

FICHE TECHNIQUE

Prévention des risques, Santé et conditions de travail



Fiche technique réalisée le 14 avril
Actualisée le 27-04

Nous vivons un moment inédit !

Dans ce contexte de confinement, un état des lieux du secteur de l'IAE en région Nouvelle Aquitaine, nous montre qu'une grande majorité des structures ont réduit ou arrêté totalement leur activité, selon leurs capacités à mettre en place des mesures sanitaires indispensables.

Des salariés continuent de travailler, certains sont en télétravail tout en gérant leur situation familiale, sociale, parentale..., d'autres poursuivent leur activité (hors télétravail), en mettant en place toutes les mesures sanitaires nécessaires, ils sont soumis aux protections qui s'imposent par leur employeur.

Dans ce contexte de propagation du COVID-19, tous les salariés aujourd'hui en activité sont exposés, plus que jamais à des risques professionnels d'ordre sanitaires et/ou psychosociaux : salariés en parcours ou salariés permanents dans l'IAE, tout le monde subit la situation dont les conséquences peuvent différées selon les situations de travail.

Les dirigeants doivent y faire face et la fiche que nous proposons doit vous aider à gérer au mieux ces situations de travail actuelles, tout en anticipant la reprise progressive d'activité.



ACTUALISATION DU 27-04 :

Mesures de l'employeur pour la protection des salariés

- ➔ [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?](#)

Le gouvernement rappelle les obligations générales en termes de prévention, de dialogue social et dans le cas du maintien de l'activité. (Mise à jour du 20/04/2020)

Exemples de Plan de Continuité des Activités

- > [Aide à la rédaction du PCA dans le BTP](#)
- > [Guide PCA en cas de crise majeure - CGPME](#)
- > [Guide PCA - CNEA-SYNOFDES \(Conseil National des Employeurs d'Avenir et Syndicat National des Organismes de Formation](#)
- > Guides opérationnels : « [Guide pour réaliser un plan de continuité de l'activité](#) », Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, 2013, « [Les étapes d'élaboration d'un PCA](#) », Anact, 2010»



- ➔ [Questions/réponses pour les entreprises et les salariés](#)

Le ministère du Travail répond aux questions que se posent les employeurs et les salariés sur les mesures de protection à observer au travail, sur le télétravail, sur les outils mobilisables en cas de variation de l'activité (durée du travail, activité partielle - chômage partiel), etc.

Quelles SIAE concernées ?

Des Associations Intermédiaires qui poursuivent parfois des missions auprès de clients pour du ménage et du jardinage notamment des clients pour lesquels il est important que le service continue ; Les ACI et EI, pour des activités de maraichage, d'entretiens des espaces verts, des services à la personne ; Les ETTI qui ont maintenu ou vont reprendre des missions auprès d'entreprises utilisatrices.

Comment prévenir ?

On connaît à ce jour les modes de propagation du COVID-19 et on en connaît les risques.

Pour rappel, pour consultation le site : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> ou la Plateforme téléphonique accessible au 0800 130 000. Cette plateforme permet d'obtenir des informations sur le COVID-19 et des conseils.

Prévenir les risques doit consister à rompre cette chaîne de transmission le plus en amont possible, par des actions :

o D'organisation du travail



Exemples : Télétravail, répartitions différentes des activités, rotation des horaires, utilisation de plusieurs moyens de locomotion pour se rendre sur un chantier alors que précédemment les salariés étaient 6 par véhicule, polyvalence, revues des temps de travail quotidiens et hebdomadaires, adaptation des moyens de communication...

o De protection collective et individuelle



Exemples : les gestes barrières, distance de 1 mètre minimum entre individus, l'utilisation de masques...

En cas de contacts brefs, seules les mesures d'hygiène habituelles suffisent a priori (se laver régulièrement les mains, éternuer ou tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique).

En cas de contact prolongé, ces mesures d'hygiène peuvent être complétées par la mise en place d'une ligne de courtoisie à 1 mètre, par exemple, et le nettoyage des surfaces avec un produit approprié.

- [Les différents types de masques](#)
- [Les gestes barrières rédigées en langues diverses](#)

o D'information et de formation du personnel



Exemples : des Emails, des SMS peuvent être envoyés aux salariés pour rappeler les gestes barrières et autres protocoles de sécurité mis en place. Des rapports d'activités quotidiens peuvent être faits par les encadrants sur le respect des nouvelles règles et aussi les difficultés.

