



Pratiques des entreprises de la Branche Chimie pour préserver la santé et la sécurité des salariés et organiser la continuité de leur activité dans le contexte du Coronavirus

Révisées le 25 septembre 2020

Éléments de contexte

Nos entreprises placent la sécurité au poste de travail en tête de leurs priorités. Dans le contexte de la crise du Coronavirus, elles déploient au quotidien les mesures les plus adaptées, dans le respect de ce principe, pour préserver la santé de leurs salariés et sous-traitants sur leur lieu de travail¹.

Dans notre secteur, que le Ministre de l'Economie et des Finances a reconnu comme « un maillon essentiel de la chaîne d'approvisionnement des secteurs de la santé, de l'hygiène, de l'agro-alimentaire et de la fourniture en services vitaux », il est « crucial que les usines de production, les chaînes logistiques et les entreprises de services puissent continuer de fonctionner sur le territoire français, en adaptant leur activité aux circonstances exceptionnelles que nous connaissons ».

Il revient à chaque entreprise, dans le cadre de son plan de continuité ou de reprise d'activité, de réaliser sa propre analyse de risque et définir ses mesures de prévention en fonction de celle-ci. Le dialogue social au plus près du terrain doit permettre de trouver les modes d'organisation et les mesures de prévention adaptés à la situation de chaque établissement.

Ce guide recense, au-delà de la réglementation et des consignes des pouvoirs publics, des pratiques que nos entreprises mettent en place pour assurer la prévention des risques liés au Coronavirus covid-19, sans pour autant prétendre être la norme de la Branche. Il est appelé à être mis à jour en fonction de l'évolution de la crise, de la prescription de nouvelles consignes et du retour d'expérience.

¹ Les entreprises déploient également des actions visant la protection de leurs clients, partenaires, visiteurs en cas d'interactions avec leurs propres salariés

Table des matières

1. Mesures sanitaires d'hygiène et de sécurité.....	3
Règlementation et consignes des pouvoirs publics.....	3
Prévention.....	3
2. Mesures organisationnelles.....	4
Déplacements.....	4
Equipes.....	4
Espaces de travail.....	7
Activité.....	8
Temps de travail.....	8
Gestion de la prestation de service et de la sous-traitance.....	9
3. Soutien des équipes, organisation de la présence managériale, maintien de l'écoute et du dialogue.....	10
Annexe 1 : Télétravail dans le contexte covid 19.....	12
Annexe 2 : Conduite à adopter vis-à-vis des salariés « contact ».....	14
Annexe 3 : Prise de température.....	16
Annexe 4 : Port de masques dans l'entreprise.....	17
Annexe 5 : Autres équipements de protection.....	20
Annexe 6 : Mesures à prendre dans le cadre du déconfinement.....	21
Annexe 7 : Adaptation des mesures pour garantir la sécurité et la santé des salariés en cas de canicule et de fortes chaleurs au contexte du covid-19.....	23
Informations complémentaires.....	23

1. Mesures sanitaires d'hygiène et de sécurité

Règlementation et consignes des pouvoirs publics

Se tenir informé des mesures prises par les pouvoirs publics au jour le jour, notamment les mesures en matière de consignes sanitaires, confinement, déplacements, zones touchées, fermetures des frontières, transits douaniers, transports, voyages, fermetures des établissements publics (crèches, écoles ...), décision préfectorale, etc.

Consulter quotidiennement le site <https://www.gouvernement.fr/infocoronavirus> pour connaître les dernières mises à jour en matière de consignes sanitaires.

Solliciter si nécessaire l'intervention du service de santé au travail pour accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre de ces consignes (voir l'instruction ministérielle relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19 du 17 mars 2020).

Communiquer régulièrement avec les salariés et les institutions représentatives du personnel sur les mesures gouvernementales et préfectorales, les mesures prises par l'entreprise dans le cadre du plan de continuité, les règles sanitaires imposées par le gouvernement et les règles de sécurité spécifiques à l'entreprise.

Définir les moyens d'informer : par exemple, mise en place d'une plateforme téléphonique de crise, avec numéro de téléphone dédié, e-espace internet/ intranet dédié aux questions, communiqués internes, messages de la direction, affiches, mails, information sur les sites web utiles.

Diffuser ces consignes et communiquer sur l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de leur non-respect.

Informar les entreprises sous-traitantes et prestataires de service, notamment les transporteurs, des consignes de sécurité mises en place sur le site.

Porter à la connaissance des visiteurs, sous-traitants ou prestataires de service, notamment les transporteurs, les consignes mises en œuvre.

Mettre en place une réunion régulière de la cellule de crise afin de coordonner les actions mises en œuvre avec les prescriptions des pouvoirs publics.

Identifier les structures externes officielles impliquées dans la gestion de la pandémie.

Prévention

Réaliser une évaluation des risques visant à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies (contact étroit avec une personne contaminée).

