettant un accès aux prises en charge à distance seront prolongées autant que nécessaire. Il est également fortement encouragé la reprise des soins de ville, les professionnels bénéficiant des équipements de protection nécessaires. La reprise des soins

s'accompagnera de celle des aides à domicile pour recommencer leurs activités, avec les mesures de protection adaptées.

L'accès au répit

Les solutions de relais des aidants à domicile sont mises en place par les équipes des établissements et services médico-sociaux : relayage au domicile ou promenades accompagnées par un professionnel autour du domicile ou au sein d'un espace extérieur d'un établissement. Les internats ainsi que des accueils temporaires de recours continuent à proposer des solutions de répit ou des accueils en urgence du domicile. Les solutions de répit sont également mobilisées à destination des assistants et accueillants familiaux qui accompagnent des enfants et jeunes en situation de handicap confiés à l'aide sociale à l'enfance. Sauf circonstances sanitaires particulièrement défavorables dans le territoire impliquant une doctrine spécifique de l'Agence régionale de santé, l'accueil en répit n'est pas conditionné au test Covid-19 de la personne handicapée. En revanche, il est recommandé qu'elle puisse prendre sa température avant de rentrer, et que le projet soit annulé en cas de symptôme d'infection ou de symptôme/maladie chez un proche.

L'organisation des internats

Dans un souci de rétablir les liens avec les proches et l'extérieur, des visites comme les sorties individuelles et collectives sont désormais possibles, mais selon des conditions strictement encadrées et en fonction du cadre posé par le directeur d'établissement après échange avec le conseil de la vie sociale et tenant compte

PROLONGEMENT DU FORFAIT « BILAN ET INTERVENTIONS PRÉCOCES »

Le forfait « bilan et interventions précoces » permet le financement par l'Assurance maladie, sans reste à charge pour les familles, d'un bilan ainsi que d'un minimum de 35 séances d'intervention de 45 minutes sur un an (psychologues, ergothérapeutes, psychomotriciens) pour les enfants avec des troubles du spectre de l'autisme et des troubles du neuro-développement afin de prévenir les pertes de chances. **Le forfait peut être prolongé au-delà des 12 mois, de la durée correspondant à celle de l'arrêt des accompagnements pendant le confinement.**

de la situation sanitaire du département. Les personnes accompagnées doivent ainsi être sensibilisées à la nécessité de se conformer aux gestes barrières dont les règles de distanciation physique. Les retours en famille le week-end sont progressivement autorisés, dans le strict respect des consignes sanitaires et après échange avec la famille permettant notamment de vérifier l'absence de symptômes ou cas contact. Les sorties collectives ne peuvent s'envisager, comme pour l'intervention « hors les murs » des équipes des internats/accueils de jour, qu'à la condition de tout petits groupes, et en évitant les lieux fortement fréquentés.

L'organisation du dépistage

Les personnes en situation de handicap qui auront été détectées positives au Covid-19 devront rester en quarantaine, soit chez elles, soit dans leur établissement, soit dans un hôtel si nécessaire. Leur entourage sera également dépisté. Les « brigades Covid » bénéficieront si besoin d'un appui médico-social, pour adapter leur intervention.

Retrouvez tout le détail des nouvelles mesures sur :
www.handicap.gouv.fr

Le portail de référence
de la qualité de vie
au travail!



Un moyen simple de s'abonner à Agir Magazine
www.agir-mag.com

Brüel & Kjær 
an **HBK** company



APPLETS BK CONNECT Mesure de la réponse humaine aux vibrations

Applet BK Connect® lance une nouvelle interface dédiée à la mesure de la réponse humaine aux vibrations. Cette applet est axée sur les facteurs les plus pertinents pour l'analyse des vibrations physiologiques dans les domaines de la santé au travail et de la prévention des risques : Les vibrations transmises au corps entier et

au système main-bras. Conforme aux normes internationales ISO 2631 et ISO 5349, cette application inclut sept paramétrages distincts pour effectuer les différentes mesures requises pour le calcul de la MTVV (Maximum Transient Vibration Value), de la VTV (Vibration Total Value) et de la VDV (Vibration Dose Value).