Agir en prévention dans le contexte actuel, c'est à la fois gérer le risque biologique et prévenir les difficultés liées au travail en mode dégradé.

Ces mesures de prévention doivent être adaptées à l'activité professionnelle considérée. Retrouvez toute l'info essentiel sur :

- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf
- <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- À consulter les fiches métiers et filières dans la partie « [Ressources - SITO](#) ».



Exemples : Vidéo/ www.inrs.fr - Rompre la chaîne de transmission https://youtu.be/XC2_QdpkMQg

Information [sur les masques de protection](#) et la liste des fournisseurs en région.

A noter : Obligations des salariés

De leur côté, les salariés exposés au coronavirus doivent vous informer de cette exposition, afin de vous permettre d'organiser les modes de travail en vue de la protection de vos collaborateurs.

Comment réagir face à certaines situations ?

Que faire si un salarié présente des symptômes du Covid-19 ?

Au regard de votre obligation de sécurité, vous pouvez prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé de vos salariés après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Le salarié doit rester confiné chez lui en arrêt maladie.

Les mesures à prendre pour protéger les autres salariés sont les suivantes :

- › Informer les personnes ayant été en contact avec le malade au cours des 14 derniers jours et, outre le strict respect des gestes « barrières », renforcer leur protection ;
- › Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- › Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - Les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - Les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - Un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - Les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- › Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Comment réagir si des salariés font usage de leur droit de retrait ?

Le droit de retrait permet au salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur. Il peut s'exercer à deux conditions :

- › si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;
- › ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie.

Si un ou plusieurs salariés ont un motif raisonnable de penser que leurs conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour leur santé, ils peuvent se retirer de leur poste de travail. La loi ne pose aucune condition de forme ou de préavis. Ce droit peut être exercé par les salariés de manière individuelle ou collective.

Face à un droit de retrait, il est recommandé d'échanger avec un ou plusieurs représentants des salariés, afin de comprendre les préoccupations et confronter celles-ci à l'évaluation des risques effectuée. Cette discussion sera également l'occasion de communiquer sur les mesures prises au niveau de l'entreprise pour réduire le risque de contamination. Si l'employeur estime que le droit de retrait n'est pas justifié, il doit alors mettre en demeure les salariés de reprendre le travail.



Le droit de retrait est en lien avec une situation de travail et non par rapport à une situation générale de pandémie. A priori, si toutes les précautions ont été prises par l'employeur afin de limiter l'exposition de ses salariés au coronavirus, le droit de retrait ne serait pas justifié. Néanmoins, soulignons que les caractères « grave et imminent » du danger seront appréciés au cas par cas par le juge, en cas de litige.

Dans le contexte de confinement qui est subi et contraint, des salariés continuent de travailler soit en télétravail ou sur le lieu de travail si les conditions le permettent (cf. [obligations employeurs](#)). Dans tous les cas, les situations de travail sont modifiées, inhabituelles et peuvent occasionner de la peur, du stress, du mal-être au travail. Les risques portent sur différents facteurs, par exemple, sur :

- Les contraintes spatio-temporelles qui peuvent accentuer l'isolement et la perte de repères,
- L'Organisation et rythme de travail
- Les objectifs de travail
- Le sentiment d'isolement
- La perte de lien professionnel au sein de son entreprise, mais aussi avec les partenaires, les clients.
- Etc.

Par ailleurs, la situation actuelle est de nature à fragiliser la santé psychique des individus, génère des questions nouvelles, remet en question des processus et modes de faire.

La conjugaison du risque de maladie, du confinement et de l'insécurité économique peut produire stress, anxiété, panique, altération du moral et divers troubles psychosociaux.

Ces troubles peuvent être plus ou moins importants selon la situation de chacun : l'exposition face à l'épidémie, les expériences antérieures d'événements stressants, le soutien de l'entourage, la santé physique, l'âge, les antécédents personnels de troubles liés à la santé mentale, les conséquences perçues de la crise par le sujet (sur lui, son entourage, son entreprise, ...), sa perception de sa capacité à faire face.



[Des fiches sont disponibles sur le site de la Fédération Française des Psychologues et de la Psychologie](#)

Qui est concerné ?

L'ensemble des salariés en activité, qu'ils soient permanents ou salariés en parcours, qu'ils soient en télétravail ou pas.

Une attention est aussi à porter aux salariés en chômage partiel qui se retrouvent en situation de confinement et d'évidence aux salariés en parcours.

Comment prévenir ?

Plus que jamais la nécessité d'être « relié » est présente chaque jour, comme une condition vitale pour accéder à ses besoins essentiels et continuer à se projeter dans l'avenir.