Evaluer les risques nouveaux générés par le fonctionnement inhabituel de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...).

Rappel : respecter la hiérarchie des mesures de prévention, au titre des principes généraux de prévention, définies à l'article L. 4121-2 du Code du travail :

1. *Eviter les risques ;*
2. *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
7. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;*
8. *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

Adapter l'organisation du travail et les mesures de prévention en fonction de cette évaluation : distanciation physique, gestes barrière (voir ci-dessous).

Actualiser le document unique d'évaluation des risques en associant les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail à la démarche.

2. Mesures organisationnelles

Déplacements

Limiter les déplacements en privilégiant les contacts à distance lorsque cela est possible.

Garder le lien permanent avec les salariés en déplacement ainsi qu'avec les expatriés confinés ou en activité dans des zones à risque.

Equipes

Définir l'effectif minimum pour la poursuite des activités. Mettre à jour et adapter au fur et à mesure la liste des postes et des salariés concernés.

Revoir le cas échéant la composition des équipes pour limiter le nombre de contacts et modifier les horaires de travail pour réduire le croisement des personnels.

Organiser, si possible, des rotations et des horaires aménagés pour limiter la présence simultanée de salariés dans un même espace.

Organiser les temps de pause de manière à ce qu'elles génèrent le moins de contacts possibles. La pause individuelle est la règle, la pause collective est l'exception en respectant en toutes circonstances l'espacement minimal.

Réorganiser les flux de personnes dans l'entreprise, par exemple les flux de circulation des piétons pour supprimer les croisements dans les espaces étroits comme les ascenseurs, les escaliers, les couloirs, les halls d'entrée et matérialiser ces sens de circulation par tout moyen (affichage, panneaux, adhésifs au sol ...). Si ce n'est pas possible, rappeler que les salariés amenés à se croiser dans un espace ne permettant pas de garantir une distance de plus d'1 mètre doivent le faire sans se faire face (affichage). Dans les ascenseurs, monter un par un si sa surface ne permet pas de garantir une distance de plus d'1 mètre.

Réviser, le cas échéant, les procédures d'urgence et de premiers secours en lien avec l'infirmier et, en fonction de son organisation, le service de santé au travail en prévoyant notamment une procédure formalisée de conduite à tenir en cas de covid-19 possible chez un salarié, en s'appuyant sur les préconisations du gouvernement :

1. Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque chirurgical ;
2. Mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur secouriste du travail formé au risque covid ou le référent covid², selon l'organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention ;
3. En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun ;
En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU - composer le 15 ;
4. Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas ;
5. Si le cas covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance Maladie) : les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en isolement pendant une période de 7 jours (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7^{ème} jour), sauf dans les situations particulières (professionnels d'établissements de santé ou médico-sociaux ou d'opérateurs d'importance vitale...). Les acteurs du contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).

² Voir le chapitre 3 pour la désignation du référent.

- Rappeler aux salariés qu'en application de l'article L.4122-1 du code du travail (« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail »), ils doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

Espaces de travail

Améliorer la fluidité de l'accès au site : décaler les plages d'ouverture du site ou aménager les horaires de présence dans l'entreprise pour éviter les croisements d'équipe et permettre le nettoyage des locaux.

Veiller à ce que les visiteurs soient accueillis et raccompagnés par la personne visitée.

Formaliser les chemins de circulation.

Mettre en place des mesures de protection des postes d'accueil, par exemple en installant un écran physique, par exemple une plaque de plexiglas, pour les postes en contact avec des personnes extérieures.

Réduire le nombre des points de contact à nettoyer et à désinfecter en maintenant en position ouverte toutes les portes et portillons qui peuvent le rester. Prévoir le nettoyage régulier des accès.

Délimiter les zones de contact dans les espaces de travail (ex : matérialiser au sol la distance minimale de 1m dans les bureaux ayant plusieurs occupants, formaliser la séparation des personnes dans les autres locaux : écrans, plexiglas, cloisons...).

Délimiter les zones de contact dans les locaux : matérialiser les zones de livraison des colis, limiter le nombre de personnes présentes simultanément dans les vestiaires.

Renforcer les procédures de nettoyage.

Augmenter les fréquences de nettoyage et informer les équipes sur ces nettoyages.

Réorganiser les locaux et leurs équipements afin de supprimer le maximum de surfaces / objets susceptibles d'être manipulés par plusieurs personnes.

Réorganiser les salles de réunion, limiter le nombre de personnes, disposer les chaises en quinconce.

Prévoir une procédure spécifique pour l'envoi et la réception du courrier, notamment celui avec AR.

En cas de maintien des services de restauration, suivre les consignes du ministère du travail (organisation sous forme de plusieurs services, respect des distances minimales, mesures strictes d'hygiène concernant les couverts, assiettes...).

Elargir la plage horaire d'ouverture et la limitation du nombre maximal de personnes présentes dans les espaces de restauration.