Source : Brüel & Kjaer

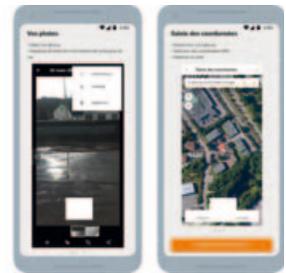
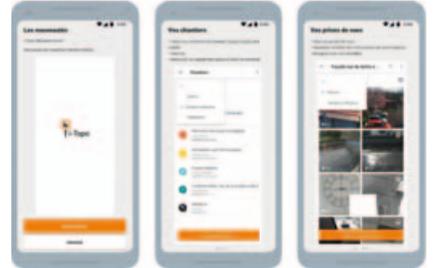
OK POSTERS Images au service de l'humain...

Les créations OK Posters sont composées de 80 verbes-actions, associés symboliquement à une image magnifique de la nature et du monde animal. Leur impact est renforcé par un slogan psychologique aux effets transformateurs importants. Cette collection s'adresse à toute or-

ganisation ou activité libérale, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, dès l'instant où le facteur humain est essentiel pour elle. Elle est dédiée à la qualité de vie, à la performance globale et à une culture d'entreprise humanisée.

Source : OK Posters

I-TOPO Application de suivi et coordination des chantiers



La photo enrichit les plans. Elle donne une information sur la nature du sol, l'environnement, les interactions entre les réseaux, les spécificités du patrimoine. Tout le monde prend des photos sur les chantiers mais celles-ci ne sont pas exploitées à leur juste valeur. La photo permet aussi et surtout de suivre ses chantiers à distance. L'application web et mobile i-Topo propose d'exploiter plus facilement ces photos grâce à leur qualification et leur géolocalisation, puis de les partager et de les retrouver en les stockant sur une plateforme ergonomique et collaborative.

Source : Lije Technologies

SEA-BAND
Apaise nausées
Une Réponse aux Nausées - Sans Médicaments



Sea-band propose des bracelets d'acupression contre les nausées. Il s'agit d'un dispositif médical qui fonctionne sous forme d'acupuncture, il n'y a donc aucune contre-indication, ou effets secondaires. Ces bracelets sont efficaces pour le mal des transports, les nausées de grossesses, et pour les patients sous chimiothérapie ou post-opération. Il est donc pour toute la famille (adultes, enfants, femmes enceintes...) et se veut une réponse aux nausées sans médicaments.

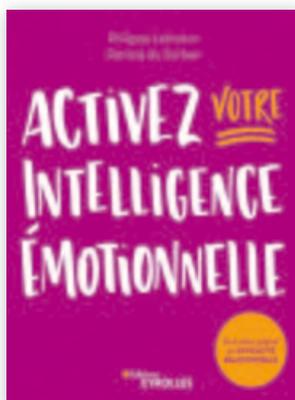
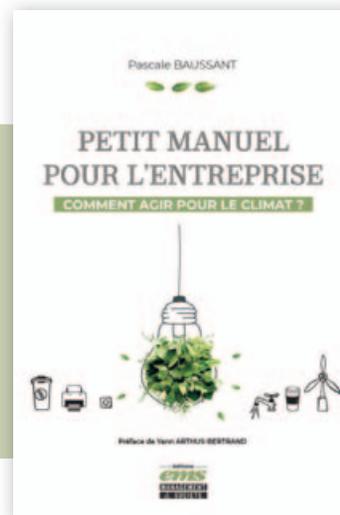
Source : Sea-band

PETIT MANUEL POUR L'ENTREPRISE : COMMENT AGIR POUR LE CLIMAT ?