Quelques exemples de pratiques :



1. Informer les travailleurs non confinés, des mesures sanitaires prises pour leur sécurité

- Envoi d'information formelle ou orale
- Certains employeurs ont édité des fiches pratiques avec des contacts à prendre selon les besoins internes et/ou externes.



2. Maintenir du lien autant que possible

- Des responsables de SIAE contactent tous les jours les salariés et font le point sur leur journée, des emails d'encouragement de début de journée, création de groupe WhatsApp, et utilisation des réseaux sociaux.
- Des fiches de coordonnées des permanents et des temps de travail sont communiquées.
- Le besoin d'appartenance collective demeure essentiel pour TOUS les salariés ! Il s'agit de structurer la communication pour la rendre accessible à tous.



3. Maintenir le dialogue social

- Consultations régulières des instances (représentants de proximité et CSE).



4. Garder un cadre de travail et fixer des jalons au fil des journées et des semaines

- Une EI fixe par exemple une visio tous les jeudis après-midi,
- Un ACI fixe des horaires de travail en donnant de la souplesse individuelle (ex : aménagement des horaires pour assurer aussi l'école des enfants...),
- Des SIAE établissent avec les salariés des ordres de travail et objectifs à la semaine, ces objectifs sont ainsi revus et ajustés pour les prévisions de la semaine suivante.



5. S'entourer d'appuis externes

- Des SIAE font appel à des coachs pour assurer à distance, des temps collectifs de régulation et d'analyse des pratiques dans ce cadre.
 - o [Les plateformes d'écoute sur les 12 départements de Nouvelle-Aquitaine](#)
 - o [Des plateformes d'écoute et de soutien psychologique](#)
 - o [Des lignes d'écoute et de soutien actives](#)
- Les interventions du psychologue dans le champs du travail : [Soutien de la Fédération Française des Psychologues et de la Psychologie \(FFPP\)](#)
- Employeurs, salariés, représentants du personnel etc. : [comment préserver la santé psychologique des travailleurs en période de crise sanitaire COVID 19](#)

Quelles mesures prendre pour la prévention et santé de ses salariés ?

Différentes étapes sont possibles et recommandées.

- **Adaptation des conditions de travail**

Que ce soit pour les salariés en télétravail ou dans le cadre d'une reprise, vous aurez à modifier quelque peu votre organisation de travail.

Dans la situation de crise sanitaire actuelle, de nombreuses personnes se retrouvent en confinement chez elles, amenées à télétravailler ou bien en situation d'activité réduite.

Cela peut être l'occasion pour chacun d'enrichir ses connaissances en matière de conditions de travail. L'ANACT vous propose de (re)découvrir ses contenus numériques, en accès libre. <https://www.anact.fr/explorez-nos-contenus-en-ligne>.



[ANACT et webinaires](#)

Focus sur le télétravail

Les mesures prises pour endiguer la propagation du Covid-19 se sont traduites majoritairement dans le secteur par un arrêt des activités, par un recours au télétravail ou massif à l'activité partielle.

Il est vécu différemment en fonction des personnes, et dans ce contexte de crise sanitaire, cette expérience est donc être d'autant plus difficile. Il demande de l'organisation et de s'imposer un cadre.

Que vous deviez le mettre en place pour la première fois pour vos collaborateurs, ou procéder à des améliorations, retrouvez 5 dimensions à prendre en compte pour combiner poursuite de l'activité à distance et santé au travail :

1. Les lieux de travail : aménager un espace de travail
2. L'articulation des temps de vie : s'aménager des temps de pause, aérez-vous l'esprit, avoir une routine, le télétravail et les enfants
3. L'usage des outils numériques : Favoriser l'utilisation de certains logiciels
4. Le management : organiser le télétravail, définir les modalités
5. Le collectif de travail : entretenir le collectif de travail

Pour en savoir + :



- [Coronavirus et télétravail, conseils par l'ANACT](#)
- [Conseils pour mieux vivre le télétravail](#)
- Dossier [sur le télétravail](#)



Il s'agit de manager et réguler la charge à distance car les dirigeants sont aussi en télétravail...