Condamner temporairement les fontaines à eau au profit de gourdes ou de bouteilles individuelles.

Autant que possible supprimer les distributeurs de boissons. En cas de maintien, et seulement si le nombre d'utilisateurs est limité, afficher une consigne et prévoir un moyen de nettoyage entre chaque utilisateur.

Dans chaque local (bureau, open space, salle de réunion, tisanerie, cuisine...) afficher le nombre de personnes maximum autorisé sur la porte ou à l'entrée. Le calcul du nombre de personnes dans un local est effectué en respectant une distance d'au moins 1 mètre entre deux occupants.

Permettre aux transporteurs routiers un accès facile et rapide à un mode de nettoyage et/ou de désinfection des mains, un accès aux sanitaires, voire mettre en place des douches supplémentaires.

Activité

Le cas échéant, prioriser les productions / Identifier les activités vitales.

Limiter les trajets sur les sites pour éviter les interactions interhumaines.

Procéder à la révision des plans de contrôle dans les activités de laboratoire et des installations.

Revoir les procédures pour la manipulation d'une charge à deux personnes, les travaux en milieu confiné... ainsi que les protocoles de chargement, déchargement pour prendre en compte le risque sanitaire lié au covid-19.

Adapter la réalisation des tâches aux mesures de protection sanitaire.

Assurer le nettoyage des zones de contact des équipements de production, des chariots automoteurs, des postes de commande.

Doter les salariés d'outils leur permettant de ne pas avoir à se les prêter.

Prévoir des moyens de désinfection des surfaces actifs sur le virus SARS-CoV-2 (répondant à la norme virucide EN 14476 A2 ou A1) à disposition des salariés.

Si les salariés doivent toucher les mêmes outils, prévoir des lingettes imprégnées de solution désinfectante active sur le virus SARS-CoV-2 ou des lingettes simples pouvant être imbibées d'une solution désinfectante active sur le virus SARS-CoV-2.

Prévoir le cas échéant des équipements de protection individuelle (voir annexes 4 et 5).

Temps de travail

Dans le respect des procédures légales et conventionnelles applicables :

Avoir recours aux heures supplémentaires pour limiter les rotations de personnel.

Modifier les horaires de travail pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément.

Mettre en place l'horaire en journée continue pour limiter les déplacements au travail.

Organiser différemment le temps de travail (en 2x12h par exemple), permettant entre autres d'organiser des renforts à domicile.

Gestion de la prestation de service et de la sous-traitance

Assurer la coordination générale des mesures de prévention pour prévenir la contagion et de celles que prend l'ensemble des chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement pour ce même objet. La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités.

En particulier, identifier les risques de contamination à l'occasion de la réception ou de la mise en œuvre des installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Par ailleurs, les contacts interpersonnels devront être identifiés avec précision.

Cette coordination porte aussi sur les mesures de sécurité habituelles, mais revisitées en prenant en compte la pandémie. Il faut rappeler qu'il revient à chaque chef d'entreprise de s'assurer de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés qu'il emploie.

Assurer la liaison avec les IRP, en particulier la CSSCT élargie lorsqu'elle existe.

Procéder, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, y compris les nouveaux sous-traitants qui interviennent en cours de travaux, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures. Cette inspection doit être organisée en tenant compte du risque de contamination.

Actualiser les plans de prévention avec les entreprises extérieures afin de les adapter aux nouvelles dispositions et mesures prises.

Alerter le chef de l'entreprise extérieure intéressée en cas de danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même si la cause du danger paraît exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par l'employeur intéressé. Cette règle concerne au premier chef le respect des gestes barrières et des consignes sanitaires.

Limiter au maximum les contacts interpersonnels et les visites, ce qui peut justifier une adaptation exceptionnelle de l'organisation de ces visites. Les entreprises doivent matérialiser les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les salariés, indiquer les voies de circulation que pourront emprunter ces travailleurs.

Communiquer à l'entreprise extérieure toutes les informations nécessaires à la prévention des risques. Cela concerne les travaux et les matériels utilisés comme à l'ordinaire, mais cela peut aussi concerner des informations sur une exposition potentielle au virus.

Rappeler qu'avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques et les mesures de prévention, notamment les zones dangereuses, ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition, ainsi que les issues de secours. Ces règles ordinaires doivent intégrer le risque de contamination.

S'assurer auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont effectivement exécutées, notamment qu'ils ont donné à leurs salariés des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises.

3. Soutien des équipes, organisation de la présence managériale, maintien de l'écoute et du dialogue

Maintenir une présence managériale sur les sites, même réduite [fixe ou par roulement], à travers toutes ou partie des mesures suivantes :

- Présence de la direction et/ou du management de production ;
- Permanence de chaque service support par alternance pour soutenir la production ;
- Visites régulières dans chaque secteur où sont présents des salariés en activité, afin de répondre aux questions des salariés ;
- Présence du service santé au travail sur les sites ou via une permanence téléphonique de l'infirmière;
- Maintenir la présence des agents de maîtrise auprès des équipes de production.