Pascale Baussant, EMS Editions, 2020, 12,00 €

Le réchauffement climatique devient criant. Sur le terrain, une communauté de plus en plus nombreuse de citoyens se regroupe et essaie d'agir, de façon individuelle ou collective. L'entreprise, partie prenante de la société civile, est encore relativement peu engagée pour le climat, et c'est à tous les acteurs de l'entreprise que s'adresse

ce manuel. Salariés et dirigeants. Petites ou grandes entreprises. Nous pouvons (et nous devons) maintenant nous engager pour tenter de limiter le réchauffement climatique. Par où et comment commencer ? Concrètement, que faire ? Ce manuel a pour modeste ambition de partager une série d'actions permettant de se lancer et d'agir enfin.



ACTIVEZ VOTRE INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Philippe Lebreton et Patricia du Sorbier, Eyrolles, 2020, 16,90 €

Développer son leadership, permettre une progression rapide de la performance, mais aussi fidéliser les générations Y et Z, plus enclines à travailler dans un environnement où les émotions sont acceptées, encouragées... et partagées ! Les managers doivent se montrer capables d'ajuster et

de modifier leur comportement pour trouver le juste équilibre entre contraintes de productivité et bien-être des équipes. Les salariés, quant à eux, trouveront dans l'intelligence émotionnelle un outil pratique et puissant au service de leur épanouissement et de leur évolution professionnelle...

INNOVATION COLLABORATIVE

Jean-Pierre Bouchez, De Boeck Supérieur, 2020, 29,00 €



La dynamique de l'innovation collaborative est au cœur de la croissance économique. Mais de manière à la saisir pleinement, l'auteur en propose une approche originale fondée sur la notion d'écosystème englobant de manière agréée quatre niveaux d'espaces interactifs localisés. Il s'agit des clusters agglomérés, des firmes leaders d'un écosystème, des firmes entrepreneuriales, et des espaces innovants intégrés à ces firmes.

LES CLÉS DE L'AUDIT CERTIFICATION ISO 45001

Collectif, Afnor Editions, 2020, 26,00 €



La norme internationale ISO 45001 - Système de management de la santé et de la sécurité est la première norme internationale proposant un cadre pour le management de la Santé et de la Sécurité au Travail (S&ST). Elle conduit à développer une culture de la prévention, renforcée par rapport à l'OHSAS 18001 qui était plutôt orientée vers la résolution des problèmes constatés, et positionne la S&ST comme un enjeu stratégique pour la direction de l'organisme.

LE TÉLÉTRAVAIL POUR LES NULS

Jeanine Roncati et Nelly Magre, First, 2020, 11,95 €



Depuis quelques années, nos façons de travailler connaissent de profondes mutations. Nos modes de vie et nos aspirations personnelles et professionnelles nous encouragent à nous tourner vers le télétravail. Allant plus loin que le travail à distance, celui-ci s'inscrit dans le contrat de travail et nécessite une organisation particulière au sein de l'entreprise pour qu'il soit bénéfique pour tous : managers, télétravailleurs et non-télétravailleurs. Découvrez comment...



par **Hubert SEILLAN**

Avocat au Barreau de Paris
Cabinet Michel Ledoux
et associés

« Une réforme bien orientée... »

Comme les personnes, les institutions vieillissent et la vieillesse est une source première d'inaptitude. Avec les ans, alors que selon la tradition française, elles ont été corsetées étroitement par des règles, elles ne disposent plus de leur dynamisme d'antan. Rappelons que pour l'essentiel, le système français de santé au travail a été conçu à la libération.

75 ans ont donc passé... Les transformations du pays ont bouleversé les données sur lesquelles nos modèles économiques et sociaux avaient été adoptés. Des corrections et ajouts n'ont pas manqué mais avec insuffisamment de perspective d'ensemble, ce qui a favorisé des fonctionnements resserrés, corporatistes et catégoriels. Au cours des deux dernières années, la situation s'est aggravée, suite aux désordres nés d'un rapport sur la réforme et d'une décision très libre de la Cour de cassation sur le financement des services interentreprises de santé au travail.