Bien gérer la charge de travail des équipes en télétravail, c'est réussir à articuler (à distance) les 3 dimensions qui la composent : charge prescrite, réelle et subjective. [Conseils de l'ANACT pour mieux gérer la charge de travail à distance](#)

Pour les postes non éligibles au télétravail



Application des mesures sanitaires qui s'imposent :

- Veiller au respect des gestes barrières par les salariés et favoriser leur mise en œuvre (se laver les mains très régulièrement, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades) ;
- Limiter les réunions au strict nécessaire ;
- Limiter les regroupements des salariés dans des espaces réduits (les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les places à table) ;
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables ;
- Adaptation maximale de l'organisation du travail, notamment pour la rotation des équipes ;

La modification du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

L'évaluation des risques est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui devra être mis à jour.

L'actualisation du document unique doit être faite dans un objectif d'information et de formation de tout le personnel. Il ne faut pas l'oublier dans le contexte de confinement et de télétravail.

Le DUERP traduit votre évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention prises.

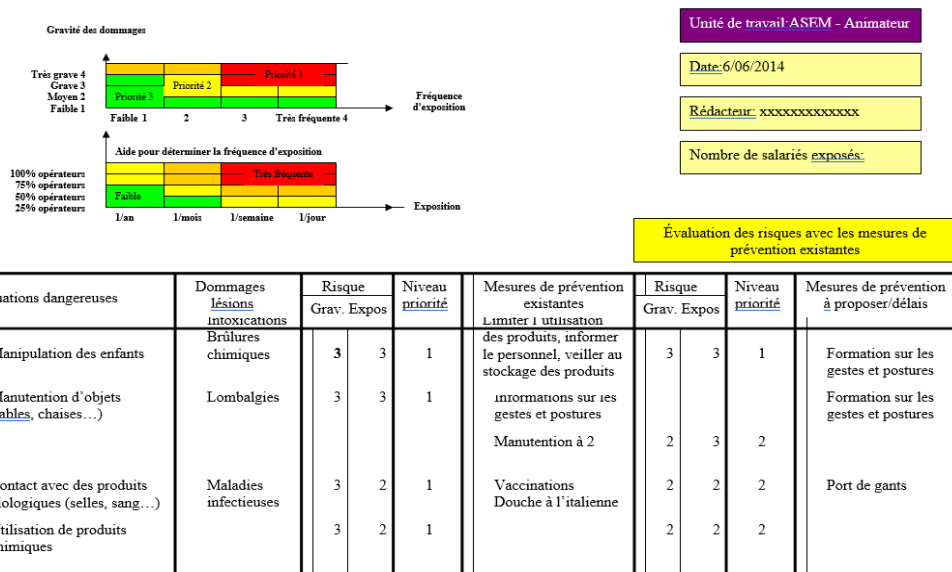


Le Ministère du Travail recommande d'actualiser le document unique d'évaluation des risques qui permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates. Vous devez alors y associer le CSE, s'il existe.



Exemple de DUERP

Grille d'évaluation



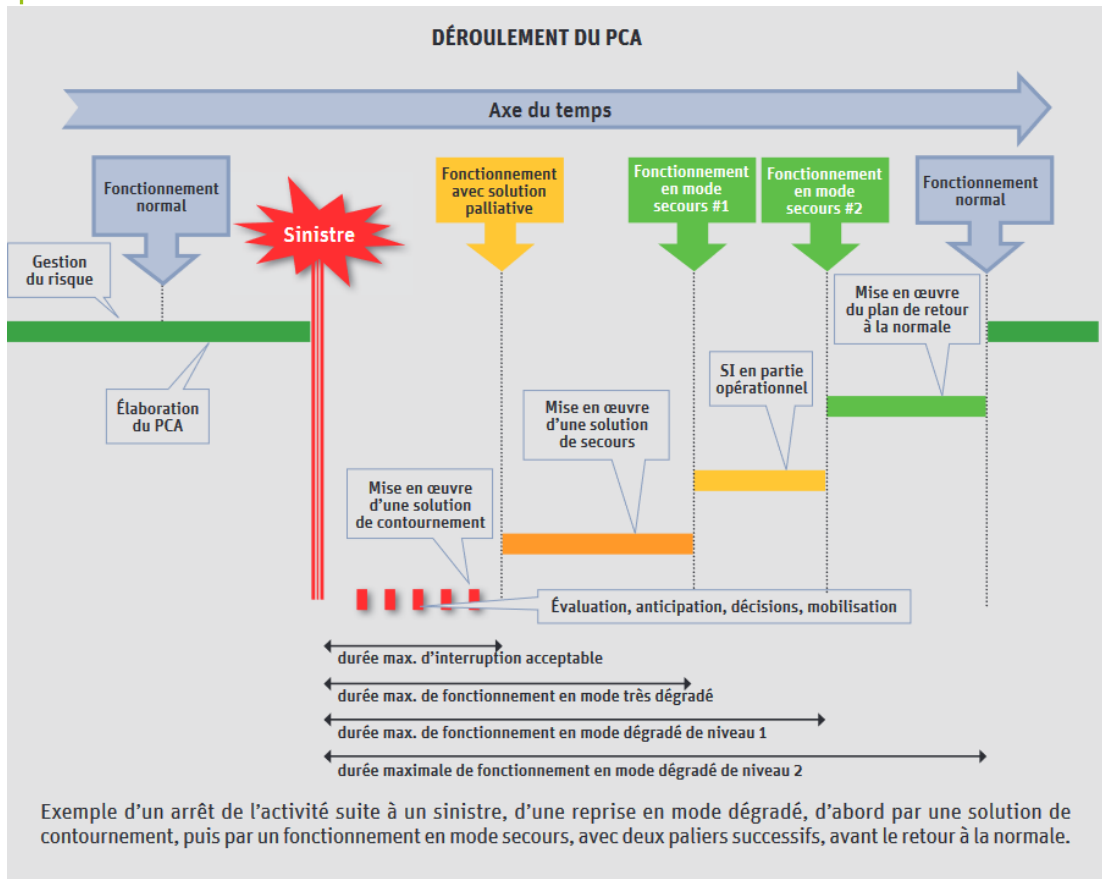
- [Un guide pour évaluer les risques et les prévenir](#)
- [Extrait d'un DUERP d'un ACI en Nouvelle-Aquitaine, mise à jour spécifique sur le Covid 19](#)

- **Le Plan de Continuité d'Activités (PCA)**

Face au coronavirus, les entreprises ont un rôle essentiel, avec notamment deux batailles : s'organiser immédiatement pour limiter la propagation du virus SARS-CoV-2, et se préparer à vivre le pic de l'épidémie en organisant la continuité de l'activité, via les PCA (plans de continuité d'activité).


Le Plan de continuité de l'activité (PCA) permet d'anticiper les perturbations possibles et les mesures correctives à mettre en place pour y faire face.

 **Exemple d'un PCA**



-  [Étapes et guides pour un Plan de Continuité d'Activités - ANACT](#)

Exemples de Plan de Continuité des Activités

-  [Plan de continuité d'activité des entreprises en pandémie grippale](#)
- A consulter les fiches métiers et filières dans la partie « [Ressources - Sitothèque](#) ».

Comment favoriser la continuité du dialogue social ?

Si le contexte actuel donne lieu à un assouplissement de certaines règles liées, par exemple, à la mise en place du [télétravail](#), ou à la prise des jours de congés ou de RTT, les **obligations de l'employeur, en matière d'information et de consultation des instances représentatives du personnel notamment, demeurent**. Au-delà de la réglementation, inscrire les changements en cours dans le [dialogue social](#) est un enjeu d'efficacité pour gérer la crise et préparer la reprise.



[ANACT : Comment favoriser la continuité du dialogue social](#)

• Le CSE

C'est dans ces moments de crise que le CSE prend toute sa place (Le CSE "joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises", remarque la DGT et "il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques"). Ce travail de consultation et d'association devra sans doute se faire à distance, mais il ne faut pas le négliger pour autant. Les élus, sur le terrain, peuvent être précieux pour aider à l'analyse des situations de travail.

A noter,

Selon [l'ordonnance n°2020-389](#) du 1^{er} avril 2020 portant sur les mesures d'urgence relatives aux Instances Représentatives du Personnel, il est possible de recourir à la visioconférence ou aux conférences téléphoniques (un décret est en attente sur cette 2^{ème} modalité) pour l'ensemble des réunions du CSE après en avoir informé les membres. Si le recours à la visioconférence et aux conférences téléphoniques est impossible ou si un accord collectif d'entreprise le prévoit, il sera possible de recourir à la messagerie instantanée pour les réunions du CSE (attention, un décret est en attente sur cette question). Contrairement à la visioconférence (le recours à la visioconférence pour réunir le CSE et le CSE central est possible 3 fois par an /c. trav. [art. L. 2315-4](#) et [L. 2316-16](#)), les réunions par messagerie instantanée ne sont pas prévues par le Code du travail. Les modalités de leur déroulement, notamment en termes de garanties (identification des membres, participation effective et retransmission des délibérations), devront donc être précisées par le pouvoir réglementaire.

• Le service de santé au travail

L'entreprise peut aussi se faire épauler par son service de santé au travail. Plusieurs ont envoyé ces derniers jours des courriers en ce sens à leurs entreprises adhérentes. Exemples de documentations du service de santé au travail de la Vienne (86) - l'ASSTV86 : WWW.Asstv86.fr



A noter,

[L'ordonnance n°2020-386](#) du 1^{er} avril 2020 adaptant les **conditions d'exercice des missions des services de santé au travail** :

- un rôle est donné aux services de santé afin qu'ils participent à la lutte contre la propagation du virus (notamment par la diffusion à l'attention des employeurs de messages de prévention contre le risque de contagion, appui aux structures dans la définition et la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates, accompagnement des structures pour qu'elles adaptent leur activité). N'hésitez donc pas à les contacter !
- le médecin du travail pourra procéder à des tests de dépistage (un décret devra préciser les conditions)
- les visites médicales qui devaient avoir lieu dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié peuvent être reportées sauf si le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite. Ce report ne pourra pas faire obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.

Pour les SIAE qui n'ont pas de CSE

Le dialogue avec les salariés s'impose de fait et le dirigeant avec les équipes doit mettre en place les mesures qui s'imposent dans le respect des situations individuelles pour le bien être de toutes et tous et sans discrimination. Le rapprochement avec la médecine du travail peut aussi être nécessaire.

Des outils relatifs aux Plans de Continuité des Activités (PCA) ou plan de reprise



ACTUALISATION DU 27-04 :

- [Aide à l'écriture du Plan de Continuité des Activités \(PCA\) dans le BTP](#)
- [Guide Plan de Continuité des Activités \(PCA\) en cas de crise majeure - CGPME](#)
- [Guide Plan de Continuité des Activités \(PCA\) - CNEA-SYNOFDES \(Conseil National des Employeurs d'Avenir et Syndicat National des Organismes de Formation\)](#)
- [Le plan de continuité d'activité \(PCA\) : Approche méthodologique d'Alain COURSAGET et Laurent HAAS - dans Sécurité et stratégie :](#)
- PCA validé par la MSA et le Ministère de l'Agriculture : [modèle de Plan de Continuité d'Activité](#)
- [Question/réponses de l'UNEP sur le PCA :](#)
- [Guide de la qualité de vie au travail dans la fonction publique](#) - Ed.2019 - Direction générale de l'administration et de la fonction publique et l'ANACT
- [Modèle de plan de prévention](#)

Autres outils

- › Guides opérationnels : « [Guide pour réaliser un plan de continuité de l'activité](#) », Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, 2013, « [Les étapes d'élaboration d'un PCA](#) », Anact, 2010. »
- › [ANACT et webinaires](#)
- › SANTÉ - Recensement des sites utiles - Ministère de la Santé - [Dispositifs d'aide à distance en santé accessibles pendant l'épidémie de Covid-19](#)
- › Focus [sur les obligations des employeurs](#) selon les obligations légales

Des sites :

- › <https://www.anact.fr/coronavirus-comment-combiner-continuite-de-lactivite-et-protection-des-travailleurs>
- › <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/coronavirus-faut-il-mettre-a-jour-le-document-unique>
- › <http://www.inrs.fr/risques/biologiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- › <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>
- › <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/>
- › <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>
- › <https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/kit-de-lutte-contre-le-covid-19-publication-de-nouvelles-fiches-pratiques-par-metier-ou-par-secteur-d-activite-pour-protger-les-salaries>
- › <http://www.psycom.org/Actualites/Lignes-d-ecoute-et-de-soutien-actives-pendant-l-epidemie-de-Covid-19?fbclid=IwAR1hsftDF3LZHWlmONL7zndbbzjoAQxhqU70od7Ea7XmBt8T8tTw-dpVf2Q>
- › <https://www.gouvernement.fr/risques>
- › <https://www.entreprises.gouv.fr/>

Ressources filières

Des fiches conseils par métier ou secteur d'activité d'ores et déjà disponibles et téléchargeables : le **ministère du Travail complète sur son site internet** cette liste des fiches conseils à destination des employeurs et des salariés.

Voir les exemples de fiches régulièrement mises à jour dans les secteurs :

- › Agriculture, élevage et agroalimentaire
- › Commerce de détail, restauration, hôtellerie
- › Autres services

Pour toute question : Isabelle ZAOUÏ CARLIER
i.zaouicarlier@inae-nouvelleaquitaine.org

Cécile MOREAU
c.moreau@inae-nouvelleaquitaine.org