Créer un espace intranet pour les managers pour partager des informations sur la gestion de la crise (notes de direction, PV des réunions IRP, bonnes pratiques, présence des sauveteurs secouristes du travail et des équipiers de seconde intervention...).

Désigner un référent covid-19, chargé de s'assurer de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel. Dans les entreprises de petite taille, il peut être le dirigeant

Si besoin, mettre en place une cellule psychologique à l'écoute des salariés travaillant sur place, confinés ou éloignés, voire en inactivité.

S'assurer que les consignes opérationnelles sont appliquées de façon uniforme sur l'ensemble du site et transmettre des consignes méthodiques et régulières à l'encadrement, la maîtrise et aux équipes.

Former les salariés à l'application des pratiques destinées à éviter la contamination.

Maintenir la communication entre les salariés et les correspondants habituels prioritaires.

Définir les moyens de liaison entreprise/salariés et salariés/salariés.

Prendre des nouvelles régulières des salariés confinés ou atteints.

Organiser les remontées et les suggestions.

Organiser le maintien du contact régulier avec sous-traitants et prestataires de services.

Maintenir un dialogue quotidien, formel ou informel, avec les représentants du personnel :

- Organiser des réunions du CSE à une périodicité convenue avec les représentants du personnel.

- Organiser des réunions extraordinaires en cas de besoin, notamment en amont des modifications d'organisation ou de dérogation à la durée du travail ou des repos.
- Informer et consulter le CSE sur le recours à l'activité partielle, de recours massif au télétravail et sur l'actualisation de l'évaluation des risques.
- Organiser ces réunions à distance si les moyens à disposition des représentants du personnel le permettent.
- Définir les moyens de communication d'urgence (téléphones portables) :
 - permettant aux représentants du personnel de signaler rapidement toute situation non conforme aux consignes prescrites ;
 - permettant à la Direction de communiquer rapidement sur les modifications de consignes prescrites.

Annexe 1 : Télétravail dans le contexte covid 19

Outils et espaces de travail

- Doter les salariés des matériels et équipements nécessaires au travers, notamment des casques téléphoniques, des outils de visioconférence, de gestion des documents en ligne et former à ces différentes solutions.
- Inciter les salariés à distinguer, dans la mesure du possible, les espaces de travail et les lieux de vie.

Postures de travail

- Inviter les salariés en télétravail à suivre les recommandations de l'INRS limitant la posture assise à 30 minutes d'affilée et 7h00 par jour, en cumulé, à travers les recommandations suivantes :
 - alterner les tâches pour limiter le temps passé assis ;
 - mettre en place un aménagement permettant une alternance des postures en surélevant par exemple son écran pendant les visioconférences ;
 - s'octroyer des pauses actives, courtes mais régulières ;
 - se fixer des horaires et notamment une véritable pause déjeuner ;
 - prévoir, à la fin de la journée de travail, une activité dynamique sans écran.

Articulation des temps de vie

- Organiser un point régulier avec chaque salarié sur sa situation.
- Rappeler l'importance du droit à la déconnexion.
- Identifier les plages horaires de disponibilité de chacun, et fixer des plages réservées aux temps collectifs.
- Inviter les salariés à remonter les éventuelles difficultés auprès de leur supérieur hiérarchique ou d'un membre du service RH.

Prendre en compte la situation des parents devant garder leurs enfants à la maison

- Inviter le salarié à informer les membres de la famille de l'organisation de la journée pour éviter, autant que possible ou limiter (selon l'âge des enfants) les interruptions pendant la journée de travail.
- Inviter le salarié à remonter toute difficulté organisationnelle liée à ses contraintes familiales (horaires des repas, siestes, obligation de faire classe aux enfants ...).

Régulation de l'activité

- Accompagner l'usage des outils numériques pour favoriser la collaboration à distance et éviter l'hyper-connectivité. Sensibiliser les salariés aux risques du « présentéisme » à distance.
- Inciter les salariés à mettre à jour quotidiennement les agendas partagés.

Collectifs de travail

- Animer la communauté en proposant régulièrement des temps d'échange informels. Maintenir les liens pour préserver les collectifs et éviter l'isolement.

Management des équipes

- Organiser des réunions hebdomadaire pour adapter les objectifs, clarifier les livrables, prioriser les activités, clarifier les rôles et identifier les moyens, de manière à réguler la charge de travail.
- Maintenir des contacts réguliers individuels avec chaque salarié.
- Etre à l'écoute des salariés : si nécessaire, clarifier les instructions et réajuster l'organisation du travail, saisir les propositions des salariés et soutenir l'engagement collectif.
- Repérer les risques liés au travail à distance ou en mode dégradé. Identifier toute personne en difficulté (angoisse, manque de maîtrise des outils, problèmes de conciliation des temps...) et prendre les mesures nécessaires avec le service RH et les services de santé au travail.
- Soutenir la réalisation du travail des individus et des équipes.