C'est donc avec un sentiment partagé de surprise et de satisfaction, que j'ai pris connaissance du document d'orientation établi par le Gouvernement à l'intention des partenaires sociaux engagés dans une négociation. La connexité des situations de 45 et de 2020 n'échappera à personne, mais, durant 30 ans le monde fut stable alors qu'il est aujourd'hui, en mouvement continu. Pourtant le système de 45 était souple, mais il a été progressivement rigidifié et ce jusqu'à l'asphyxie. Une réforme était demandée depuis longtemps, mais une proposition formulée il y a deux ans dans des conditions trop partisans et étatistes, en a interrompu le processus. J'observe que la méthode d'aujourd'hui n'est plus prescriptive mais indicative sur des finalités. Elle me semble la bonne, si j'en crois les grands précédents des accords nationaux interprofessionnels des années 1970, sur la formation et l'emploi, qui inspirent encore ces deux questions. Le contrat avant, le décret ensuite !

Il serait donc souhaitable que de la souplesse soit donnée au système car il devra réagir

vite sur des sujets concrets et inconnus. Les points suivants me semblent ainsi devoir être inscrits dans les discussions :

- L'affirmation du principe de la responsabilité de l'employeur, source de son obligation historique de sécurité de résultat ;
- L'organisation d'ensemble des responsabilités des employeurs, des représentants du personnel et des syndicats ;
- Des définitions de fonctions pour les protagonistes institutionnels, comportant missions et moyens ;
- L'établissement en commun avec les employeurs et les représentants du personnel de démarches projets prioritaires, collectives et pluridisciplinaires, comportant de nouveaux types d'actions, comme la formation ;
- Une révision des actions médicales individuelles liées à l'aptitude, dès lors que ce n'est pas elle qui est appréciée, mais l'inaptitude avec ses effets d'exclusion ;
- Les cas des personnels qui ont toujours été à la marge, comme les salariés des entreprises sous-traitantes, les intérimaires, les temps partiels, les saisonniers et pourquoi pas les petits travailleurs-employeurs de l'artisanat et du commerce ;
- Une meilleure orientation des plus jeunes et le suivi de certains chômeurs et retraités ;
- Une analyse globale des impacts de la santé publique sur le travail.

Pourra-t-on ignorer enfin le cas des collectivités publiques et des administrations de l'Etat, qui concluent des conventions avec des services de santé au travail en l'absence de tout fondement légal ?

Il y a lieu d'espérer beaucoup de cette négociation...

Pour un environnement de travail **SAIN** et **SÉCURISÉ**



Préventica

2020

Prévenir les risques

Protéger la santé des collaborateurs et des dirigeants. Sécuriser l'activité, les biens et les données.

3 jours de solutions et de retours d'expériences.

(Ré)inventer le travail

Adapter le travail à l'évolution de la société. Adopter de nouveaux modes d'organisation. Imaginer le travail de demain.

Un colloque exceptionnel "Gestion de crise et nouvelles organisations du travail"

Optimiser la reprise

Préventica accompagne fortement la reprise économique en proposant un salon professionnel et des rendez-vous BtoB.

LYON - 29 SEPT > 01 OCT

LILLE - 20 > 22 OCT

Bien-être des équipes
Performance de l'entreprise



SAFEDREV

SE RETROUVER SÉRÈNEMENT

Préventica s'engage à proposer à l'ensemble de ses exposants, partenaires, visiteurs, prestataires et collaborateurs 3 jours d'événement professionnel en toute sérénité.

preventica.com



Il existe aussi un

GESTE

pour faire

BARRIÈRE

à l'isolement social



**SOUTENEZ NOS ACTIONS
FAITES UN DON**

SOUTENIR.CROIX-ROUGE.FR

croix-rouge française
PARTOUT OÙ VOUS AVEZ BESOIN DE NOUS