Soutien aux supérieurs hiérarchiques

- Sensibiliser les managers aux principes au management du travail à distance.
- Proposer des temps d'échanges de pratiques en visioconférence entre managers.

Annexe 2 : Conduite à adopter vis-à-vis des salariés « contact »

Il convient de rappeler que l'employeur ne connaît a priori pas la cause d'un arrêt de travail et que le médecin du travail n'est obligatoirement informé que des arrêts de plus de 30 jours.

Toutefois, les salariés doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus en application de l'article L.4122-1 du code du travail (« *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* »).

Les cas confirmés ou probables covid-19 ainsi que leurs « contacts à risque » (voir définition ci-dessous) sont intégrés dans le dispositif de diagnostic, de contact tracing (CT) et de mesures d'isolement mis en place par le gouvernement et géré par l'Assurance Maladie, dans lequel leur employeur n'intervient en principe pas.

Les personnes contact à risque sont systématiquement testées et la conduite à tenir qui découle de leur statut (testés positifs ou non), suit les recommandations des autorités en ce qui concerne le retour au travail en présentiel.

Celles qui font l'objet de mesures d'isolement pourront, si leur emploi le permet, être placées en télétravail.

Il apparaît souhaitable de prendre contact (en assurant une traçabilité de ce contact) avec les salariés en arrêt pour leur demander de contacter le service de santé au travail (SST), en indiquant les coordonnées de ce dernier, à l'issue de leur arrêt, avant la reprise du travail, si cet arrêt est lié au covid-19 et ce quelle que soit la durée de l'arrêt de travail.

On notera que les missions des SST auprès des employeurs et des salariés sont réorientées pour contribuer à la prévention de la propagation du covid-19 en application de [l'Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#) et de son décret d'application ([Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire](#)).

Le ministère de la santé a publié un logigramme : [Isolement, test : que faire ?](#)

Définition des contacts à risque (Santé Publique France) :

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact avec une personne confirmée Covid-19 ou probable :

- *hygiaphone ou autre séparation physique (vitre),*
- *masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas OU la personne contact,*
- *masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas ET la personne contact,*

... la personne contact à risque est une personne :

- *ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable,*
- ***ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades).*** *En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes contacts à risque,*
- *ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins,*
- ***ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas, ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement,***
- *étant élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université).*

On notera l'importance de respecter les gestes barrière et le port du masque pour éviter l'identification comme contact à risque.

Annexe 3 : Prise de température

Il peut être rappelé aux salariés que le ministère de la santé invite toute personne à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de covid-19.

Le Haut Conseil de la santé publique a indiqué, dans son avis du 28 avril 2020, que l'infection à SARS-CoV-2 peut être asymptomatique ou pauci symptomatique, et que la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades. De plus, le portage viral peut débuter jusqu'à 2 jours avant le début des signes cliniques. La prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc faussement rassurante, le risque non négligeable étant de ne pas repérer des personnes infectées. Par ailleurs, des stratégies de contournement à ce contrôle sont possibles par la prise d'antipyrétiques.

La prise de température avant de pénétrer sur un site, parfois envisagée comme un moyen de limiter la propagation du covid-19, est déconseillée par le ministère du travail qui précise les points ci-après dans son protocole de déconfinement :

[...] les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur.

Doivent être exclus :

- *les relevés obligatoires de températures de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;*
- *les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.*

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire et le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Ce qui précède a été rédigé en coordination avec les [rappels de la CNIL](#) sur la collecte de données personnelles par les employeurs dans lesquels il est notamment rappelé que les questionnaires relatifs à l'état de santé des personnes (salariés, conducteurs, visiteurs...) ne sont pas admis.

Lors d'un échange entre la CNIL et le Medef, il a été reconnu qu'une caméra thermique peut être utilisée si elle ne fonctionne pas de manière automatique, c'est-à-dire si son emplacement induit un consentement explicite de la personne (par exemple si elle est placée à l'écart de l'entrée) et, bien sûr, si aucune donnée n'est enregistrée.

L'appui du service de santé au travail pourra être sollicité pour la mise en place de la procédure et pour participer à l'information des salariés.

Annexe 4 : Port de masques dans l'entreprise

Rappel : Lorsque les résultats de l'évaluation des risques montrent la nécessité du port d'EPI pour la prévention du risque chimique, seuls peuvent être utilisés des équipements normalisés.

Outre les masques normalisés « équipements de protection individuelle » (EPI) : Masques FFP2, FFP3, anti projections (« chirurgicaux »), des masques anti projections à usage non sanitaire, appelés « grand public » ou « alternatifs » ont été développés dans le cadre de la pandémie liée au covid-19 et sont définis comme suit :

- **Les masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public (catégorie 1)**

L'usage de ces masques est destiné aux personnels affectés à des postes ou missions comportant un contact régulier avec le public. Ils filtrent au moins 90% des particules émises d'une taille supérieure ou égale à 3 microns.

- **Les masques à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ces masques (catégorie 2)**

Ces masques sont destinés aux personnes dans le milieu professionnel ayant des contacts occasionnels avec d'autres personnes. Ce masque pourra être porté par l'ensemble des individus d'un sous-groupe (entreprise, service...) ou en présence d'autres individus porteurs d'un masque d'une autre catégorie, lorsque le poste ou les conditions de travail le nécessitent.

Ces masques « grand public » sont principalement destinés à des individus dans le cadre de leur activité professionnelle et pourront également être proposés au plus grand nombre à l'occasion de sorties autorisées dans le contexte du confinement, puis du déconfinement.

L'utilisation de ces masques s'inscrit dans la stricte application des mesures liées au confinement, des mesures d'organisation du travail ainsi que des gestes barrières.

Il est important de rappeler que les masques « grand public » ne peuvent en aucun cas se substituer aux masques normalisés et qu'il **ne peut en particulier être envisagé de les utiliser pour protéger les salariés contre le risque chimique ou poussière**. Leur port concerne donc **uniquement des postes pour lesquels des EPI respiratoires ne sont pas requis habituellement**.

Quand ces masques sont portés par une personne :

- les gouttelettes potentiellement contaminantes qu'elle émet restent à l'intérieur du masque ;
- si elle est en contact avec une autre personne ne portant pas de masque, la surface externe de son masque retiendra les gouttelettes potentiellement contaminantes émises par cette personne.

Quand le port du masque est généralisé et est réalisé dans des conditions d'hygiène optimales (cf ci-après), le virus éventuellement présent reste sur la surface interne des masques et ne se retrouve pas projeté sur des personnes ni sur des surfaces.

L'INRS a publié une plaquette rassemblant et synthétisant les principaux usages des masques proposés dans le cadre de la prévention de la transmission du covid-19 : [ED 6392](#).

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 rend obligatoire le port du masque dans les espaces partagés et clos, depuis le 1^{er} septembre 2020.

Il appartient à l'employeur de fournir ces équipements aux salariés.

S'il s'agit de masques « grand public », il convient de s'assurer qu'ils répondent aux spécifications AFNOR S76-001 ou, pour les masques importés, à des spécifications similaires. Ces masques doivent avoir satisfait aux tests garantissant leurs performances. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant qui doit figurer sur leur emballage ou leur notice (ne pas utiliser des masques personnels ou « artisanaux » ne répondant pas à ces conditions).



Voir le dossier complet et la liste des producteurs sur le [site du gouvernement](#).

Des consignes/procédures pour le port et la gestion des masques sont communiquées aux salariés :

- comment mettre un masque ;
- comment le retirer sans contaminer les mains ou les surfaces ;
- si le masque n'est pas à usage unique, comment le laver et le stocker en évitant une perte d'efficacité ou une contamination.

A cet effet, les informations détaillées et illustrées mises à disposition par l'[INRS](#), en particulier les affiches ([masque tissu](#) et [masque chirurgical](#)) constituent un bon support.

L'entretien des masques réutilisables doit être organisé par l'employeur. Voir à ce sujet [l'information](#) sur le site du ministère de l'économie.

Prévoir des [conteneurs dédiés](#) pour l'élimination des masques à usage unique ou usagés, ainsi que des autres dispositifs pouvant être contaminés (lingettes...).

Les pouvoirs publics recommandent aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines. Pour évaluer le nombre de masques nécessaire, tenir compte de la durée de port et, pour les masques réutilisables, du nombre de lavages possibles.

Le protocole précise que le port du masque ne dispense pas du respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et de la gestion des flux de personnes.

Des cas de dérogation au port du masque sont prévus.

Il n'est pas obligatoire :

- pour les salariés travaillant seuls dans leur bureau ;
- en atelier, car les salariés sont souvent amenés à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne, dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelle sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.

Un assouplissement est possible dans le cas des bureaux partagés, notamment les open space : un salarié qui est à son poste de travail pourra enlever temporairement son masque si un certain nombre de critères, dont le nombre variera en fonction du niveau de circulation du virus dans le département, sont remplis (voir annexe 4 du protocole). Il est exclu de retirer le masque de manière permanente toute la journée.

Pour les activités qui s'avèreraient incompatibles avec le port du masque (par exemple, pour des interventions orales ou des prises de parole publiques limitées dans le temps, dans les espaces clos respectant les mesures organisationnelles définies), le ministère poursuit le dialogue avec les partenaires sociaux pour suivre cette mise en œuvre et définir des solutions.

Les entreprises sont encouragées, dans le cadre du dialogue social, à préciser les modalités d'application du protocole et la prise en compte des situations particulières d'activité.

Dans les questions/réponses joint au protocole, il est précisé que l'organisation du port du masque obligatoire par les entreprises doit être matérialisé par une note de service déclinant le protocole sanitaire dans l'entreprise et détaillant les obligations du salariés et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque. Dans les entreprises disposant d'un règlement intérieur, cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail et est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

Annexe 5 : Autres équipements de protection

Lunettes et visières

La pénétration du covid-19 dans l'organisme se fait via les muqueuses. Une contamination par les yeux n'est donc pas à exclure a priori.

Les visières ne sont pas une alternative au port du masque. Néanmoins, elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes en complément du port de masque, et en situation régulière de proximité avec plusieurs personnes, lorsqu'un dispositif de séparation n'est pas possible. La visière doit être nettoyée avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 plusieurs fois par jour et notamment après chaque utilisation..

Une évaluation des risques permettra donc d'identifier si leur port (associé à des règles d'hygiène strictes) est préconisé pour certaines situations de travail.

Gants

Le respect des gestes barrières, en particulier le lavage des mains, constitue la mesure prioritaire contre la propagation du covid-19.

Dans la plupart des situations de travail en entreprise les mesures d'hygiène (hygiène des mains, etc.) sont suffisantes. Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, d'éviter de porter des gants car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc équivalent voire supérieur.

Selon l'INRS, l'utilisation de gants, hors milieu de soin ou laboratoires de biologie, n'est pas préconisé pour la protection contre le Coronavirus, sauf dans des cas particuliers de contact probable avec le virus et pour un usage unique.

Comme pour les autres équipements de protection, le port de gant ne doit pas exonérer du respect des gestes barrières. Le lavage des mains est nécessaire lorsque l'on change ou retire un gant.

Annexe 6 : Mesures à prendre dans le cadre du déconfinement

Les mesures ci-dessous sont préconisées afin de concilier la reprise de l'activité économique et la préservation de la sécurité des salariés.

Elles pourront évoluer et/ou être prolongées selon l'évolution de la situation sanitaire et des mesures gouvernementales. Elles complètent les dispositions du présent guide qui continuent à s'appliquer.

Accompagner la réouverture des lieux de travail

- Organiser le retour progressif des salariés sur les sites (par rotation, par service, par activité...) et/ou poursuivre le recours au télétravail, pour les postes le permettant, afin de limiter le nombre de salariés présents simultanément (se reporter à l'annexe 1 pour les pratiques en matière de télétravail).
- Mettre en place un processus d'accueil des salariés retournant sur site, par exemple via une attestation par laquelle ils s'engagent à respecter sur le site les gestes barrières sanitaires et les différentes consignes édictées par l'entreprise (voir modèle page suivante).
- Organiser un décalage des horaires de travail, lorsque cela est possible, afin d'éviter aux salariés de prendre les transports en commun pendant les horaires d'affluence.
- Encourager les salariés à utiliser des moyens de transport individuels ou s'assurer qu'ils sont en capacité de se conformer aux dispositions définies par les entreprises de transports en commun, en particulier en ce qui concerne le port de masques.
- Organiser une communication préalable avec les IRP pour présenter les mesures mises en œuvre dans le contexte du déconfinement ainsi qu'avec l'ensemble du personnel. Solliciter le service de santé au travail pour participer à cette communication.

Garantir le respect des règles de sécurité et des gestes barrières

- Renforcer les mesures de nettoyage des locaux notamment des zones à contact fréquent (poignées de porte, boutons d'ascenseurs ...). Assurer un nettoyage complet des établissements qui auraient été fermés, avant le retour des salariés.
- Mettre à disposition des moyens de protection adaptés au poste de travail (par exemple du gel hydroalcoolique, des masques, ...).
- S'assurer du respect des règles de distanciation physique dans les espaces bureaux et dans les salles de réunion (par exemple en réduisant la capacité de réception des salles ou en espaçant les postes de travail).
- Privilégier les réunions à distance (conférence téléphonique et visioconférence).
- Fermer les espaces cafétéria et de restauration s'il n'est pas possible d'assurer le respect des règles de distanciation et favoriser la vente de restauration à emporter.
- Assurer l'entretien des systèmes de ventilation, aération, climatisation et chauffage. Favoriser le renouvellement de l'air (dilution) et limiter le brassage de l'air (dispersion). Faire fonctionner, si possible, le système de ventilation avec apport de l'air extérieur, sans utiliser le mode recyclage de l'air. Voir l'ensemble des [préconisations de l'INRS](#).

Définir le cadre des déplacements professionnels

- Doter les salariés itinérants de matériels de protection (masques, gel hydroalcoolique,...).
- suspendre la participation aux séminaires en présentiel.
- Limiter les déplacements professionnels en privilégiant la tenue de réunions digitales
- Respecter les normes de sécurité et d'hygiène en vigueur, en cas de déplacements professionnels, essentiels à l'activité.

Apporter une attention particulière aux situations individuelles de salariés

- Adapter les conditions de travail des salariés à risque de développer une forme grave de la maladie ou dont un proche est à risque.

PROPOSITION DE DOCUMENT A FAIRE SIGNER AUX SALARIES

Situations particulières :

- Mon état de santé actuel m'expose à un risque de développement d'une forme sévère du covid-19 (critères listés [ici](#)).
Je prends contact avec mon médecin traitant ou avec le service de santé au travail afin de définir la conduite à tenir, en particulier si le télétravail ne m'est pas proposé.
- Je suis ou j'ai été considéré comme personne confirmée ou probable Covid-19.
Je dois respecter les arrêts de travail qui me sont prescrits et ma reprise du travail n'intervient qu'à leur terme.
En cas d'arrêt de travail de moins de 10 jours, ou en l'absence d'arrêt de travail, lorsque le télétravail ne m'est pas proposé, je prends contact avec le service de santé au travail afin de définir la conduite à tenir.
- J'ai été en contact « à risque » (critères listés en annexe 2) avec une personne confirmée ou probable covid-19 au cours des 14 derniers jours.
J'ai été contacté dans le cadre du « contact tracing » (CT).
Si le télétravail ne m'est pas proposé, la conduite à tenir est définie dans le cadre de mon suivi au sein du dispositif géré par l'Assurance Maladie.

Nom :

L'exercice d'une activité professionnelle suppose le strict respect des règles d'hygiène et de sécurité telles qu'énoncées dans les consignes émises par l'employeur. Je confirme en avoir pris connaissance.

Je m'engage à signaler immédiatement à mon supérieur hiérarchique toute évolution de ma situation, dans le respect du secret médical.

J'atteste avoir pris connaissance du présent document.

Je souhaite être contacté par mon manager. OUI / NON

Signature

Annexe 7 : Adaptation des mesures pour garantir la sécurité et la santé des salariés en cas de canicule et de fortes chaleurs au contexte du covid-19

L'instruction ministérielle n° DGS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/2020/82 du 29 mai 2020 relative à la gestion des épisodes de canicule durant la prochaine saison estivale dans un contexte de pandémie covid-19 précise les adaptations du Plan National Canicule à mettre en œuvre dans le cadre de l'épidémie de covid-19. Cette instruction est complétée par une [fiche](#) élaborée par l'Institut national de recherche et de sécurité (IRNS) « Ventilation et climatisation : Quelles précautions prendre contre le Covid-19 en cas de fortes chaleurs ? ».

Dans ce contexte du covid-19, l'instruction rappelle que, compte tenu de la gravité sanitaire des épisodes de canicule, *en période d'épidémie de covid-19, les recommandations de prévention vis-à-vis de la chaleur continuent à s'appliquer.*

En effet, comme l'a indiqué le Haut Conseil de Santé Publique dans un avis du 6 mai 2020, « il n'y a pas d'incompatibilité entre les mesures barrières recommandées pour la maîtrise de la diffusion du virus et les actions recommandées dans le plan national canicule. Aucune ne peut être invalidée. Certaines cependant doivent être adaptées du fait du contexte Covid-19 ».

Protection particulière en cas de canicule extrême

- *Il appartient à chaque employeur, au titre de son obligation de sécurité, de procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction :*
 - *de la température et de son évolution en cours de journée ;*
 - *de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;*
 - *de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.*

- *En fonction de cette réévaluation des risques :*
 - *l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail doivent être ajustés pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge ;*
 - *la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.*

Si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, par exemple travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux.

L'employeur doit prendre en compte ces consignes et les retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques. Lors de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, ces consignes doivent être prises en compte et retranscrites, le cas échéant, dans le plan de prévention.

Il appartient aussi à l'employeur de prendre en compte les recommandations spécifiques liées à l'aération, la ventilation et la climatisation des locaux de travail, afin d'intégrer le risque de transmission du covid-19. Voir sur ce sujet, la [fiche](#) élaborée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) « Ventilation et climatisation : Quelles précautions prendre contre le Covid-19 en cas de fortes chaleurs ? ».

Informations complémentaires

Sur le site du Ministère du Travail :

- [Protocole national de déconfinement](#) pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés
- [Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés \(pour certains points dont la mise à jour est antérieure au protocole en vigueur, il est possible que des éléments ne soient plus à jour\).](#)
- [Fiches conseils métiers et guides](#) pour les salariés et les employeurs. En particulier, les fiches "**Personnels de bureau rattachés à la production**", "**Gestion des locaux communs et vestiaires**" et « **Ouvrier de production** » présentent un intérêt pour notre profession. *A la suite de la publication de la nouvelle version du protocole national de déconfinement le 24 juin 2020, ces fiches et guides n'ont plus de valeur normative mais offrent des repères en matière de bonnes pratiques.*

Sur le site du Ministère des Solidarités et de la Santé :

- [Tout savoir sur la COVID-19](#)

Sur le site de l'INRS :

- Dossier [Covid-19 et prévention en entreprise](#)
- [Focus juridique](#) sur les obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie