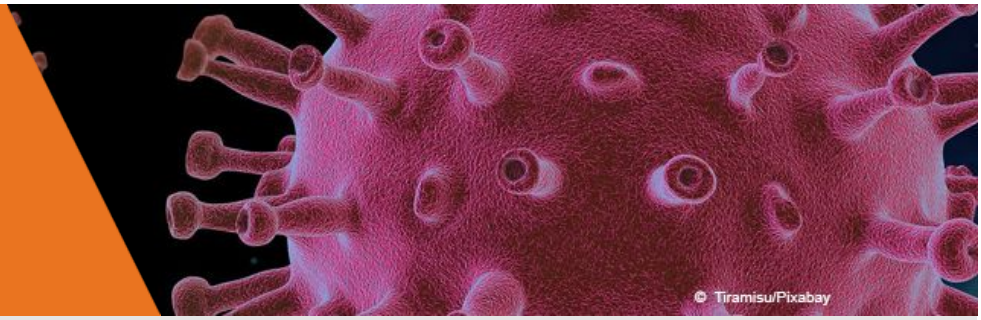
COVID-19 ET PRÉVENTION EN ENTREPRISE



SOMMAIRE DU DOSSIER

- Reprise d'activité et prévention en entreprise
- Aspects sanitaires de la reprise d'activité
- Bâtiments : remise en route après le confinement
- Machines : remise en service après le confinement
- Télétravail en situation exceptionnelle
- Travail en horaires décalés, travail de nuit
- Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux
- Pandémie : agression et violence envers les salariés
- Foires aux questions
- Publications et outils

Reprise d'activité et prévention en entreprise

Préserver la santé et la sécurité des salariés

Dans cette situation exceptionnelle de pandémie liée au COVID-19, le fonctionnement des entreprises a été affecté à différents degrés pendant le confinement : fermetures, limitations d'activités, réorganisations… La reprise progressive d'activité vers une situation stabilisée pose de nombreuses questions et demande une préparation facilitant ses conditions de succès, tant pour l'atteinte des objectifs de production de l'entreprise que pour la préservation de la santé et la sécurité des salariés.

Comment préparer la reprise d'activité ?

La préparation de la reprise d'activité doit intégrer plusieurs préoccupations dont les exigences interagissent et peuvent parfois être en apparente contradiction : le produit ou service fourni au client, l'optimisation des moyens humains et matériels de l'entreprise et, au premier lieu, la protection de la santé et des conditions de travail des salariés.

La préparation de la reprise d'activité est déterminée par la situation générée par le COVID-19. Les nouvelles organisations vont cependant affecter, voire transformer, les situations de travail des salariés. Il est essentiel de prendre en compte l'ensemble des risques de santé et sécurité liés à ces nouvelles situations dans cette préparation.

Dans le cadre de la reprise d'activité, les risques sont de deux ordres :

- les **risques de transmission du COVID-19** au sein de l'entreprise,
- les **risques induits par les mesures COVID-19** générés par les nouvelles organisations et situations de travail. Par exemple, le nettoyage et la désinfection sont susceptibles de générer des risques chimiques et biologiques.

(Pour aller plus loin : lire le paragraphe sur les **principes généraux d'organisation** dans cette page).

Dans la perspective de la reprise, de nombreuses questions se posent. Pour y répondre, pour traiter les problèmes et mettre en place des mesures de prévention, l'entreprise devra adapter son organisation.

Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit mettre en œuvre, pour l'élaboration de son plan de reprise, une démarche d'évaluation et de prévention des risques pour **éviter qu'un salarié malade contamine ses collègues ou que les salariés de l'entreprise soient contaminés dans l'exercice de leurs fonctions**. A ce titre, il doit procéder à l'évaluation des risques professionnels en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit. Il doit par la suite, au regard de ses résultats, mettre en place les mesures de prévention adaptées afin de supprimer ou réduire les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Ces mesures consisteront notamment à mettre en place des mesures organisationnelles, les mesures sanitaires spécifiques à la diminution du risque COVID-19 (gestes barrière, distanciation physique…), des moyens adaptés (télétravail, limitation des déplacements) et à informer les salariés.

L'employeur doit par ailleurs veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Cette nouvelle évaluation ainsi que les nouvelles modalités d'organisation du travail doivent être retranscrites dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances et d'organisation du travail. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite en lien avec **les instances représentatives du personnel** (CSE, CSSCT…) ainsi que le **service de santé au travail**.

© INRS 2020

Les salariés, pour leur part, doivent mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver leur santé et leur sécurité ainsi que celles d'autrui. A ce titre, ils doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, notamment s'ils ont été en contact proche avec des personnes présentant des symptômes grippaux, sur leur lieu de travail ou à l'extérieur.

La création d'une **cellule COVID**, ainsi que la nomination d'un **référent COVID** pourront être envisagées pour la mise en place et le suivi de la reprise d'activité dans les plus grandes entreprises, mais avec précautions, en raison des risques de confusion induits par les recouvrements probables entre ces nouvelles instances et celles qui sont déjà en place.

L'**encadrement de proximité** sera un rouage essentiel de la mise en œuvre de l'adaptation des modalités de travail pour la reprise ; à ce titre, il est souhaitable de l'associer le plus en amont possible aux réflexions.

Pour plus d'informations

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [1]

[1] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

OUTIL LOGICIEL EN LIGNE

Plan d'actions Covid-19

L'outil " Plan d'actions Covid-19 " permet d'aider les entreprises à s'interroger sur les situations à risque Covid-19 et leur propose des mesures très opérationnelles pour agir en conséquence. [2]

[2] http://www.inrs.fr/media?refINRS=outil67

Plan de reprise d'activité : que doit-il contenir ?

Dans le contexte particulier de la reprise des activités de certaines entreprises et du retour progressif sur leur site des salariés, l'employeur doit élaborer un Plan de reprise d'activités (PRA).

A la différence du document unique (DU), le PRA ne résulte pas d'une obligation réglementaire, mais est simplement recommandé au regard de son utilité. Celui-ci est établi en premier lieu par rapport au risque de transmission du COVID-19 et prend en compte l'ensemble des risques professionnels liés à la reprise et aux mesures COVID-19.

Préparation de la reprise

- Cette partie comprend l'analyse préalable des activités, et un plan prévisionnel de redémarrage des activités interrompues pendant le confinement. Les activités en lien avec l'extérieur (partenaires, clients, fournisseurs) sont intégrées.
- L'évaluation des risques COVID-19 pour l'ensemble des situations de travail permet de définir les mesures de prévention adaptées.
- Les principes de communication sont établis : messages, destinataires, contenus, supports ...
- Les ressources nécessaires et les compétences disponibles sont analysées. Les questions de l'absentéisme et des aspects sanitaires sont abordées en lien avec le service de santé au travail.

(Pour aller plus loin : lire le paragraphe sur l'**analyse préalable des activités** de l'entreprise et sur les **aspects sanitaires** de la reprise d'activité dans cette page).

Mise en œuvre du plan

- Les différentes dispositions matérielles et organisationnelles de prévention des risques COVID sont explicitées.
- Les dispositifs de repérage de cas de contamination et leur traitement sont précisés.
- Les dispositions relatives au déploiement de la formation et de l'information sont explicitées.

Modalités d'accès au PRA

Afin de faciliter l'accès au PRA par chaque salarié, celui-ci peut être annexé au document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise. Si le PRA est élaboré sous format électronique et consultable sur le site intranet de l'entreprise, il pourra être mis en ligne et consultable au même endroit. L'employeur devra en tout état de cause veiller à communiquer et à informer les salariés sur les modalités d'accès, le contenu des mesures temporaires mises en place et leurs modalités de mise en œuvre, afin que chacun y accède facilement.

A noter : le DU et le PRA sont deux documents différents et complémentaires. Le DU, qui résulte d'une obligation réglementaire, comporte un inventaire des risques liés à l'exposition des salariés à leur poste de travail, alors que le PRA comporte notamment les mesures de prévention temporaires prévues dans le contexte particulier de pandémie et de reprise d'activités.

Suivi et retour d'expérience

- Les modalités de suivi du déploiement du plan de reprise (acteurs, outils, le cas échéant indicateurs) et la transmission des éléments de ce suivi vers les représentants du personnel (CSE, CSST) sont explicitées. Il en est de même pour les retours d'expérience de terrain.

Eviter la transmission du COVID-19

Le SRAS CoV2 se transmet entre les individus par les postillons (éternuements, toux). On considère que les contacts étroits avec une personne infectée sont nécessaires pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou une discussion en l'absence de mesures de protection. Un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact de mains non lavées avec le visage. C'est donc pourquoi les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie.

© INRS 2020

Le principe de la distanciation sociale est le respect des distances minimales (au moins 1 à 2 mètres de chaque côté) permettant d'éviter une contamination respiratoire et manuportée par gouttelettes. Ce principe doit être respecté en entreprise dans les espaces communs intérieurs et extérieurs du bâtiment. Le télétravail doit être privilégié autant que possible.

Les gestes barrières à respecter sont :

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou réaliser une friction avec un produit hydro-alcoolique.
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche quand on tousse ou éternue,
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle,
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux
- Porter un masque dans certaines situations.

Pour plus d'informations

AFFICHE

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [3]

[3] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844

AFFICHE

Mesures barrières au travail. Repas et pause

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 845 (30 x 40 cm) [4]

[4] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20845

AFFICHE

Mesures barrières au travail. Réunion

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 846 (30 x 40 cm) [5]

[5] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20846

AFFICHE

Lavage des mains avec du savon

Affiche illustrant les thèmes 'ABC de la prévention' et 'Prévention des risques biologiques'. Disponible sous la référence AA 843 (30 x 40 cm) [6]

[6] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20843

AFFICHE

Hygiène des mains par friction hydroalcoolique

Affiche illustrant les thèmes 'Etablissements de soins' et 'Soins à domicile'. Disponible sous la référence AA 774 (30 x 40 cm) [7]

[7] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20774

DOSSIER 03/2020

Le télétravail en situation exceptionnelle

La mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière. [8]

[8] http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [9]

[9] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

Analyse préalable des activités de l'entreprise

© INRS 2020

L'entreprise procédera à une analyse de ses activités de manière à établir la liste de celles jugées comme essentielles et devant être redémarrées en priorité et celles dont le redémarrage peut être repoussé. Cette analyse sera réalisée sur l'ensemble de son périmètre (différentes entités de production, services support, administration…).

La reprise d'activité pourra ainsi être progressive et compatible avec la préservation de la santé et sécurité des salariés dans un contexte où le virus circule.

Pour chaque groupe d'activités, seront identifiés :

- l'effectif minimal pour les réaliser ; l'atteinte de 100 % de l'activité pourra être envisagée de manière progressive ;
- les fonctions pouvant être réalisées à distance ; pour ces fonctions, le télétravail sera poursuivi ou mis en place.

La situation sanitaire (biologique et psychologique) est susceptible de générer un absentéisme accru à la reprise d'activité. Il est souhaitable de l'anticiper et par exemple de prévoir un doublement de personnes à des postes identifiés comme clé. Pour diminuer les risques de vacance de postes clé, la polyvalence pourra être encouragée et facilitée par des formations adaptées.

La sécurisation des approvisionnements nécessaires à l'activité de l'entreprise sera vérifiée avant sa reprise d'activité.

Principes généraux d'organisation

Comme lors de toute démarche de prévention, l'employeur veillera à la mise en œuvre de mesures de réduction des risques et de protection collective en priorité sur des mesures de protection individuelle. Un des axes principaux qui devra guider l'entreprise dans sa démarche de prévention du risque COVID-19 en son sein est la distanciation physique entre les personnes :

- **Réduire le nombre de personnes présentes en même temps dans les locaux** :
  - Le télétravail, partout où c'est possible, est la mesure à privilégier. Les modalités de mise en œuvre du télétravail peuvent être souples et évolutives. Si le télétravail peut être complet, il peut aussi être partiel, alternant des journées sur site et d'autres à domicile.
  - L'aménagement des horaires doit être considéré : plages horaires étendues pour les prises et les fins de poste, horaires décalés permettent de répartir la présence dans les zones d'arrivée et départ, dans les vestiaires, horaires réduits…
- **Réduire les situations de travail en proximité directe.**
- **Limiter au maximum la proximité et le croisement des salariés :**
  - Matérialiser des distances minimales d'accès auprès de salariés en postes fixes.
  - Mettre en place des barrières physiques entre les personnes (écrans translucides…).
  - Utiliser des équipements pour éviter le travail à plusieurs (aide mécanique pour le transport de charges lourdes…).
  - Utiliser des moyens de communication à distance pour éviter des déplacements de contrôle ou d'information (talkie-walkie…).
- **Eviter les regroupements de personnes :**
  - Proscrire autant que possible les réunions physiques et les déplacements professionnels.
  - Fermer les lieux de convivialités et les espaces de rencontre informels.
- **Organiser les flux de personnes pour éviter qu'elles ne se croisent.**

Un point essentiel est que **l'ensemble des mesures établies pour la lutte contre le COVID-19 ou en raison du COVID-19 en entreprise ne doit pas créer de nouveaux risques pour les salariés.** Ces nouveaux risques peuvent concerner l'ensemble des risques professionnels :

- **Risques chimiques** : un nettoyage plus fréquent risque d'accroitre l'exposition aux risques chimiques due aux produits d'entretien…
- **Risques biologique** : des désinfections systématiques d'envergure et fréquentes sont susceptibles de participer au développement d'agents biologiques résistants.
- **Risques psychosociaux** : mesures d'isolation, réduction des collectifs de travail…
- **Risques mécaniques :** redémarrage d'installations après un arrêt prolongé…
- **Situations de travail à risque** : les exigences de distanciations sociales peuvent amener des salariés à se retrouver en situation de travailleur isolé…
- …

Pendant la période de confinement, les conditions de travail ont été fortement modifiées et ont généralement été largement dégradées. Ce qui devait être temporaire et exceptionnel a duré plusieurs semaines et un nouveau mode de fonctionnement a pu commencer à s'installer dans la durée, alors même que ces conditions de travail ne sont pas toujours satisfaisantes (télétravail sans matériel informatique performant, instructions de travail écrites manquant de souplesse, disponibilité extrême de certains salariés…). L'établissement du plan de reprise est l'occasion de préciser que les salariés ne doivent pas s'habituer à ces conditions dégradées et les employeurs ne doivent pas faire perdurer de manière déraisonnée ces conditions de travail qui doivent rester exceptionnelles.

Préparation de l'outil de production

La période de confinement a pu amener une non utilisation ou une sous-utilisation des locaux et équipements de travail. Des précautions sont à prendre pour la reprise de leur utilisation. Ces précautions seront prises pour les locaux et équipements dédiés à la production/fabrication, mais aussi pour les activités de bureau, et pour les utilités (chauffage, énergie, alimentations, ascenseurs…).

Il s'agira de :

- **procéder au nettoyage,**
- **vérifier l'état de bon fonctionnement** (niveaux, fuites…),
- **vérifier la mise en place des dispositifs de sécurité** (protections, opérationnalité des systèmes électroniques et informatiques…).

Les dispositifs prévus dans le cadre du déploiement du plan de reprise d'activité seront mis en place :

- **moyens d'information et de signalisation** (affiches, autocollants…),
- **matérialisations de distances d'approche minimales et des voies de circulation**.

Pour assurer le déroulement de ces actions, il est nécessaire de vérifier au plus tôt la disponibilité des **moyens techniques et humains** indispensables aux vérifications, préparation et démarrage de l'outil de production : personnel (interne ou externe), pièces et produits, outils, moyens de manutention, disponibilité des espaces et accès pour interventions.

Pour plus d'informations

DOSSIER 05/2020

Bâtiments : remise en route après le confinement

Certains points importants doivent être pris en compte lors de la remise en route des bâtiments après une période d'arrêt d'activité non programmée. [10]

[10] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/batiments-remise-en-route-apres-confinement

FOIRE AUX QUESTIONS 05/2020

Nettoyage en entreprise

Nettoyage ou désinfection ? Comment et quand nettoyer les locaux de travail ? Quels sont les risques liés aux produits de nettoyage ou aux produits de désinfection ? Quelles mesures de prévention ? Cette FAQ propose des réponses aux questions les plus souvent posées par les entreprises sur le nettoyage. [12]

[12] http://www.inrs.fr/actualites/faq-nettoyage-entreprise

DOSSIER 04/2020

Machines : remise en service après le confinement

Après une période d'arrêt non programmée, il convient de s'assurer du bon fonctionnement des machines et des équipements afin de garantir la santé et la sécurité des salariés. [11]

[11] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/machines-remise-service-apres-confinement

Quelles organisations physiques et spatiales des lieux de travail ?

L'analyse des activités de travail essentielles réalisée au préalable permet d'identifier des entités de production / service homogènes en termes d'activité et de personnel. Elles peuvent alors être regroupées en zones séparées les unes des autres (zones au sein desquelles les distances entre personnes seront respectées). Il conviendra d'identifier aussi les zones de circulation, d'affluence et d'attentes.

Les différents flux (matière, personnel) peuvent être repérés et réorganisés pour éviter au mieux les croisements. En particulier, les flux d'entrée et de sortie seront séparés.

De manière générale, les circulations de piétons seront vérifiées ou revues afin d'éviter les croisements de salariés, selon le principe de la marche en avant. Les voies à sens unique seront privilégiées. Un balisage ou repérage au sol permettra de matérialiser ces circulations séparées.

Au niveau des postes de travail fixes, un balisage pourra être mis en place pour matérialiser une zone permettant de respecter les règles de distanciation. Des écrans translucides pourront être mis en place pour isoler les salariés.

Dans la mesure du possible, des zones de travail individuelles seront définies et affectées à un salarié. Le matériel utilisé par ce salarié sera personnel et identifié. En cas de rotation de personnes sur une même zone, les espaces et équipements communs seront nettoyés entre chaque poste.

Afin d'éviter les croisements de personnes et de réduire les déplacements intermédiaires, des zones de stockage temporaires pourront être regroupées par entité de production. Les stockages de produits propres et sales seront séparés.

Pour éviter les contacts manuels partagés avec les équipements (poignées, boutons...), les dispositifs automatiques sont à privilégier. Les portes non automatiques pouvant rester ouvertes seront maintenues dans cette position par des bloque-portes.

Quelle organisation humaine du travail ?

Il est souhaitable d'associer les salariés à la mise en place des organisations du travail les concernant ; cela permet la construction de solutions adaptées au terrain et facilite leur déploiement.

Lorsque le télétravail n'est pas ou n'est plus possible, la reprise des activités dans les locaux de l'entreprise pourra être envisagée, de manière progressive, en s'appuyant sur l'analyse préalable des activités. Un aménagement des horaires de travail, que ce soit pour faciliter les trajets domicile-travail, éviter les heures

© *INRS 2020*

de pointe dans les transports en commun ou éviter que des équipes ou des salariés ne se croisent, peut être mis en place.

Les regroupements de personnes (réunions, formations…) sont à éviter autant que possible ; les outils numériques de réunion à distance sont à privilégier, y compris dans les locaux l'entreprise. Si toutefois de tels regroupements s'avéraient nécessaires, les règles de distanciation sociale seront déclinées et mises en œuvre. Par exemple le nombre de participants accueillis à une formation peut être réduit ; la localisation des chaises et tables de réunion peut créer des espaces libres d'un mètre de part et d'autre de chaque participant.

Les déplacements professionnels et l'accueil de visiteurs extérieurs sont à limiter autant que possible. Les outils de communication à distance sont à privilégier.

Pour plus d'informations

DOSSIER 03/2020

Télétravail en situation exceptionnelle

La mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière. [13]

[13] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/teletravail-situation-exceptionnelle

DOSSIER 05/2020

Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux

9 points clés pour préparer la reprise d'activité tout en prévenant ou en limitant les risques psychosociaux. [14]

[14] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/reprise-activite-risques-psychosociaux

Aspects sanitaires de la reprise d'activité

Les **règles générales de contrôle de l'épidémie** pour une reprise de l'activité sont notamment basées sur :

- le maintien des mesures de distanciation sociale,
- le renforcement des gestes barrières,
- une identification des cas probables la plus large possible permettant un diagnostic précoce et la mise en œuvre de mesures d'isolement,
- une identification des contacts avec les cas diagnostiqués,
- la protection des personnes à risque de COVID-19 grave.

Dans ce cadre, les **services de santé au travail** participent à la lutte contre la propagation de la maladie COVID-19 notamment par :

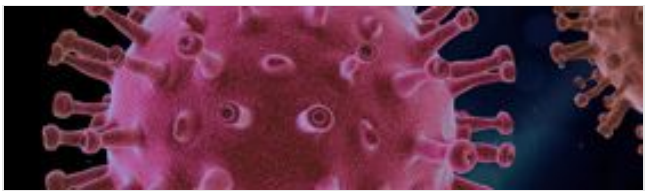
- la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion,
- l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque,
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Par ailleurs, des dérogations ont été introduites au délai de réalisation des visites et examens médicaux.

En cas de symptômes évocateurs survenant sur le lieu de travail, l'organisation de la prise en charge du salarié doit être mise en œuvre selon les consignes établies au préalable en concertation avec le médecin du travail. La procédure doit être affichée et connue de tous.

Pour plus d'informations

DOSSIER 07/2020



Aspects sanitaires de la reprise d'activité

Distanciation physique, gestes barrières, identification précoce des cas de maladie, protection de personnes à risques… La reprise d'activité des entreprises doit s'accompagner de mesures sanitaires. [15]

[15] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/aspects-sanitaires-reprise-activite

Gestion des lieux sociaux

Les lieux sociaux **(cantine, toilettes, vestiaire, machines à café…)** sont des lieux de rassemblement et une attention particulière y sera apportée. Certains de ces lieux (cantine, machine à café…) pourront être fermés temporairement. L'affichage des consignes (gestes barrières…) y sera clairement mis en évidence.

Leur nettoyage sera renforcé (fréquence…), la présence de solutions hydro-alcooliques et le bon fonctionnement des points d'eau seront vérifiés périodiquement de manière à assurer leur disponibilité permanente.

L'accès aux lieux de regroupement occasionnel (autour d'une imprimante, dans un espace informel de rencontre…) sera limité autant que possible aux usages individuels.

En cas de suppression de restauration collective, des solutions alternatives seront proposées en concertation avec les instances représentatives du personnel.

L'utilisation des douches professionnelles sera maintenue. Les règles de distanciation y seront respectées, le cas échéant par la mise en place d'horaires décalés par équipes.

Les vestiaires sont parfois des lieux exigus et partagés. Des règles d'utilisation devront être édictées (planning d'utilisation, roulement, nombre maximum de salariés présents en même temps…). Le lavage des mains est préconisé avant et après l'utilisation du vestiaire.

Equipements de protection individuelle

Conformément aux principes généraux de prévention, les mesures organisationnelles et collectives sont à privilégier. La distanciation physique est la mesure de prévention prioritaire. Toutefois, lorsque l'évaluation du risque montre qu'il est impossible de mettre efficacement en œuvre cette distanciation sociale (coactivité, proximité nécessaire… ou milieu ambiant à risque élevé de contamination en milieu de soin par exemple), l'usage de masques de protection pourra être décidé. L'employeur fournira un masque adapté au risque de contamination généré par l'ambiance de travail.

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.

Pour plus d'informations

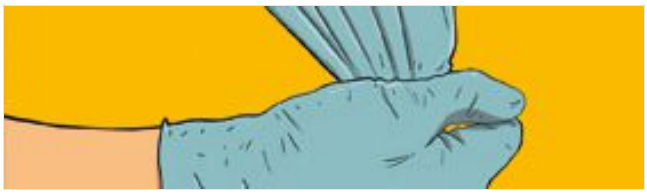
FOIRE AUX QUESTIONS 07/2020

Masques de protection respiratoire et risques biologiques : foire aux questions

Des réponses aux questions fréquemment posées sur les masques de protection respiratoires et les risques biologiques. [16]

[16] http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire

DÉPLIANT 12/2013 | ED 6168



Risques chimiques ou biologiques. Retirer ses gants en toute sécurité. Gants à usage unique

Ce dépliant présente, en images, la marche à suivre pour retirer ses gants de protection à usage unique, en évitant toute contamination [17]

[17] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206168

Accompagnement des salariés

La situation de crise du Coronavirus vécue par les salariés pendant la période de confinement a généré des craintes sur les atteintes de leur santé et de celle d'autrui. Ces craintes seront accentuées par la perspective de rejoindre un collectif susceptible de transmettre le virus, et elles constituent une source de risque psychosocial à traiter en tant que telle. Ce risque peut être accentué par des situations de tension induites par la situation sanitaire : agressivité entre salariés ou de personnes extérieures, diminution du lien social…

L'entreprise communiquera auprès de ses salariés sur les moyens qu'elle met en œuvre pour limiter les risques de transmission de la maladie au sien de l'entreprise de manière à répondre aux interrogations et atténuer ces craintes.

L'encadrement, et en particulier l'encadrement de proximité, ainsi que les représentants du personnel, auront un rôle déterminant dans la transmission des informations fournies par l'entreprise, dans la remontée d'informations provenant des salariés, et dans l'identification de situations de fragilité psychologique dues au contexte. Ces dernières seront traitées spécifiquement en lien avec le service de santé au travail.

Pour plus d'informations

DOSSIER 05/2020

Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux

9 points clés pour préparer la reprise d'activité tout en prévenant ou en limitant les risques psychosociaux. [18]

[18] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/reprise-activite-risques-psychosociaux

Intervenants extérieurs

Les différentes interventions extérieures seront identifiées (nettoyage, maintenance, livraisons…). Les dispositions du plan de reprise d'activité de l'entreprise utilisatrice concernant les entreprises extérieures seront communiquées. Les nouvelles modalités d'intervention seront mises au point conjointement. Le plan de prévention sera actualisé en conséquence.

La situation des travailleurs intérimaires sera traitée à l'identique de celles des travailleurs permanents.

Les règles d'accès à l'entreprise (entrée, sortie) seront revues en fonction de la nouvelle situation. Des dispositions seront prises pour éviter au maximum le croisement de personnes.

Formation, information et communication

Une formation spécifique sur les risques liés au COVID-19 et les nouveaux risques générés par la nouvelle organisation pourra être donnée aux personnes en charge des questions de santé et sécurité au travail de l'entreprise.

Les dispositions mises en œuvre par l'entreprise seront communiquées à l'ensemble des salariés selon des moyens appropriés : affichage, supports électroniques…

Des points d'information pourront être mis en place sur le terrain par l'encadrement, de préférence intégrés à des réunions déjà prévues au niveau de la production lorsqu'il y a lieu. Les échanges effectués à ces occasions permettront de transmettre et de collecter les informations liées à la situation.

La transparence dans la communication sera essentielle pour assurer la confiance des salariés.

Mis à jour le 25/06/2020

© *INRS 2020*

Aspects sanitaires de la reprise d'activité

Distanciation physique, gestes barrières, identification précoce des cas de maladie, protection de personnes à risques… Avec la fin de la période de confinement, la reprise d'activité des entreprises doit s'accompagner de mesures sanitaires visant à protéger la santé et la sécurité des salariés.

Les règles générales de contrôle de l'épidémie lors de la reprise de l'activité sont basées sur le maintien des mesures de distanciation physique, le renforcement des gestes barrières, une identification des cas possibles permettant un diagnostic précoce et la mise en œuvre de mesures d'isolement, une identification des contacts des cas diagnostiqués et la protection des travailleurs et notamment des personnes à risque de COVID 19 grave. Dans ce cadre l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier les services de santé au travail ont un rôle à jouer.

Pendant l'étape 3 du déconfinement, le télétravail n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre du retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée.

Respect strict des mesures barrières

Les mesures de distanciation physique

Le principe est le respect des distances minimales (plus d'1 mètre, au mieux 2 mètres) entre les personnes permettant ainsi d'éviter une contamination respiratoire et manuportée par les gouttelettes émises lors de la toux, des éternuements ou de la parole. Ce principe doit être respecté en entreprise dans les espaces intérieurs et extérieurs du bâtiment. Ainsi, le nombre de personnes autorisées dans les zones de travail sera dépendant des organisations définies et de la capacité à respecter cette distanciation physique.

Les gestes barrières

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou réaliser une friction avec un produit hydro-alcoolique, notamment après s'être mouché, avoir toussé ou éternué, être allé aux toilettes, ou encore après chaque sortie à l'extérieur, après avoir pris les transports en commun, avoir touché aux parties communes d'un immeuble…
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche quand on tousse ou éternue.
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle.
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.
- Porter un masque dans certaines situations notamment quand la distanciation physique ne peut pas être respectée.

Toute personne présentant des symptômes (toux, essoufflements, fièvre, etc.) doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, et à s'isoler en évitant les contacts avec des personnes fragiles. Si le cas est confirmé, les personnes ayant été en contact rapproché(moins d'un mètre pendant plus de 15 min) devront être informées de la conduite à tenir (cf. fiche **« j'ai été en contact avec une personne malade du Covid 19** [19] »). Le contact tracing organisé par les Agences régionales de santé (ARS) sera activé lors de la déclaration de tout cas avéré.

[19] **https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_personne_contact.pdf**

L'entreprise doit informer les salariés de toutes les mesures mises en place, ainsi que les procédures permettant de les respecter (voir notamment **« Mesures d'hygiène et lavage des mains »** [20] et **« Masques de protection respiratoire et risques biologiques : foire aux questions »** [21]).

[20] **http://www.inrs.fr/actualites/mesures-hygiene-lavage-mains**

[21] **http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire**

Pour plus d'informations

AFFICHE 05/2020

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [22]

[22] **http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844**

AFFICHE 05/2020

Mesures barrières au travail. Repas et pause

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 845 (30 x 40 cm) [23]

[23] **http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20845**

AFFICHE 05/2020

Mesures barrières au travail. Réunion

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 846 (30 x 40 cm) [24]

[24] **http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20846**

© *INRS 2020*

Suivi de l'état de santé des salariés par les services de santé au travail dans le contexte de pandémie

Les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail ont été adaptées à l'urgence sanitaire par ordonnance.

Ainsi les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation de la maladie COVID-19 notamment par :

- la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Par ailleurs, sous réserve de la publication d'un décret d'application, le médecin du travail pourra prescrire et le cas échéant renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au virus SARS-CoV-2.

Des dérogations ont été introduites au délai de réalisation des visites et examens médicaux. Ainsi toutes les visites et examens médicaux qui devaient être réalisés entre le 12 mars et le 31 août 2020 sont reportés jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, sauf si le médecin du travail porte une appréciation contraire au regard des informations dont il dispose sur l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail (cf focus juridique : **Quelles sont les adaptations apportées au suivi de l'état de santé des salariés dans ces circonstances exceptionnelles ?** [25]).

[25] **http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus-sante.html#e151ff3a-937a-4288-9388-a709c55c1a84**

Visite de pré-reprise

De plus, le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de pré-reprise prévue à l'article R 4624-29 du code du travail, sauf s'il porte une appréciation contraire. Lorsque la visite de pré-reprise n'est pas organisée par le médecin du travail, il en informe la personne qui l'a sollicitée.

Examen médical de reprise du travail

Le médecin du travail peut reporter l'examen médical de reprise, sauf s'il en porte une appréciation contraire, dans la limite de 1 mois pour les travailleurs faisant l'objet d'un SIR et dans la limite de 3 mois pour les autres. Toutefois cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs handicapés, aux travailleurs âgés de moins de 18 ans, aux travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes et aux travailleurs de nuit.

Dans tous les cas, pour fonder son appréciation, le médecin du travail recueille en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Tests diagnostiques ou sérologiques du COVID-19

De manière générale, le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires à visée individuelle notamment pour la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, pour le dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ou au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Le test RT-PCR est utile pour le diagnostic en cas de suspicion d'infection COVID-19. Il est prescrit par tout médecin qui le juge nécessaire dans ce cadre.

Le test sérologique renseigne sur la réponse immunitaire développée après contact avec le virus. Il s'agit de détecter la présence d'anticorps qui témoigne d'un contact antérieur avec le virus, mais cela ne permet pas d'identifier formellement les personnes protégées contre la maladie (avec toutes les incertitudes actuelles sur le degré et la durée de la protection liés à la détection des anticorps).

A ce jour, la Haute autorité de santé précise sur son site internet notamment concernant l'usage des tests sérologiques COVID-19 qu'« il est primordial que ces tests ne soient utilisés qu'à des fins médicales, dans le cadre d'une prise en charge individuelle. Des utilisations à des fins collectives, telles que l'organisation du travail au sein d'une entreprise ou l'aide au déconfinement, ne sont pas envisageables. »

Travailleurs à risque de COVID-19 grave

L'entreprise doit assurer, en amont de la reprise de son activité, une information à chacun de ses salariés sur l'existence du risque de forme grave pour certaines personnes ; Une évaluation du risque individuel de COVID grave sera réalisée à l'initiative de chaque salarié s'estimant à risque par le médecin traitant en lien avec le médecin du travail (notamment les personnes âgées de plus de 65 ans, présentant certaines pathologies chroniques – cf. **Décret n°2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2** [26]). Cette évaluation devra tenir compte de la pathologie et des traitements reçus ainsi que de la situation professionnelle.

[26] **https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849680&categorieLien=id**

Dans l'état actuel des connaissances, le télétravail doit être favorisé pour cette catégorie de personnes mais selon l'évaluation des risques au poste de travail au cas par cas il est possible d'envisager soit une activité partielle, soit un travail en présentiel, le médecin du travail devant alors s'assurer que les mesures barrières pourront être strictement respectées sur le lieu de travail (port d'un masque chirurgical, vigilance quant à l'hygiène régulière des mains, aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (écran de protection…)). Cf **Avis HCSP du 19 juin 2020** [27]

[27] **https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=869**

Le médecin du travail peut établir la **déclaration d'interruption du travail** [28] pour leur placement en activité partielle.

[28] **http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus-sante**

Conduite à tenir si un cas survient dans l'entreprise

En cas de symptômes évocateurs survenant sur le lieu de travail, l'organisation de la prise en charge doit être mise en œuvre selon les consignes établies au préalable en concertation avec le médecin du travail. **La procédure doit être connue de tous.**

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du gout et de l'odorat, diarrhée), la prise en charge repose sur :

- **l'isolement** : isoler le salarié (dans les locaux du service de santé au travail s'il est sur place, ou sinon dans une pièce définie au préalable). Lui mettre un masque. Si ce dernier gêne la ventilation de la victime, il doit être retiré ;
- **la protection** : éviter les contacts avec les collègues, appliquer les gestes barrières ;
- **la recherche de signes de gravité.**

En présence de signe de gravité (essoufflement, …), appeler le 15.

Sinon, demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical, prévenir le supérieur hiérarchique et organiser son retour à domicile avec un masque en évitant les transports en commun.

Dans ce contexte particulier et afin d'éviter toute contamination avec d'autres personnes extérieures, si le salarié est en mesure de regagner son domicile, l'employeur pourra, en concertation avec lui, l'autoriser à rentrer avec son véhicule personnel, s'il en a un ; à défaut, il pourra être envisagé de solliciter l'un ses proches ou le cas échéant de faire appel à un taxi.

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. (cf. Foire aux questions COVID-19 et entreprises : **Si un cas survient dans l'entreprise, que faire ?**[29])

[29] **http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html#7ddafc96-68d0-46cd-908f-a08c4938909e**

Si le cas de COVID 19 est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts sont organisées par les acteurs du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie ...). Le médecin du travail peut faciliter l'identification des contacts et leur qualification.

Le contrôle généralisé de la température du personnel à l'entrée des locaux est-il une mesure de prévention pertinente et recommandée ?

Dans l'état actuel des connaissances scientifiques et médicales, la fièvre ne constitue qu'un des symptômes possibles de la contamination d'une personne. Par ailleurs l'infection à SARS-CoV-2 peut être asymptomatique ou pauci symptomatique, et la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades. De plus, une personne pourrait être contagieuse jusqu'à deux jours avant l'apparition des symptômes. Toutes ces situations sont associées à un risque de diffusion du virus en l'absence de respect des mesures barrière. Par ailleurs, la fièvre peut être due à une autre maladie ou encore être masquée par la prise d'antipyrétiques.

La prise de température dans un objectif de dépistage de COVID-19 dans la population n'apparait donc pas comme une mesure fiable pour repérer les personnes infectées par le virus SARS-CoV-2 et en éviter sa diffusion. De plus, la mesure de la température est une donnée de santé à caractère personnel protégée à accès limité et source de stigmatisation potentielle.

Aussi, **il n'est pas recommandé de mettre en place un dépistage du COVID-19 par prise de température systématique à l'entrée des locaux des entreprises.**

Il semble donc plus pertinent que les employeurs sensibilisent leurs salariés, à la nécessité de :

- rester à leur domicile lorsqu'elles sont cliniquement symptomatiques ;
- prendre leur température avant de partir au travail notamment en cas de symptômes évocateurs de COVID-19 : toux, perte d'odorat, fièvre, essoufflement... ;
- se signaler auprès du médecin du travail en cas de symptômes compatibles avec un COVID-19, dans la perspective de leur propre sécurité et de celle des autres salariés.

En tout état de cause, l'employeur doit, au titre de son obligation de sécurité, faire respecter les mesures-barrières, mettre en œuvre les moyens adaptés à ces mesures (organisation permettant la distanciation, nettoyage adapté des locaux, mise à disposition de gel hydroalcoolique et rappel des consignes pour le lavage des mains...) et informer le personnel quant aux mesures mises en place.

Mesures de prévention à mettre en œuvre dans le contexte actuel de pandémie pour préserver la santé et la sécurité des secouristes

Dans le contexte actuel de pandémie et de manière provisoire, les mesures de prévention consistent à limiter, si possible, les contacts entre la victime et le secouriste et à renforcer les mesures d'hygiène (le cas échéant, mise à disposition de gel hydroalcoolique) et les gestes barrières.

En complément, des équipements de protection seront mis à disposition des secouristes (gants à usage unique, masques), notamment dans les trousses de secours, et l'employeur devra s'assurer que ces derniers ont été formés à leur utilisation.

Ainsi, face à une victime et dans ce contexte pandémique :

- le Sauveteur secouriste du travail (SST) respecte les consignes de secours applicables dans l'entreprise ;
- le SST porte des gants et un masque mis à disposition par son employeur. En cas de détresse vitale, les gestes de secours ne doivent pas être retardés par la mise en place des gants et du masque ;
- si la victime consciente présente un malaise avec sensation de fièvre et/ou de toux, et si l'entreprise en dispose, le SST lui demande de s'équiper d'un masque ;
- lors de la recherche des signes de respiration, le SST regarde si le ventre et/ou la poitrine de la victime se soulèvent. Il ne place pas sa joue et son oreille près de la bouche et du nez de la victime ;
- face à un adulte en arrêt cardiorespiratoire, le SST pratique uniquement les compressions thoraciques. L'alerte des secours et l'utilisation du DAE sont inchangés, dans tous les cas, le SST et les témoins étant intervenus devront veiller à bien se laver les mains après l'intervention (y compris après le retrait des gants).

Pour en savoir plus

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [30]

[30] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

BROCHURE 05/2020 | ED 6392

Masques et prévention de la transmission du Covid-19

Ce document rassemble et synthétise les principaux usages des masques proposés dans le cadre de la prévention de la transmission du COVID-19. [31]

[31] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206392

AFFICHE 05/2020

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [32]

[32] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844

AFFICHE 05/2020

Mesures barrières au travail. Repas et pause

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 845 (30 x 40 cm) [33]

[33] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20845

AFFICHE 05/2020

Mesures barrières au travail. Réunion

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 846 (30 x 40 cm) [34]

[34] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20846

FOIRE AUX QUESTIONS 05/2020

COVID-19 et entreprises

Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19. [35]

[35] http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises

FOCUS JURIDIQUE 04/2020

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

Ce focus juridique sous forme de FAQ répond aux questions que peuvent se poser les employeurs et les travailleurs. [36]

[36] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus

FOIRE AUX QUESTIONS 07/2020

Masques de protection respiratoire et risques biologiques : foire aux questions

Des réponses aux questions fréquemment posées sur les masques de protection respiratoires et les risques biologiques. [37]

[37] http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire

VIDÉO

Webinaire INRS - COVID-19 et prévention en entreprise

DOSSIER 02/2015

Prévention médicale

Webinaire INRS - COVID-19 et prévention en entreprise

Webinaire INRS sur le COVID.19 le 9 avril 2020. Marie-Cécile Bayeux-Dunglas - médecin et expert médical en prévention du risque biologique et conseiller médical en santé au travail à l'INRS, et ... [38]

[38] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-240

DOSSIER 05/2020

Risques biologiques

Virus, bactéries, champignons peuplent de multiples secteurs, pouvant contaminer les salariés. La prévention des risques consiste à rompre la chaîne de transmission le plus en amont possible. [40]

[40] http://www.inrs.fr/risques/biologiques

FOIRE AUX QUESTIONS 06/2020

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [42]

[42] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Mis à jour le 17/07/2020

Prévention médicale

Au sein des services de santé au travail (service autonome ou interentreprises), la prévention médicale est réalisée par une équipe pluridisciplinaire comprenant un ou des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et des infirmiers. Cette équipe participe à la mise en place et au suivi des mesures collectives de prévention des risques. [39]

[39] http://www.inrs.fr/demarche/prevention-medicale

DOSSIER 01/2015

Accident, malaise

En cas d'accident ou de malaise, il est essentiel de savoir réagir vite et bien. L'entreprise doit pouvoir compter sur des salariés formés aux premiers secours. [41]

[41] http://www.inrs.fr/demarche/organisation-secours/accident-malaise

© *INRS 2020*

Bâtiments : remise en route après le confinement

Nettoyage des locaux ; réseaux de distribution d'eau, de gaz ou d'électricité ; système de ventilation, aération, climatisation et chauffage ; système de sécurité incendie ; entretien et vérification des équipements techniques ; aménagements pour l'accueil des salariés… Autant de points à prendre en compte lors de la remise en route des bâtiments après une période d'arrêt d'activité non programmée.

Les conseils formulés s'adressent principalement aux entreprises du secteur tertiaire.

Nettoyage des locaux

Avant la fermeture des locaux, seuls pouvaient être présents sur les surfaces les virus qui auraient pu être déposés par une personne porteuse. **Etant donné la durée de vie du SRAS-CoV-2 dans l'environnement et le fait qu'il ne s'y multiplie pas, les quelques virus présents auront été détruits naturellement à l'issue du confinement.**

© Mathieu Cugnot / Divergence

Avant l'ouverture des locaux, un grand nettoyage s'avère nécessaire. Les locaux occupés par quelques personnes pendant la fermeture auront été régulièrement nettoyés et pourront être inclus dans de cette campagne de nettoyage en profondeur.

Pour nettoyer les surfaces, il conviendra d'utiliser des produits contenant un tensioactif (solubilisant les lipides) présent dans les savons, les dégraissant, les détergents et les détachants. Outre son activité de dégraissage des surfaces, le tensioactif peut également dégrader les lipides de l'enveloppe du virus SRAS-CoV-2 et ainsi l'inactiver. Ces produits de nettoyage pourront donc être utilisés pour l'entretien quotidien des locaux après le retour des personnels.

Lorsque l'évaluation des risques le préconise, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Une désinfection visant le SRAS-CoV-2 est réalisée avec un produit répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019) ou avec d'autres produits comme l'eau de javel à la concentration virucide de 0,1 % de chlore actif.

Ces opérations se feront en respectant les préconisations indiquées dans la brochure de l'INRS : **Nettoyage des locaux de travail. Que faire ?** [43] (ED 6347).

[43] **http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206347**

De façon générale, il conviendra de ne pas remettre en suspension dans l'air les micro-organismes présents sur les surfaces (ne pas utiliser de jet d'eau à haute pression, ne pas secouer les chiffons…), mais d'employer des lingettes pré-imbibées ou à imbiber du produit de son choix, des raclettes… Les moquettes pourront être dépoussiérées au moyen d'un aspirateur muni d'un filtre HEPA (High efficiency particulate air. Filtre retenant les micro-organismes de l'air rejeté par l'aspirateur).

Des mesures doivent également être prises pour protéger le personnel de nettoyage contre les risques chimiques liés aux produit de nettoyage et de désinfection.

Si des surfaces moisies sont mises en évidence (dégât des eaux, aliments oubliés…), après avoir éliminé la source de contamination (réparation de la fuite, élimination des déchets…), il conviendra de nettoyer les surfaces puis de les désinfecter avec un produit fongicide (**Surfaces contaminées par les moisissures.**

Que faire ? [44] ED 6299).

En fonction des situations, une action particulière de lutte contre les nuisibles (insectes, rongeurs…) devra être envisagée.

Lorsque les personnes occuperont de nouveau les locaux, il conviendra de nettoyer de façon plus régulières les parties touchées par de nombreuses personnes (poignées de porte, boutons d'ascenseur, rampe…). Cela peut nécessiter de revoir les contrats des entreprises de nettoyage.

[44] http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206347299

Réseaux

L'arrêt total ou partiel des **circuits d'eau, de gaz ou d'électricité** peut avoir une incidence sur le bon fonctionnement des installations après remise en service. Les réseaux doivent faire l'objet d'un contrôle visuel préalable pour identifier d'éventuels dysfonctionnements et doivent être remis en service par du personnel compétent conformément aux instructions des fournisseurs des équipements après un arrêt prolongé.

Réseaux de distribution d'eau

L'absence de consommation régulière d'eau a pu permettre la prolifération de micro-organismes formant un biofilm sur la paroi des canalisations. La prolifération de ces micro-organismes pourrait entraîner des effets sur la santé par ingestion ou, pour certains micro-organismes comme les légionelles, par inhalation.

Pour éliminer le biofilm, il faut renouveler totalement l'eau contenue dans les circuits non utilisés.

Ce renouvellement nécessite de **laisser couler l'eau de tous les points de puisage** :

- lavabos des sanitaires, des espaces de convivialité, des espaces de restauration,
- points d'eau pour le nettoyage des locaux,
- douches des vestiaires, douches de sécurité (si possible, mettre le pommeau dans le bac à douche pour éviter la formation d'aérosols).

En ce qui concerne **les distributeurs de boissons** :

- Pour les distributeurs connectés au réseau d'eau potable, il est nécessaire de faire couler l'eau jusqu'à renouveler totalement l'eau présente dans les circuits non utilisés.
- Pour les distributeurs à réservoir, il est nécessaire de vider et nettoyer le réservoir.
- Pour les fontaines à eau avec bombonne, il faut remplacer les bombonnes des fontaines d'eau non employées pendant le confinement, en respectant les instructions du fournisseur pour changer la bonbonne suite à un arrêt prolongé.

Si les bâtiments sont équipés de tours aéroréfrigérantes (TAR), avant la remise en route des TAR, les exploitants devront s'assurer que la concentration des Legionella pneumophila dans l'eau ne dépasse pas la concentration réglementaire (les arrêtés du 14 décembre 2013 relatifs aux installations relevant du régime de la **déclaration** [45] et de l'**enregistrement** [46]).

[45] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028375083&fastPos=9&fastReqId=557018378&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte

[46] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028374941&dateTexte=20200422

Après la remise en service des réseaux d'eau, il conviendra d'effectuer un contrôle visuel des évacuations d'eaux usées qui ont pu être colmatées suite à l'arrêt des installations. Il faudra également s'assurer de l'absence de fuite sur les réseaux d'eau.

En complément des mesures précédentes et concernant certains établissements recevant du public qui possèdent des douches, douchettes, bains à remous ou à jets qui n'auront pas été utilisés pendant plusieurs semaines, les responsables des installations devront compléter les mesures précédentes par une quantification de légionnelles, pouvant conduire à la mise en œuvre de mesures correctives (**arrêté du 1er février 2010** [47] relatif à la surveillance des légionnelles dans les installations de production, de stockage et de distribution d'eau chaude sanitaire).

[47] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021795143&dateTexte=20200422

Réseaux de gaz

Pour les appareils fonctionnant au gaz (chaudière, gazinière par exemple), il conviendra de se référer strictement aux consignes émises par le fournisseur pour la remise en route de l'équipement.

Tous les tuyaux flexibles devront être inspectés visuellement avant la remise en pression de gaz et, en cas de doute, une recherche de fuite à l'aide de tensioactif sera effectuée lorsqu'ils seront en pression.

Réseaux d'électricité

© G. Kerbaol/INRS

Il conviendra de vérifier le bon fonctionnement des installations (notamment les systèmes secourus). On procédera éventuellement au dépoussiérage des armoires si l'environnement est très poussiéreux.

Système de ventilation, aération, climatisation et chauffage

Les deux principes à mettre en œuvre sont de favoriser le renouvellement de l'air (dilution) et de limiter brassage de l'air (dispersion). Cet air peut être chauffé ou refroidi sans que cela ne change les préconisations.

Lorsque **le bâtiment est ventilé mécaniquement**, il conviendra de vérifier le bon fonctionnement de la ventilation en s'assurant d'un débit de 25m³/h/pers ou plus suivant la nature des locaux. Si cette vérification de débit n'est pas possible, il faudra s'assurer a minima qu'un flux d'air venant de l'extérieur vers les zones de travail est existant.

En complément, il est conseillé :

- d'activer la ventilation nominale même pendant les périodes d'inoccupation des bâtiments ;
- de compléter ce renouvellement d'air par une aération des locaux par ouverture des fenêtres dès que l'on sort du local, au moins 15 minutes pendant la pause déjeuner (l'aération se fera porte du local fermée) ;
- de faire fonctionner, si possible, le système de ventilation avec apport de l'air extérieur, sans utiliser le mode recyclage de l'air ;
- de maintenir les consignes habituelles de chauffage, de refroidissement et d'humidification ;
- de s'assurer que les entrées d'air et bouches d'extraction ne sont pas obstruées ;
- de remplacer les filtres selon le calendrier habituel d'entretien, en assurant la protection habituelle des intervenants, notamment pour les voies respiratoires.

© G.J. Plisson / INRS

Lorsque le **bâtiment n'est pas muni de ventilation mécanique**, il conviendra d'aérer les locaux par ouverture des fenêtres dès que l'on sort du local, au moins deux fois 15 minutes par jour.

Pour les locaux équipés de climatiseur **fonctionnant par recirculation d'air,** il conviendra de ne les utiliser que si des besoins de régulation de température sont nécessaires et à la plus faible vitesse possible afin d'éviter la dispersion des contaminants par le brassage de l'air. Les simples ventilateurs individuels devront être arrêtés dans les locaux où plusieurs personnes travaillent. Si leur utilisation s'avère nécessaire dans des locaux avec plusieurs personnes, des précautions devront être prises pour éviter la dispersion (limitation de la vitesse de soufflage, réglage de la direction des flux d'air, utilisation d'écrans...).

Pour les toilettes, il faudra maintenir en permanence la ventilation mécanique, même en cas d'inoccupation. En l'absence de ventilation mécanique, on ouvrira les fenêtres.

Système de sécurité incendie

Le système de sécurité incendie (SSI) n'est jamais désactivé. Cependant, lors de la remise en service du bâtiment, il est nécessaire de s'assurer qu'il fonctionne correctement, notamment de vérifier le niveau de charge de ses batteries.

Depuis le panneau de contrôle du SSI, il conviendra de s'assurer que tous les éléments sont opérationnels (selon les cas : détecteurs, portes coupe-feu, système de désenfumage...). Il ne faut pas oublier les systèmes non reliés au SSI (en particulier les détecteurs autonomes et leurs batteries).

Il conviendra également de tester le signal sonore d'alarme, et s'assurer du bon fonctionnement des portes coupe-feu, du système de désenfumage (selon les cas : trappes, volets, ventilateurs...) et de l'éclairage de sécurité et d'évacuation (notamment les batteries des blocs autonomes).

S'il existe un système d'extinction automatique, il faudra procéder à son examen visuel (notamment les réservoirs d'agent extincteur et les détecteurs).

Entretien et vérification des équipements techniques

Les équipements techniques regroupent les portes et portails automatiques, les ascenseurs, les systèmes de climatisation/chauffage, les appareils de levage utilisés pour le nettoyage des façades, les tables élévatrices utilisées pour la mise à niveau, système de contrôle d'accès, etc. Pour ces équipements, un test de fonctionnement permettra de s'assurer qu'ils sont opérationnels. Il faudra également procéder aux opérations d'entretien périodique qui n'auraient pu être réalisées pendant la période de confinement, et à celles éventuellement nécessaires suite à un arrêt prolongé des installations. La réalisation de ces interventions avant la reprise complète de l'activité peut faciliter le respect des mesures de distanciation.

Certains équipements techniques font l'objet d'une obligation de souscrire un contrat d'entretien. C'est le cas des portes automatiques et semi-automatiques et des ascenseurs. Il conviendra de s'assurer que les visites d'entretien sont à jour et sinon, de procéder à cette visite dès que possible.

Certains équipements de travail (machines, appareils de levage, ascenseurs, portails automatiques ou semi-automatiques, certaines chaudières) font l'objet d'une vérification périodique réglementaire. Il conviendra de s'assurer que ces vérifications sont à jour avant la reprise de l'activité (**Principales vérifications périodiques** [48] - ED828). Si la vérification périodique est arrivée à échéance durant la période d'arrêt, il sera nécessaire de procéder ou faire procéder rapidement à ces vérifications. L'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020, autorise un report jusqu'au 24 août pour procéder à ces vérifications. Il en est de même pour les vérifications périodiques des installations électriques.

[48] **http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20828**

FOCUS JURIDIQUE

Quelles sont les dispositions applicables concernant les vérifications générales périodiques des équipements à réaliser pendant le confinement lié au COVID19 ?

Les dispositions de l'article L.4321-1 du Code du travail imposent à l'employeur d'équiper, installer, utiliser, régler et maintenir en état les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs. Cette obligation de maintien en l'état, impose, pour l'employeur, de mettre en place des contrôles périodiques afin de déceler en temps utile toute détérioration, usure, ou mauvais fonctionnement d'un matériel.

Pendant l'épidémie, les entreprises en activité restent tenues d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés et doivent par conséquent effectuer les contrôles périodiques qui s'imposent eu égard aux conditions particulières et à la fréquence d'utilisation des équipements.

Plusieurs situations peuvent alors se présenter :

- Si les vérifications réglementaires sont réalisées par des salariés de l'entreprise, il convient alors de maintenir l'échéancier des vérifications réglementaires.
- Si les contrôles périodiques des équipements étaient réalisés par une entreprise extérieure :
  - pendant l'épidémie, certaines entreprises ou bureau de contrôle prévoient un maintien des interventions sur le terrain pour les vérifications ayant un caractère d'urgence visant à assurer une continuité de service. Il est conseillé de se rapprocher directement de ces entreprises pour plus d'information ;
  - l'employeur peut s'organiser afin de faire réaliser les vérifications nécessaires en interne par un salarié bénéficiant des connaissances et des équipements de contrôle adéquats. Les vérifications pourront être effectuées par un technicien possédant une connaissance approfondie de la prévention des risques dus à l'installation, connaissant bien le matériel et disposant des appareils de contrôle adéquats (il peut être opportun de se baser sur les éléments contenus dans le registre de sécurité et le carnet de maintenance de l'équipement).
- Si l'employeur n'est pas en mesure de réaliser ces contrôles, il lui appartient d'évaluer, sous sa responsabilité, si les équipements peuvent continuer à être utilisés dans la période de tolérance (voir ci-dessous) et s'il peut en garantir le bon état de fonctionnement sans risque.
  Cette évaluation s'appuie sur :
  - les vérifications de prise de poste,
  - la levée des observations issues de la précédente vérification.

Au besoin, l'employeur devra mettre à l'arrêt les équipements dont il ne peut garantir l'absence de défectuosité ou qui pourraient présenter un danger.

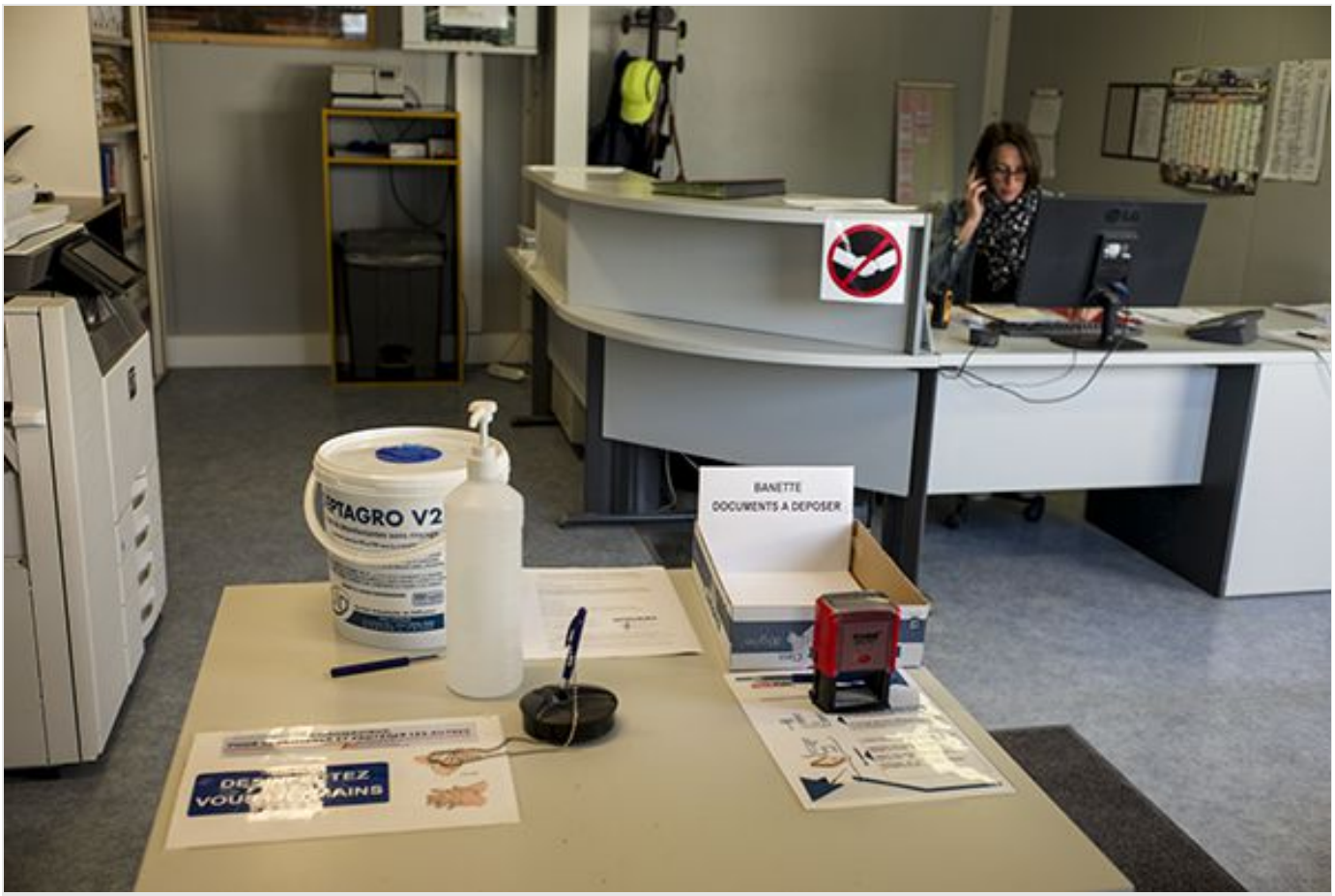
Il convient de noter que le ministère chargé du travail précise dans son questions/réponses que
le renouvellement des vérifications à la charge de l'employeur entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire.

Les employeurs pourront donc différer la mise en œuvre de leurs vérifications périodiques arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 (à l'exception des vérifications initiales conditionnant la mise en service d'un équipement de travail ou d'une installation) et auront jusqu'au 24 août 2020 pour les réaliser (cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de vérification, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des vérifications et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

A noter :
Un arrêté du 9 avril 2020 prévoit la possibilité, pour les exploitants d'équipements sous pression (ESP), de prolonger sous certaines conditions, les échéances des opérations de contrôles périodiques de ces équipements (en particulier les inspections périodiques ESP suivis par un service d'inspection reconnu - SIR) dans la limite de 6 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Les exploitants d'équipements non suivis par un SIR ou ne relevant pas d'un plan d'inspection approuvé peuvent parallèlement, demander aux services de l'Etat compétents, la fixation de conditions particulières de contrôle dont le terme n'excèdera pas 6 mois au-delà de la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Aménagements pour l'accueil des salariés



© Arnaud Roiné / Divergence Images

La reprise de l'activité dans une période de possible circulation du virus, peut nécessiter, avant le retour des salariés, certains aménagements et installations qui matérialiseront notamment certaines des mesures organisationnelles détaillées dans la **foire aux questions COVID-19 et entreprises de l'INRS** [49].

[49] **http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html**

Les installations matérielles et aménagements suivants permettent de réduire les risques de contamination entre les personnes :

- installation de barrières physiques ou d'équipements limitant le contact physique pour les postes en relation avec le public, par exemple, écran en plexiglass, film plastique, interphone / visiophone ;
- mise en place de systèmes de blocage d'ouverture des portes (bloque-portes) en veillant à ne pas exposer les personnes aux courants d'air. Cette mesure permet de limiter la manipulation de poignées ;
- organisation des flux de personnes pour favoriser des circulations de type « marche en avant » (entrées et sorties distinctes) et s'assurer que l'ensemble des dégagements servant à l'évacuation en cas d'incendie (itinéraires et sorties) sont dégagés et opérationnels ;
- installation de table au niveau de chaque poste de contrôle de sécurité pour la dépose des sacs afin de faciliter la distanciation d'1 mètre et de limiter la manipulation des sacs par les agents de sécurité.

Le repérage des distances de sécurité (minimum 1 mètre) et des niveaux de densité à respecter peut-être facilité par :

- un marquage au sol (autocollants) dans les files d'attente (accueil de visiteurs, restaurants d'entreprise, sanitaires ...),
- un marquage des postes de travail ou des places de restaurant à ne pas utiliser pour s'assurer de la distanciation nécessaire.

Pour faciliter l'appropriation des mesures, il est nécessaire de prévoir avant l'arrivée des salariés :

- une communication à leur attention (gestes barrières, lavage des mains, utilisation des masques),
- une information concernant le nombre maximal de personnes autorisé dans les espaces partagés : salles de réunion, ascenseurs, salles de restauration, espace détente, sanitaires et vestiaires...,
- la signalétique dédiée aux modifications des circulations habituelles (ex : séparation des flux salariés / visiteurs ; distinction entrées et sorties pour un principe de marche en avant).

L'installation de certains dispositifs spécifiques ou la mise à disposition de certaines fournitures peut également réduire les risques de contamination, par exemple :

- installation de distributeurs de gel hydro-alcoolique à proximité des objets utilisés par plusieurs salariés (notamment les poignées de porte, les tableaux de commande (ascenseur), les écrans tactiles, les distributeurs de boissons, les badgeuses). Il est également judicieux d'en prévoir aux postes en contact avec les visiteurs (accueil, postes de contrôle de sécurité),
- mise à disposition de kits de fournitures de bureau (si possible nominatifs) afin de limiter leurs échanges entre collègues,
- remplacement des essuie-mains en tissu par des essuie-mains en papier à usage unique,
- mise à disposition de suffisamment de pass visiteurs pour permettre leur décontamination avant réutilisation.

Pour plus d'informations

© *INRS 2020*

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [50]

[50] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

AFFICHE

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [51]

[51] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844

FOIRE AUX QUESTIONS 05/2020

Nettoyage en entreprise

Nettoyage ou désinfection ? Comment et quand nettoyer les locaux de travail ? Quels sont les risques liés aux produits de nettoyage ou aux produits de désinfection ? Quelles mesures de prévention ? Cette FAQ propose des réponses aux questions les plus souvent posées par les entreprises sur le nettoyage. [52]

[52] http://www.inrs.fr/actualites/faq-nettoyage-entreprise

BROCHURE 01/2020 | ED 6347

Nettoyage des locaux de travail. Que faire ?

Les surfaces mal entretenues, comme les plans de travail, les sols et les murs peuvent favoriser le développement de micro-organismes. Ce document explique la stratégie à suivre pour entretenir correctement ces surfaces, en respectant les mesures de prévention des risques professionnels [53]

[53] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206347

BROCHURE 05/2018 | ED 6299

Surfaces contaminées par des moisissures : Que faire ?

Lorsque les moisissures ont colonisé un local, il est important de suivre une stratégie de lutte raisonnée : supprimer les causes de la prolifération des moisissures, en agissant notamment sur l'humidité du local ; nettoyer/désinfecter les surfaces en respectant des mesures de sécurité particulières et, en dernier lieu, assurer le bon entretien du bâtiment. [54]

[54] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206299

DÉPLIANT 04/2020 | ED 6375

Les aides techniques : nettoyer ou désinfecter ?

Ce dépliant explique les règles de nettoyage et de désinfection des aides techniques médicales utilisées dans le secteur du soin et de l'aide à la personne, ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre lors de l'utilisation de produits chimiques ou d'un appareil vapeur. [55]

[55] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206375

BROCHURE 03/2005 | ED 59

Risque chimique pendant les travaux de nettoyage

Le risque chimique a pour origine des substances nocives, toxiques, irritantes, corrosives ou inflammables pouvant être présentes dans les préparations employées pour les travaux de nettoyage.

BROCHURE 11/2005 | ED 963

Les activités de mise en propreté et services associés

La prévention des risques dans les entreprises de propreté, qui emploient près de 300 000 personnes en France. [57]

[57] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20963

© INRS 2020

Cette fiche pratique de sécurité précise les mesures de prévention à observer (étiquetage des produits, ... [56]

[56] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%2059

BROCHURE 07/2018 | ED 58

Produits d'hygiène cutanée à usage professionnel

Cette fiche présente les caractéristiques et les conditions d'utilisation des produits les plus fréquemment utilisés au poste de travail pour l'hygiène corporelle.
Ils recouvrent plusieurs catégories : les produits de nettoyage cutané tels que les savons et les détergents d'atelier pour les mains, ... [58]

[58] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%2058

BROCHURE 08/2018 | ED 828

Principales vérifications périodiques

Cette brochure a pour but de rappeler, sous une forme synthétique, les dispositions à prendre en application des différents textes réglementaires, normatifs ou de recommandations qui fixent la nature et la périodicité des vérifications techniques obligatoires ou recommandées concernant les ... [60]

[60] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20828

FOCUS JURIDIQUE 04/2020

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

Ce focus juridique sous forme de FAQ répond aux questions que peuvent se poser les employeurs et les travailleurs. [62]

[62] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus

Mis à jour le 04/05/2020

BROCHURE 11/2014 | ED 6188

La désinfection des surfaces en laboratoire de biologie

Présentation des techniques et produits (détergents ou désinfectants) utilisables pour nettoyer et désinfecter les surfaces en laboratoire de biologie, et mesures de prévention des risques associées [59]

[59] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206188

DOSSIER 04/2020

Machines : remise en service après le confinement

Après une période d'arrêt non programmée, il convient de s'assurer du bon fonctionnement des machines et des équipements afin de garantir la santé et la sécurité des salariés. [61]

[61] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/machines-remise-service-apres-confinement

FOIRE AUX QUESTIONS 06/2020

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [63]

[63] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Machines : remise en service après le confinement

La période de confinement a pu amener une non utilisation ou une sous-utilisation des machines et des installations industrielles. Avant la reprise d'activité après une période d'arrêt non programmée, il convient de s'assurer de leurs bons fonctionnements afin de garantir la santé et la sécurité des salariés vis-à-vis de ces équipements. Quelques points de vigilance…

© G. Kerbaol/INRS

Les préconisations s'appliquent aux entreprises qui ont arrêté totalement ou partiellement leur activité, les mesures devront être adaptées à chaque situation. En complément, des mesures de prévention à mettre en œuvre pour limiter les risques de contamination au virus et des conséquences organisationnelles en découlant, la remise en service des installations industrielles ayant subi un arrêt prolongé nécessite quelques points de vigilance.

Analyse de risques

Dans quel état est la machine avant la remise en service et cet état peut-il être générateur de risques pour les salariés ?

Cette question en appelle plusieurs autres :

- Sait-on comment les machines ont été arrêtées avant la période d'arrêt de l'activité ?
- La mise à l'arrêt a-t-elle été effectuée dans le respect des procédures définies ?
- Ces procédures étaient-elles adaptées à un arrêt prolongé ?
- Des interventions sur les machines ont-elles été réalisées pendant le confinement ? A-t-on une traçabilité d'éventuelles interventions ?
- L'arrêt prolongé a-t-il eu des effets indésirables ?

Les risques liés à la remise en service des machines résident principalement dans les énergies et les fluides qu'elles utilisent et dépendent par extension, de leurs réseaux d'alimentation et de distribution. **Dans tous les cas, il sera nécessaire de procéder à une analyse de ces risques avant toute remise en service** ; les éléments suivants sont les points essentiels pour procéder à une telle analyse aussi bien au niveau des réseaux que des machines. Cette analyse doit être itérative et le diagnostic de l'ensemble des éléments doit être réalisé.

Par exemple, avant la remise en service de certains réseaux communs d'alimentation, il est nécessaire de vérifier la mise hors énergie individuelle de chaque machine (cf. partie Energies des machines). Les machines seront, ensuite, remises en service progressivement pour éviter une demande d'énergie trop importante, par exemple des surintensités dans les réseaux électriques.

Pour plus d'informations

© INRS 2020

Aide à la détection des risques liés à l'utilisation d'une machine

Ce document a pour objectif d'aider les personnes en charge de la sécurité à détecter les risques liés à l'utilisation d'une machine lors de son installation, avant ou après modifications d'une machine existante, après un changement de production ou à l'occasion d'un audit sécurité. [64]

[64] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206323

Réseaux de fluides

En lien et en complément avec les recommandations liées aux **bâtiments** [65] pour l'eau, le gaz et l'électricité, une machine utilise généralement différents fluides, corps liquides ou gazeux. Ils sont utilisés comme sources d'énergie (hydraulique, pneumatique, vapeur, eau surchauffée...) ou comme des fluides chimiques distribués (azote, hydrogène, acide chlorhydrique...). De même, nous considérons les matières pulvérulents (farine, ciment, etc.) ou granuleuses (blé par exemple) comme des fluides.

[65] http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/batiments-remise-en-route-apres-confinement

L'ensemble des réseaux de ces fluides doivent être vérifiés afin de détecter d'éventuelles fuites dans la distribution, ces fuites ayant par ailleurs pu créer des accumulations dans des espaces exigus, confinés ou difficiles d'accès. Attention, les fluides peuvent générer des risques liés à leur propriété physico-chimiques : toxique, corrosif, inflammable, explosif, se substituant à l'oxygène (risque d'anoxie) et également des risques liés à des incompatibilités entre eux.

Les éléments de distribution des fluides (pompes, vannes, moteurs...) doivent également être vérifiés.

Energies des machines

Il convient de vérifier si les procédures de consignation ont été effectivement appliquées lors de la mise à l'arrêt. La machine est-elle séparée de ses sources d'énergies ?

Comme pour les réseaux de distribution, il est également nécessaire de vérifier au sein des machines d'éventuelles fuites, accumulations, mélanges.

En fonction de la nature des fluides, des dissipations, des rinçages, des ventilations peuvent devoir être effectués du fait, par exemple, de colmatage des filtres, de pollution dans les bacs de décantation, de développement de bactéries dans les aérocondenseurs, de condensation dans les circuits... (Pour rappel, la dissipation est l'opération qui consiste à éliminer les énergies potentielles et résiduelles ou à évacuer des fluides. Elle inclut l'assainissement, la décontamination, la neutralisation...).

Par exemple, de l'humidité dans un circuit d'embrayage frein de presse mécanique peut saturer le silencieux d'échappement et induire des temps de freinage allongés et dangereux.

L'entreprise portera également une attention particulière aux masses suspendues (énergie potentielle, risque de chute/mouvement de gravité de pièces mobiles) ; leur moyen de retenue a pu être fragilisé, déplacé.

© G.Kerbaol/INRS

Pour plus d'informations

Consignations et déconsignations

Des équipements de travail mis à l'arrêt lors d'opérations (interventions ou travaux) sont à l'origine d'accidents du travail aux conséquences souvent graves. [66]

[66] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206109

Machines : les points spécifiques à vérifier

Les machines disposent pour la sécurité des opérateurs de différents moyens de protection : les protecteurs, les dispositifs de sécurité : vérifier leur bonne mise en place et leur fonctionnement.

© G. Kerbaol/INRS

Un nettoyage de la machine de façon générale est nécessaire du fait d'accumulation potentielle d'impuretés, de matières premières, de produits... Dans le domaine agro-alimentaire, un nettoyage peut être suivi, comme habituellement, d'une désinfection. Il est important de s'assurer que tous les produits qui étaient en cours de fabrication au moment de l'arrêt ont bien été retirés ; les matières premières ont pu également être sujettes à dégradation, oxydation, cristallisation, séchage ou autre, qui peuvent occasionner des blocages/bourrages et nécessiteront des interventions spécifiques (vérification, retrait/remplacement de matière, nettoyage, utilisation de nouvelle matière...).

Une vérification des piles de sauvegardes des programmes (par exemple dans les robots / automates si l'alimentation électrique a été coupée) ou de l'alimentation de secours doit être effectuée ; une réinitialisation des programmes est par ailleurs très souvent nécessaire pour éviter des données capteurs erronées, par exemple présence pièces.

Une vérification des différents niveaux (huile, graisse...) doit être également effectuée.

Un essai préalable de fonctionnement de tous les actionneurs, par exemple des distributeurs ou des vannes, qui seraient grippés par défaut de lubrification ou des problèmes de viscosités de l'huile.

Dans tous les cas, la remise en service des machines, des automatismes, doit se faire progressivement (par exemple : mise sous pression, montée en température) selon les procédures définies, progressives. Il faut effectuer des tests avant une mise en production, monter progressivement la cadence de production en surveillant d'éventuelles anomalies. Des arrêts intempestifs dus à des dysfonctionnements d'origines diverses peuvent engendrer des interventions répétées à l'intérieur des machines avec des risques d'exposition à des phénomènes dangereux.

Pour plus d'informations

Sécurité des machines. Modes de fonctionnement protections neutralisées

Analyse des interventions sur une machine en dehors des activités de production : entretien, maintenance. Principes pour une intervention en sécurité. [67]

[67] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206129

Organisation de la maintenance / de la production

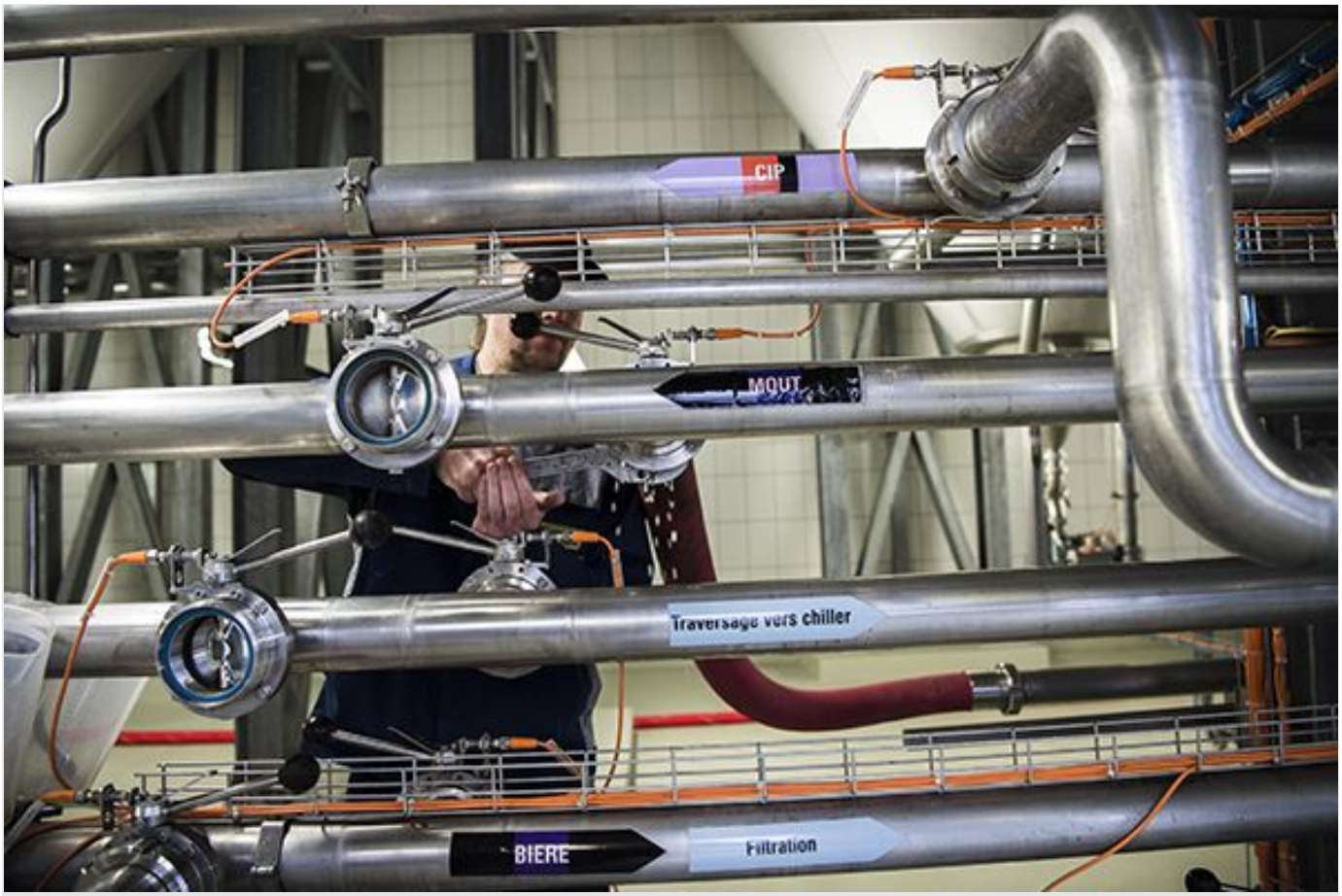
D'un point de vue organisationnel, il est important pour effectuer cette remise en service et les vérifications préalables de s'assurer de la disponibilité :

des personnes compétentes et formées sur les machines (personnel interne, sous-traitant habituel, ancien intérimaire),
des pièces de rechange en stock si nécessaire,
du matériel tel que l'outillage, les moyens de manutention, les moyens d'accès.

Il est également important d'anticiper, au plus tôt, ces vérifications avant la reprise effective de la production. Il peut être nécessaire de contacter le fournisseur de la machine pour obtenir certaines informations liées à des redémarrages spécifiques.

Les périodes d'arrêt de production sont généralement des périodes dédiées pour effectuer les actions de maintenance. La période avant la reprise de l'activité peut être mise à profit pour planifier des actions de maintenance préventives avant le retour sur site d'un trop grand nombre de salariés. En effet, les activités de maintenance peuvent générer de la co-activité qui pourrait être difficile à organiser compte-tenu des mesures de distanciation physiques imposées par la crise sanitaire.

S'il est décidé dans l'entreprise, le port de protections spécifiques « Covid » ne doit pas engendrer des risques supplémentaires liés à l'activité du salarié. La compatibilité de ces équipements avec l'utilisation de la machine (par exemple : visière, gants pour des machines rotatives) doit être analysée et permettre de mettre à jour les fiches de postes sécurité machines si nécessaire.



© G.Kerbaol/INRS

FOCUS JURIDIQUE

Quelles sont les mesures de prévention à mettre en œuvre en cas de recours à une entreprise extérieure et à intégrer dans le plan de prévention ?

Afin de limiter les contacts et les déplacements professionnels, il est recommandé, dans la mesure du possible, d'éviter les situations de coactivité. En effet, celles-ci sont susceptibles d'engendrer des contacts brefs ou prolongés pouvant favoriser la transmission du virus.

Lorsque cela est impossible, en complément des mesures de prévention envisagées précédemment relatives au document unique de chaque entreprise, le plan de prévention doit être adapté afin de prendre en compte les mesures de prévention spécifiques aux risques liés au Covid-19. Ainsi, la mise en œuvre de mesures de prévention spécifiques applicables à l'établissement d'accueil ou relatives aux conditions d'intervention des entreprises extérieures (prévues dans les documents uniques respectifs de chaque entreprise) doivent être intégrées au plan de prévention.

En pratique, si des mesures de prévention spécifiques sont prévues pour prévenir les risques propres à l'épidémie, elles doivent alors être annexées au plan de prévention initial. Ces mesures spécifiques peuvent notamment consister en :

- **L'aménagement des conditions d'intervention afin de limiter autant que possible les situations de coactivité.** En cas d'intervention de plusieurs entreprises extérieures, il peut ainsi être envisagé de favoriser la succession des interventions plutôt que la coactivité directe, répartir les intervenants sur la zone d'intervention afin de limiter les contacts…
- **Un rappel et un affichage des mesures de prévention et des gestes à adopter à des lieux stratégiques : aux accès du lieu d'intervention, à l'entrée des sanitaires et vestiaires,** dans la zone d'affichage prévue initialement…
- **Favoriser le lavage des mains par la mise à disposition de solutions hydro-alcooliques dans des lieux de passage :** entrée de la zone d'intervention, lieu de restauration, sanitaires et vestiaires, infirmerie…

En tout état de cause, les employeurs doivent veiller au respect des mesures de prévention habituelles et notamment au respect des mesures barrières.

Enfin, les mesures de prévention initialement prévues doivent être adaptées afin de tenir compte des mesures de prévention mises en œuvre pour prévenir les risques liés au Covid-19. C'est notamment le cas lorsque celles-ci modifient l'organisation de l'intervention, les procédures ou process décidés initialement, etc. Dans cette situation, le plan de prévention doit donc faire l'objet des modifications nécessaires.

Pour plus d'informations

BROCHURE 05/2018 | ED 126

Constituer des fiches de poste

Affichée au poste de travail, la fiche de poste est un document de référence lors de l'utilisation d'une machine. Elle identifie les points essentiels liés à l'utilisation en sécurité de la machine.Cette fiche donne des conseils et propose un modèle pour constituer les fiches de poste "machines". [68]

[68] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20126

DOSSIER 03/2015

Organisation de la maintenance

La maintenance est une fonction essentielle des entreprises. Elle contribue à maintenir dans un état de fonctionnement optimal des équipements de plus en plus complexes et coûteux. Cette activité demeure très accidentogène et doit faire l'objet de mesures de prévention spécifiques. [69]

[69] http://www.inrs.fr/risques/maintenance

Vérifications périodiques

Quelles sont les dispositions applicables concernant les vérifications générales périodiques des équipements à réaliser pendant le confinement lié au COVID19 ?

Les dispositions de l'article L.4321-1 du Code du travail imposent à l'employeur d'équiper, installer, utiliser, régler et maintenir en état les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs. Cette obligation de maintien en l'état, impose, pour l'employeur, de mettre en place des contrôles périodiques afin de déceler en temps utile toute détérioration, usure, ou mauvais fonctionnement d'un matériel.

Pendant l'épidémie, les entreprises en activité restent tenues d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés et doivent par conséquent effectuer les contrôles périodiques qui s'imposent eu égard aux conditions particulières et à la fréquence d'utilisation des équipements.

Plusieurs situations peuvent alors se présenter :

- **Si les vérifications réglementaires sont réalisées par des salariés de l'entreprise**, il convient alors de maintenir l'échéancier des vérifications réglementaires.
- **Si les contrôles périodiques des équipements étaient réalisés par une entreprise extérieure :**
  - Pendant l'épidémie, certaines entreprises ou bureau de contrôle prévoient un maintien des interventions sur le terrain pour les vérifications ayant un caractère d'urgence visant à assurer une continuité de service. Il est conseillé de se rapprocher directement de ces entreprises pour plus d'information.
  - L'employeur peut s'organiser afin de faire réaliser les vérifications nécessaires en interne par un salarié bénéficiant des connaissances et des équipements de contrôle adéquats. Les vérifications pourront être effectuées par un technicien possédant une connaissance approfondie de la prévention des risques dus à l'installation, connaissant bien le matériel et disposant des appareils de contrôle adéquats (il peut être opportun de se baser sur les éléments contenus dans le registre de sécurité et le carnet de maintenance de l'équipement).
- **Si l'employeur n'est pas en mesure de réaliser ces contrôles,** il lui appartient d'évaluer, sous sa responsabilité, si les équipements peuvent continuer à être utilisés dans la période de tolérance (voir ci-dessous) et s'il peut en garantir le bon état de fonctionnement sans risque.
  Cette évaluation s'appuie sur :
  - les vérifications de prise de poste,
  - la levée des observations issues de la précédente vérification.

Au besoin, l'employeur devra mettre à l'arrêt les équipements dont il ne peut garantir l'absence de défectuosité ou qui pourraient présenter un danger.

© INRS 2020

Il convient de noter que le ministère chargé du Travail précise dans son questions/réponses que le renouvellement des vérifications à la charge de l'employeur entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire.

Les employeurs pourront donc différer la mise en œuvre de leurs vérifications périodiques arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 (à l'exception des vérifications initiales conditionnant la mise en service d'un équipement de travail ou d'une installation) et auront jusqu'au 24 août 2020 pour les réaliser (cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire). Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de vérification, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des vérifications et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

Pour plus d'informations

BROCHURE 08/2018 | ED 828

Principales vérifications périodiques

Cette brochure a pour but de rappeler, sous une forme synthétique, les dispositions à prendre en application des différents textes réglementaires, normatifs ou de recommandations qui fixent la nature et la périodicité des vérifications techniques obligatoires ou recommandées concernant les ... [70]

[70] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20828

Mis à jour le 30/04/2020

© INRS 2020

Télétravail en situation exceptionnelle

Face à la crise sanitaire majeure que nous traversons, de très nombreuses entreprises ont recours au télétravail pour maintenir leur activité. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière.

A situation exceptionnelle, moyens exceptionnels. En cette période inédite de crise sanitaire, les entreprises se réorganisent pour poursuivre tant bien que mal tout ou partie de leur activité.

Parmi les solutions proposées, le télétravail est sur le devant de la scène. Déjà largement déployé pendant les périodes de grève des transports, il est devenu en quelques jours pour beaucoup la solution pour concilier confinement et travail.

Les nombreuses entreprises qui avaient déjà mis en place le télétravail, le plus souvent dans le cadre d'un accord ou d'une charte, ont pu rapidement déployer cette organisation pour atténuer les effets du confinement. Pour les autres, il a fallu en urgence donner aux salariés les moyens de travailler depuis leur domicile : mise à disposition d'ordinateurs portables, de clés d'accès aux serveurs de l'entreprise, renvoi de lignes téléphoniques…

Des conditions très particulières

Dans tous les cas, le télétravail mis en place dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 va se différencier du télétravail régulier déjà en œuvre dans les entreprises pour plusieurs raisons :

- il s'agit d'un télétravail **« imposé »** dont la décision de mise en place a souvent été très rapide, pratiquement sans préavis ;
- ce télétravail est effectué à **temps plein**, sans période régulière de retour au bureau ;
- il se pratique nécessairement **à domicile** ou à celui d'un proche, l'accès aux espaces de coworking et autres « tiers-lieux » n'étant plus possible ;
- il se pratique pour la plupart dans un e**nvironnement familial** particulier : conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance…

Quels points de vigilance ?

En temps normal, le télétravail régulier est censé apporter au télétravailleur de nombreux avantages tant en qualité de vie qu'en capacité à réaliser leur travail dans les meilleures conditions : gain en temps et en fatigue sur les temps de trajet, réduction des interruptions dans les tâches… Mais, quels que soient ces avantages, le télétravail nécessite préparation et accompagnement car, sans ces précautions, il peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés.

La mise en œuvre du télétravail dans cette période de crise, par ses caractéristiques, mérite une vigilance accrue, et une attention particulière devra être portée sur les points suivants :

- **Le risque d'isolement :** déjà présent pour le télétravail régulier, ce risque est renforcé dans la situation exceptionnelle actuelle. Le confinement général d'une part, le fait de ne plus aller sur le lieu de travail et d'y retrouver les collègues d'autre part rendent ce risque plus prégnant. Les potentielles difficultés matérielles rencontrées par certains avec les technologies de la communication et le caractère anxiogène de la situation ambiante aggravent les effets de ce risque
- **Le risque lié à l'hyper-connexion au travail :** du fait de la généralisation du télétravail on a pu voir une explosion des sollicitations par mail, la création de nombreux groupes d'échanges, des audioconférences permanentes qui peuvent mettre en difficultés le télétravailleur. S'y ajoute le besoin de se rendre utile, de ne pas se faire oublier…
- **La gestion de l'autonomie :** là aussi, le fait de pratiquer un télétravail à temps complet risque d'aggraver les difficultés que peuvent rencontrer certains salariés sur leur organisation personnelle. C'est notamment vrai pour ceux qui ne disposent d'aucune expérience du télétravail et pour qui c'est une nouveauté, mais également pour ceux qui sont moins familiers des technologies de la communication.
- **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :** en télétravail régulier, le salarié a normalement pris ses dispositions pour avoir les meilleures conditions de travail (choix de jours de télétravail et de plages horaires lui permettant d'être seul à domicile, aménagement d'un espace de travail spécifique…). En situation de confinement, il partage son espace avec sa famille elle-même confinée, avec des charges familiales chronophages (garde d'enfant, école à la maison…). La séparation du temps et de l'espace entre travail et activités privées est totalement bouleversée.
- **Le suivi de l'activité :** il est probable que le télétravail réalisé dans ces conditions soit moins productif que le télétravail régulier, situation qui risque de s'accroître avec la durée du confinement. Le suivi de l'activité doit alors s'adapter à ces conditions particulières.
- **Le rôle des managers de proximité :** comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre.
- **Le maintien du collectif :** il repose pour le télétravailleur sur les possibilités offertes par la technologie et les « rites » organisés par la hiérarchie. Mais le télétravail en cette période de confinement accentue au sein des entreprises la différence de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à disposition des télétravailleurs. Cette différence d'organisation peut peser à terme sur le sens du travail et la cohésion du collectif.

© *INRS 2020*

© G.Kerbaol/INRS

Quelles solutions pour prévenir ces risques ?

Dans cette situation de crise, le passage en télétravail, quasiment instantané, n'a pas pu bénéficier de la phase de préparation et de concertation préalable recommandée pour la mise en place du télétravail régulier. Il faudra donc parfois imaginer rapidement des solutions et les mettre en œuvre dès que possible pour atténuer les risques accrus dans la situation actuelle du confinement.

Pour les salariés, il est recommandé :

- de s'installer, dans la mesure du possible, dans un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé ;
- d'aménager leur poste de travail de manière à pouvoir travailler dans de bonnes conditions et de façon à limiter les risques de troubles musculosquelettiques (voir dossier INRS « **Travail sur écran** [71] » ;
- d'organiser leur travail en :
  - se fixant des **horaires** (le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise en se fixant l'heure de début et de fin et en prévoyant l'horaire de sa pause déjeuner) ;
  - s'octroyant des **pauses régulières** afin de permettre des phases de repos visuel et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures) ;
  - **anticipant et planifiant** tant que faire se peut leur charge de travail sur la semaine pour organiser les travaux à faire selon les priorités et le temps nécessaire ; des points réguliers avec le manager sont par ailleurs indispensables pour aider à la gestion des priorités du travail ;
  - renseignant, lorsque l'outil informatique utilisé le permet, leur **statut** : occupé, si par exemple ils travaillent sur un rapport qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, disponible si on peut les contacter ;
  - utilisant **tous les outils de communication** mis à disposition : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partagé (la fourniture, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est souhaitable).
  - gardant le **contact avec l'équipe**, en organisant des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec le manager…

[71] http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/ce-qu-il-faut-retenir

Pour les encadrants de proximité, il convient :

- de s'assurer d'un **contact régulier** avec chaque télétravailleur ;
- de respecter de façon accrue le **droit à la déconnexion**, même si les modalités n'en ont pas encore été débattues au sein de l'entreprise : il s'agit notamment de respecter des horaires décents lors des communications téléphoniques notamment ;
- d'**adapter les objectifs et le suivi de l'activité** des télétravailleurs à leurs conditions de travail particulières ;
- de définir les **moyens de rencontre virtuelle du collectif** et d'établir des « rites » ;
- de s'intéresser tout particulièrement à la situation des **non-télétravailleurs** et trouver des moyens pour maintenir le lien.

Au niveau de l'entreprise, il convient également :

- d'**accompagner les managers de proximité** et de les aider à assurer leur mission de soutien et de coordination des équipes dans cette situation particulière pendant laquelle il leur est demandé une vigilance et une disponibilité accrues dans leur rôle de soutien et d'accompagnement ;
- d'organiser une **assistance à distance pour l'usage des outils informatiques et de communication** sur lesquels s'appuie le télétravail, ainsi qu'une mobilisation des équipes de maintenances des systèmes d'information de l'entreprise.

Enfin, la **pratique du télétravail en situation exceptionnelle rend encore plus nécessaire de respecter un bon usage des moyens de communication**, en particulier :

- arbitrer selon le sujet, son importance et sa sensibilité, entre téléphone, mail ou messagerie ;
- concentrer ses mails à un même destinataire plutôt que de les lui envoyer au fil de l'eau ;
- relire les mails avant de les envoyer pour en évaluer l'impact ;
- réfléchir à l'utilité ou à la pertinence de multiplier les destinataires en copie…

Un retour d'expérience essentiel

L'épidémie de COVID-19 a amené de nombreuses entreprises à mettre en place ou à généraliser le télétravail au quotidien et de très nombreux salariés à en faire l'expérience. Si cette expérience par de nombreux points est très particulière, et toutes ses conséquences encore méconnues, elle peut être riche d'enseignement pour l'entreprise et pour les salariés. C'est la raison pour laquelle un retour d'expérience devra être mené, une fois la situation redevenue normale, afin d'en tirer tous les enseignements, d'éclairer et de faire évoluer la pratique du télétravail régulier.

Pour en savoir plus

DOSSIER 04/2020

Télétravail en confinement : prévenir le comportement sédentaire

En période de confinement, le télétravail risque d'accroitre le temps passé en comportement sédentaire et nécessite donc de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. [72]

[72] http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/prevenir-comportement-sedentaire

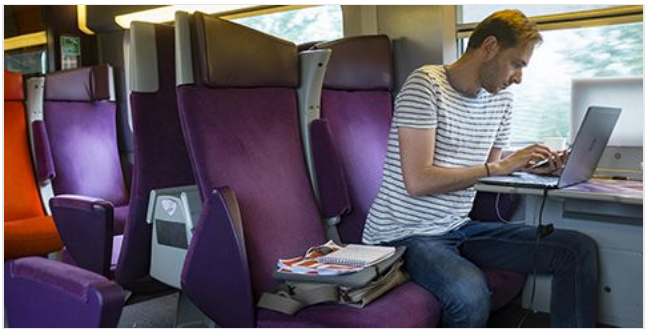
FOIRE AUX QUESTIONS 05/2020

COVID-19 et entreprises

Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19. [74]

[74] http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises

FOCUS JURIDIQUE 11/2019



Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?

Le droit à la déconnexion peut être mis en œuvre dans l'entreprise par accord collectif ou par la voie d'une charte élaborée par l'employeur. Il a pour objectif de respecter les temps de repos et de congé, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié. Présentation des modalités de sa mise en place. [76]

[76] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion

AFFICHE 05/2020

DOSSIER 04/2020

Travail sur écran

Travailler intensément devant un écran peut entraîner l'apparition de troubles musculosquelettiques mais également une fatigue visuelle et du stress. Cependant, il est possible de limiter ces troubles en intervenant sur l'aménagement du poste et l'organisation du travail par exemple. [73]

[73] http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran

FOCUS JURIDIQUE 04/2020

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

L'épidémie de C0VID-19 suscite de nombreuses interrogations concernant l'organisation du travail à mettre en œuvre et l'application de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs... [75]

[75] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus

BROCHURE 04/2020 | ED 6384

Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?

Cette brochure, destinée aux entreprises qui ont déjà mis en place le télétravail comme à celles qui envisagent de le faire, donne des pistes pour identifier les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité, et propose des préconisations pour les réduire et intégrer la prévention.
La démarche proposée concerne le télétravail organisé, elle n'est pas spécifique au télétravail en situation de crise. [77]

[77] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206384

FOIRE AUX QUESTIONS 06/2020

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [78]

[78] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [79]

[79] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Mis à jour le 27/03/2020

© *INRS 2020*

Travail en horaires décalés, travail de nuit

Préserver la santé et la sécurité des salariés

Pour les salariés travaillant de nuit ou en horaires décalés, la reprise d'activité après confinement pose certaines questions. Quelles mesures de prévention mettre en place pour satisfaire aux règles de distanciation sociales ? Comment organiser le travail en limitant les effets sur la santé et la sécurité ? Voici quelques éléments de réponse.

Travail en horaires décalés

Quelles mesures de prévention mettre en place pour les salariés devant travailler en horaires décalés pour satisfaire aux règles de distanciation sociales ?

La pandémie de COVID-19 impose à l'employeur de prendre des mesures adaptées en cas de continuité de l'activité, prenant en compte les consignes sanitaires propres à garantir la santé des salariés. Parmi ces mesures, pour les postes non éligibles au télétravail et pour lesquels le maintien de l'activité est jugé indispensable, des règles de distanciation doivent être mises en place. Le travail en horaires décalés est une des stratégies permettant d'organiser le maintien de l'activité en limitant le nombre de personnes présentes simultanément sur le lieu de travail ou dans un même local.

Le travail en horaires décalés (travail du matin, du soir, travail en 2X8, travail du week-end…) a des répercussions sur la santé et la sécurité même si les mécanismes biologiques demeurent pour l'instant inexplorés.

Afin de limiter l'impact de ces organisations horaires sur les salariés, il existe des principes de prévention à connaître lorsque du travail en horaires décalés est mis en place. Ces mesures de prévention concernent l'organisation du travail et la sensibilisation des salariés à la gestion de leur sommeil et de leur alimentation.

Comment organiser un travail en horaires décalés en limitant les effets sur la santé et la sécurité ?

- **Associer le Comité social économique (CSE) et les salariés concernés à la définition des rythmes et des horaires de travail.** Cela facilitera notamment l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales.
- **Informer les salariés sur les différentes modalités d'organisations horaires nouvellement mises en place.** Celles-ci pourraient être en fonction des besoins : du travail en horaires décalés (tôt le matin, tard le soir), du travail des week-ends, du travail en postes longs, des durées hebdomadaires rallongées…
- **Affecter en priorité à ces nouveaux horaires les salariés volontaires.**
- **Aménager des systèmes de rotation réguliers et flexibles** (permettre aux salariés d'anticiper leur planning, prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés).
- **Organiser des transmissions d'une équipe à l'autre en veillant aux principes de distanciation sociale et aux règles barrières.** Par exemple au moyen de vidéos, par la mise en place d'un registre numérique en utilisant les nouvelles technologies de l'information (messagerie électronique, smartphones…).
- **Privilégier un minimum de 11 heures de repos entre 2 postes.**
- **Favoriser le maximum de week-end de repos.**
- **Repousser le plus possible l'heure de prise de poste du matin** (après 6 heures afin de maintenir un sommeil de qualité).
- En cas de travail du matin et /ou du soir (2X8 ou travail fractionné), tenir compte du chronotype des salariés dans l'attribution des horaires : une personne « lève-tôt » sera plus à l'aise sur un poste du matin, une personne « lève tard » sera plus à l'aise sur un poste en soirée. Il est possible de détecter les personnes qui sont « du matin » ou « du soir » et de les orienter vers les horaires les plus adaptés. Votre service de santé au travail saura vous accompagner.
- Afin de limiter les risques liés à la dette de sommeil particulièrement présente chez des salariés non habitués à la pratique des horaires décalés, **organiser et promouvoir la pratique de micro-siestes de 15-20 minutes pendant les pauses au travail** et/ou se rapprocher de votre service de santé au travail qui saura vous accompagner.

De quelles informations doivent disposer les salariés en horaires de décalés ?

Le travail en horaires décalés expose les salariés à une dette de sommeil. Travailler tôt le matin ou tard le soir ampute la période principale de sommeil et réduit donc la durée de sommeil mais, potentiellement, aussi sa qualité. Intégrer un temps de pause dédié à la micro-sieste dans l'organisation du travail est un moyen de prévention qui est du ressort de l'employeur en partenariat avec le Comité social économique (CSE). Mais limiter le déficit en temps de sommeil qui peut être préjudiciable à la santé, est également en partie du ressort du salarié. Il est recommandé de conserver un temps de sommeil minimum de 7 heures par 24 heures. En complément à la période de sommeil principale, l'obtention d'une durée adéquate de sommeil peut se faire par la pratique de siestes avant/après le travail et pendant les jours de repos/congés.

La dette chronique de sommeil est particulièrement importante à prévenir car elle a pour conséquence directe une baisse de vigilance avec une augmentation du risque de somnolence qui peut être source d'accidents de travail et/ou de trajet. Les accidents du travail et de trajet semblent plus nombreux lors d'un travail en horaires décalés.

Il est également important que le travailleur en horaires décalés préserve son équilibre alimentaire. Le salarié devra conserver une prise alimentaire avec 3 repas par 24 heures, à heures régulières, en privilégiant les repas équilibrés pris avec sa famille et en évitant les grignotages.

Enfin, la pratique d'une activité physique régulière doit être maintenue.

Pour plus d'informations

© *INRS 2020*

AFFICHE

Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ''. Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) [80]

[80] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821

DOSSIER 02/2017

Travail de nuit et travail posté

Les horaires dits « atypiques », comme le travail de nuit ou le travail posté, peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé des salariés concernés. Certaines mesures permettent cependant de prévenir les risques. [81]

[81] http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste

Travail de nuit

Comment organiser un travail de nuit en limitant les effets sur la santé et la sécurité ?

Le recours au travail de nuit doit en tout état de cause être **exceptionnel**. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La pandémie de COVID-19 impose à l'employeur de prendre des mesures adaptées en cas de continuité de l'activité, prenant en compte les consignes sanitaires propres à garantir la santé des salariés. Parmi ces mesures, des règles de distanciation doivent être mises en place.

Si une dérogation à pratiquer le travail de nuit existe dans l'entreprise / le secteur d'activité, la tentation de recourir de façon plus extensive à du travail de nuit afin de limiter le nombre de personnes présentes simultanément sur le lieu de travail ou dans un même local peut émerger.

Augmenter le recours au travail de nuit n'est pas une solution de prévention durable au regard des effets délétères bien documentés du travail de nuit. Si cette stratégie transitoire de distanciation sociale est décidée, des mesures de prévention doivent être mises en place.

Il convient de veiller à :

- **Associer le Comité social économique (CSE) et les salariés concernés à la définition des rythmes et des horaires de travail** (cela facilitera notamment l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales).
- Affecter en priorité les salariés volontaires à des postes de nuit.
- Aménager des systèmes de rotation réguliers et flexibles (permettre aux salariés d'anticiper leur planning, prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés).
- En cas de travail en équipes successives, adopter une vitesse de rotation rapide (tous les 2-3 jours/nuit) associée à une micro-sieste nocturne ou proposer un 2X8 (équipe du matin/équipe d'après-midi) associé à une équipe de nuit permanente.
- Raccourcir la durée des postes de nuit autant que possible (8h plutôt que 12h). En effet, des risques spécifiques au travail en 12h viennent s'ajouter aux risques déjà majorés du travail de nuit en postes de 8h (voir les références Weibel et al., 2019 et Gautier et al., 2020 données dans Pour plus d'informations).
- Organiser des transmissions d'une équipe à l'autre en veillant aux principes de distanciation sociale et aux règles barrières. Par exemple au moyen de vidéos, par la mise en place d'un registre numérique en utilisant les technologies de l'information (messagerie électronique, smartphone...).
- **Planifier en début de nuit les tâches nécessitant une forte attention ou une charge physique importante.**
- **Privilégier un minimum de 11 heures de repos entre 2 postes.**
- **Favoriser le maximum de week-end de repos.**
- **Privilégier les jours de repos après les postes de nuit.**
- **Insérer des pauses appropriées pour les repas et le repos.** Les siestes courtes ou micro-sieste (15-20 minutes), au cours du poste, contribuent à lutter contre les impacts négatifs du travail de nuit/posté. Elles ont des effets bénéfiques sur la fatigue et la vigilance des salariés, et réduiraient par leur pratique les risques d'accidents du travail. Il est recommandé aux entreprises d'aménager des locaux dédiés à la micro-sieste et d'encourager les salariés à la pratiquer. La pratique de cette micro-sieste est d'autant plus préconisée si dans le cadre de cette crise sanitaire, ce sont des salariés non familiers du travail de nuit qui doivent le pratiquer.

De quelles informations doivent disposer les salariés en horaires de nuit ?

Le travail de nuit et le travail postés exposent à une désynchronisation circadienne et à une dette de sommeil (les salariés dorment en moyenne une heure de moins par 24 heures).

Pour limiter les désynchronisations circadiennes, des actions sur l'organisation du travail sont nécessaires (voir réponse à la question Comment organiser un travail de nuit en limitant les effets sur la santé et la sécurité ?) : ces actions sont du ressort de l'employeur en partenariat avec le Comité social économique (CSE). Limiter le déficit en temps de sommeil qui peut être préjudiciable à la santé, est en outre en partie du ressort du salarié : il est recommandé de conserver un temps de sommeil minimum de 7 heures par 24 heures. En complément à la période de sommeil principale, l'obtention d'une durée adéquate de sommeil peut se faire par l'organisation de micro-siestes lors des pauses au travail avec un temps de repos (ou sieste) court de moins de 30 minutes (à discuter en CSE) et /ou avec la pratique de siestes avant les prises de poste et pendant les jours de repos/congés. Par ailleurs, une limitation de l'exposition à la lumière en fin de poste permettra au salarié d'arriver chez lui en meilleure condition pour dormir en fin de poste de nuit.

Un rituel de coucher avec un temps calme avant le coucher (lecture par exemple), dans un endroit calme et bien occulté (téléphone débranché par exemple) est également préconisé. Les périodes de repos doivent être mises à profit pour récupérer et la pratique de siestes en journée peut y participer. Enfin, l'organisation au sein de la famille doit tenir compte de cette obligation de repos du travailleur de nuit.

La dette chronique de sommeil est particulièrement importante à prévenir car elle a pour conséquence directe une baisse de vigilance avec une augmentation du risque de somnolence qui peut être source d'accidents de travail et/ou de trajet. Les accidents du travail et de trajet sont plus nombreux et plus graves lors du travail de nuit : de nombreuses grandes catastrophes industrielles, comme Tchernobyl par exemple, ont eu lieu la nuit et les accidents de la circulation sont plus fréquents lors des trajets aller avant le poste du matin, et lors du trajet retour après le poste de nuit. De plus, les postes longs de travail (plus de 12 heures) ont un risque accidentel accru.

Il est également important que le travailleur de nuit ou en horaires posté préserve son équilibre alimentaire. Le salarié devra conserver une prise alimentaire avec 3 repas par 24 heures, à heures régulières, en privilégiant les repas équilibrés pris avec sa famille et en évitant les grignotages. La nuit, les prises alimentaires seront frugales et ne peuvent pas constituer un repas. La prise d'excitants sera à modérer : la consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les dernières 5 heures de travail (ce qui pourrait empêcher l'endormissement de retour au domicile après la nuit de travail).

Enfin, la pratique d'une activité physique régulière doit être maintenue.

Quelles sont les modalités de suivi médical à mettre en place ?

Pendant l'urgence sanitaire, les ministères en charge du Travail et de l'Agriculture, ont publié un décret qui adapte temporairement les modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs, et en particulier les conditions d'organisation des visites médicales.

Pour les travailleurs de nuit, les visites d'information et de prévention (VIP) resteront néanmoins organisées dans les délais les plus brefs par le service de santé et ce avant l'embauche.

Ces visites peuvent faire l'objet d'une téléconsultation lorsque cela est possible et en accord avec le salarié.

Lors de ces visites médicales, des informations individuelles pourront être données au salarié pour limiter les impacts sur la santé de ces horaires. Le professionnel de santé pourra prodiguer une information et des formations spécifiques sur les risques encourus, l'hygiène de vie et de sommeil, et les conseils de prévention (pratique de siestes, modalités d'exposition à la lumière).

Pour plus d'informations

ARTICLE DE REVUE 03/2020 | TC 169

Effets sur la santé des horaires longs de travail : revue de la littérature

Les horaires longs, d'une durée hebdomadaire de travail de 40h ou plus, ont des effets psychiques et cardiovasculaires pouvant conduire à la mort subite et prématurée. [82]

[82] http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20169

ARTICLE DE REVUE 09/2019 | TC 166

Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. [83]

[83] http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166

DOSSIER 02/2017

Travail de nuit et travail posté

Les horaires dits « atypiques », comme le travail de nuit ou le travail posté, peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé des salariés concernés. Certaines mesures permettent cependant de prévenir les risques. [84]

[84] http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste

FOIRE AUX QUESTION 06/2020

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [85]

[85] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Mis à jour le 04/05/2020

© INRS 2020

Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux

9 points clés pour agir

Durant la période de confinement, des situations spécifiques de risques psychosociaux (RPS) se sont posées. Les mêmes ou d'autres vont également se présenter au moment de la sortie progressive du confinement. Voici 9 points clés pour préparer la reprise d'activité en évitant ou limitant le développement de RPS face à une situation inédite et en permettant aux entreprises de retenir ce qui a bien fonctionné.

Il est important que cette étape de reprise d'activité soit conduite en y associant **les salariés et leurs représentants ainsi que les encadrants de proximité.**

Prévoir un temps d'accueil pour chaque salarié

Tous les salariés auront vécu cette situation exceptionnelle chacun de façon différente. Certains auront été malades, auront dû soigner leurs proches ou affronter un décès. Ils auront pu également être affectés par la rupture des contacts sociaux, les enfants à la maison, les difficultés matérielles ou technologiques, la promiscuité, l'isolement, le décrochage professionnel, le sentiment d'inutilité… Tout cela aura eu un impact différencié sur la façon dont ils ont pu vivre et travailler pendant cette période.

Il est important de tenir compte de cette diversité et de faire en sorte que l'encadrement de proximité, soutenu par la direction, fasse un accueil individualisé et s'enquière de la situation de chacun. Prendre du temps pour les écouter, tout en veillant à ne pas être trop intrusifs, en respectant le désir ou le refus de parole et d'écoute de chacun, est primordial.

Ce temps d'accueil permettra de formaliser le retour et de repérer les situations individuelles compliquées, pour proposer éventuellement une prise en charge personnalisée, par le service de santé au travail, le service des ressources humaines, l'assistante sociale de l'entreprise…
De façon plus collective, il sera également important de marquer symboliquement le retour des salariés.

Anticiper les conséquences de la mise en place des mesures barrières et de distanciation physique

Pour prévenir les risques de transmission de la maladie COVID-19 au sein des entreprises, les employeurs auront mis en place des mesures de prévention spécifiques. Ces mesures peuvent faire l'objet de fortes attentes de la part des salariés, et leur respect être source d'inquiétude au sein de l'entreprise. Elles peuvent impacter les relations sociales et être à l'origine de nouvelles façons de travailler.

En conséquence :

- Il est nécessaire que l'employeur prenne le temps d'informer, d'expliquer et de former les salariés à l'ensemble de ces mesures particulières d'hygiène et sécurité qu'il a mis en place, pour les rassurer sur cet aspect de leurs conditions de travail.
- Il devra également montrer qu'il ne méconnait pas les difficultés que cela va engendrer pour l'organisation du travail, la réalisation des tâches. Il est important qu'il formalise clairement qu'il a conscience que l'intégration de ces mesures va demander un temps d'adaptation et nécessitera peut-être d'ajuster les cadences et les objectifs de production.
- Les mesures barrières vont nécessiter une attention et une participation active des salariés (lavage régulier des mains, nettoyage du plateau de bureau, téléphones, claviers d'ordinateur…). Cela pourra générer de la méfiance entre salariés quant aux bonnes conditions de réalisation de ces opérations et de respect de ces mesures barrières. L'employeur devra renouveler et adapter les formations et moyens d'information utiles pour les aider à les exécuter le mieux possible (sous réserve bien sûr de la mise à disposition du matériel adéquat et du temps alloué pour ces gestes d'hygiène et de nettoyage).
- Les mesures de distanciation sociale, vont notamment imposer aux salariés de se tenir à plus d'un mètre les uns des autres, de ne pas avoir de gestes de convivialité et donc les conduire à modifier considérablement leurs interactions sociales, d'autant que l'accès aux espaces sociaux (pause, cantine…) pourra être limité, réduisant d'autant les lieux de régulation au sien des collectifs de travail. L'employeur devra donc être attentif à ce que cette situation n'engendre pas des incompréhensions, des tensions, voire des conflits (**Foire aux questions INRS : COVID-19 et entreprises / Mesures organisationnelles** [86]).

[86] **http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises**

© Arnaud ROINÉ / Divergence
Marquage au sol dans les vestiaires d'une entreprise destiné à rappeler les règles de distanciation.

Organiser un retour d'expérience avec les salariés

Pendant la crise sanitaire, dans beaucoup d'entreprises, de nouvelles pratiques, de nouvelles modalités d'organisation se sont mises en place, par la force des choses.

Il est important de faire un bilan de cette période, de ne pas repartir comme s'il ne s'était rien passé. Après un premier temps de retour sur la façon dont la période a été vécue par chacun, il s'agira de tirer les enseignements de la façon dont l'entreprise et les collectifs de travail ont fonctionné, de valoriser et conserver ce qui a été vertueux et de pointer les difficultés éprouvées par les salariés.

Ce point d'étape est à opérer aux différents niveaux de l'entreprise, de manière collective et participative, avec les salariés et leur encadrement, les services des ressources humaines, avec les représentants du personnel et les acteurs de santé au travail de l'entreprise. L'impulsion sera donnée par la direction de l'entreprise.

Ce sera notamment l'occasion de :

- Reconnaitre les efforts déployés pendant la crise, valoriser le développement des compétences qui a pu s'opérer, l'autonomie, la polyvalence, l'inventivité, l'engagement dont ont fait preuve les salariés dans cette situation particulière.
- Appuyer et cultiver le sentiment d'utilité qu'ont pu ressentir les salariés dans leur activité, qu'ils aient été confinés ou sur le terrain. La crise sanitaire a pu mettre en visibilité ce qui est d'habitude considéré dans certains secteurs comme facile, naturel, ne nécessitant pas ou peu de qualifications ou compétences.
- Examiner, au sein des équipes, de façon participative la possibilité de formaliser et d'instituer les nouvelles façons de faire, les nouveaux liens fonctionnels qui se sont mis en place pendant la crise et qui se sont avérés efficaces et sûrs. De nouvelles modalités d'échange, basées sur la confiance et la réciprocité, auront pu se pratiquer et seront à conserver.
- Conserver et peut-être développer les nouvelles formes d'organisation du travail qui se sont révélées plus fluides, plus souples…
- Identifier ce qui n'a pas fonctionné, ce qui a été très couteux pour les salariés en termes de charge psychique. A cet effet, il est conseillé de faire le bilan de la situation au regard des **principaux facteurs de risques psychosociaux.** [87]
- Tirer les enseignements pour mieux s'organiser, dans la perspective d'une nouvelle crise sanitaire similaire.

Cela contribuera à restaurer le collectif de travail et ce retour d'expérience servira à actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et à déterminer les mesures organisationnelles à mettre en place, à faire évoluer ou à conserver.

Communiquer de façon transparente sur l'impact de la crise sanitaire pour l'entreprise

Après cette période qui a conduit l'entreprise à adapter son activité, les questions de salariés peuvent être nombreuses sur le devenir, voire la pérennité de l'entreprise et de leur emploi. Cette insécurité peut venir s'ajouter aux autres facteurs susceptibles de fragiliser les salariés : insécurité sanitaire, situations familiales…

Au retour dans l'entreprise, il est donc utile de :

- Informer les salariés, en leur fournissant des éléments factuels sur la marche de l'entreprise, ses perspectives économiques et sociales, les évolutions d'organisation et de procédures, les mobilités internes… Cela permettra d'atténuer le sentiment d'insécurité.
- Communiquer régulièrement sur les conditions du déconfinement et la reprise progressive d'activité, même lorsqu'il n'y a aucune information nouvelle, pour éviter toute interprétation, rumeur et crainte. Il faut accepter de dire que l'on ne sait pas tout.

[87] **http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques**

© Arnaud ROINÉ / Divergence

Faire attention à éviter la surcharge de travail

Les entreprises vont vouloir relancer au plus vite leur activité, rattraper le retard pris sur les projets, rattraper des pertes financières. Attention cependant à ne pas trop surcharger les salariés.

Certains ont déjà beaucoup contribué pendant la crise sanitaire, à distance ou sur le terrain. Ils ont tenu dans des conditions dégradées parce que les efforts demandés étaient inscrits dans une temporalité et avec un fort enjeu en termes de santé publique et d'intérêt général. Toutefois cette mobilisation et cet engagement peuvent difficilement s'envisager sur un temps long sans répercussion sur la santé physique et mentale des salariés et leur efficacité.

La crise sanitaire a créé un climat d'incertitude ayant nécessairement engendré une certaine tension psychologique, source de fatigue et d'inquiétude. Au sortir de la crise, les salariés ne seront pas reposés, ni détendus, comme s'ils revenaient de congés.

Les salariés revenant physiquement sur leur lieu de travail pourront pour certains conserver de fortes contraintes familiales (enfants à la maison par exemple) et ne seront pas, de façon transitoire, nécessairement autant disponibles qu'avant.

Au moment de la reprise, notamment pour ceux qui ont cessé leur activité, un surcroît de travail peut être demandé et s'argumenter auprès des salariés. Attention toutefois à ce qu'il ne se prolonge pas trop dans le temps. L'effet pourrait être contre-productif pour la santé des salariés et donc la mobilisation des ressources humaines de l'entreprise.

Il est probable que les équipes fonctionnent en effectif réduit pendant un certain temps, du fait des conditions de déconfinement progressif ou de l'état de santé de certains salariés. Ceci peut également contribuer à surcharger les équipes et complexifier la restauration du collectif de travail.

La mise en place d'un **travail en horaires décalés / de nuit** [88] pour absorber le surcroit d'activité tout en respectant les mesures de distanciation sociale doit être une mesure transitoire et prendre en compte les préconisations de prévention.

[88] **http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/travail-en-horaires-decales-travail-de-nuit**

Restaurer le collectif de travail et repositionner l'encadrement de proximité

Pendant le confinement, certains salariés se sont déplacés à leur poste pour continuer à travailler à proximité de leurs collègues et parfois du public. Un grand nombre de salariés ont télétravaillé depuis leur lieu de confinement avec des moyens de communication plus ou moins efficients, et avec des pratiques de management à distance plus ou moins instaurées et maîtrisées par l'encadrement. D'autres enfin ont arrêté momentanément leur activité professionnelle, car en chômage partiel, en arrêt maladie, en garde d'enfants ou encore en absence autorisée rémunérée.

Cette diversité de situations peut, si le retour n'est pas accompagné, créer des tensions au sein du collectif. Déjà garants de la cohésion pendant la période de confinement, les encadrants de proximité vont être en première ligne pour faciliter le retour progressif des salariés à un mode de travail plus traditionnel. Ils devront composer avec des salariés aux statuts hétérogènes et une équipe au format fluctuant.

Enfin, cette sortie de crise sanitaire peut constituer l'occasion, pour l'encadrement de proximité, de développer de façon plus importante des pratiques de management à partir de l'activité réelle des salariés, de ses conditions d'exercice concrètes. L'expérience de la crise aura permis bien souvent de les mettre en évidence.

© Arnaud ROINÉ / Divergence

Réguler les tensions possibles entre salariés

L'employeur et les encadrants devront être attentifs au risque de conflits ou d'oppositions multiples, au risque de stigmatisation de certains. Ils devront les identifier et les réguler au plus vite en faisant preuve d'équité et de discernement. Les encadrants de proximité devront à cet égard être pleinement soutenus et accompagnés par leur propre hiérarchie, la direction et le service des ressources humaines.

Voici quelques exemples de tensions possibles :

- Les salariés ne pouvant pas télétravailler vont probablement reprendre parmi les premiers, sous réserve de leur situation familiale ou de leur état de santé : au possible sentiment d'abandon, d'exclusion de l'entreprise ou d'inutilité ressenti pendant le confinement, peut s'ajouter le sentiment d'iniquité et de mise en danger : obligation d'utiliser les premiers les transports en commun, crainte d'une certaine promiscuité, synonyme de risque de contagion sur le lieu de travail…
- Les salariés qui ont été en première ligne, en particulier ceux en contact avec le public peuvent se sentir surexposés par rapport à ceux qui ont pu bénéficier du télétravail.
- Les salariés qui ne vont pas pouvoir reprendre tout de suite, pour raison de santé ou contrainte familiale forte, sont susceptibles d'être l'objet de stigmatisation.
- Certains salariés percevront une prime alors que d'autres n'en auront pas.
- Les salariés qui ont pu conserver par le travail des contacts sociaux pourraient être enviés par ceux qui isolés à domicile et sans possibilité de travail ont pu se sentir abandonnés.

Tous ces points devront être traités avec attention, afin de ne pas générer de sentiments d'iniquité à l'intérieur du collectif. L'encadrement de proximité aura un rôle majeur dans la régulation de ces tensions.

Parmi les pistes possibles pour soulager ces tensions, il conviendra de rappeler et de verbaliser quelques points fondamentaux :

- La crise sanitaire n'a été choisie par personne mais a été subie par tous.
- Un grand nombre de décisions ont été imposées à l'entreprise (le confinement, la fermeture des écoles, l'interdiction de certaines activités…).
- La rapidité avec laquelle l'entreprise a du s'organiser pour maintenir opérationnelle une partie de son activité pendant le confinement a souvent eu pour conséquence une organisation et des conditions de travail dégradées (travail sans fourniture du matériel informatique, maintien d'une activité sur site avant que les risques aient pu être pleinement évalués et les mesures de protection mises en œuvre…) et souvent sans que le dialogue social ait pu s'instaurer pour accompagner ces évolutions majeures.
- Aucune situation n'est à valoriser par rapport à une autre : travail sur site ou à domicile, absence à domicile rémunérée ou chômage partiel, arrêt pour garde d'enfant ou arrêt maladie… Toutes ces situations ont été mises en œuvre pour surmonter une crise et non pour procurer un avantage, une reconnaissance…

Prévenir les risques d'agression et de violence envers les salariés

De manière générale, travailler en contact avec le public expose les salariés à des risques d'incivilités, d'agressions, de violences. A la sortie du confinement national, **comme pendant la crise sanitaire** [89], les relations avec le public peuvent devenir encore plus difficiles, du fait d'un fonctionnement qui restera dégradé. Les salariés auront encore des difficultés à rendre le service attendu par les clients, les usagers, les patients.

[89] **http://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/pandemie-agression-violence-salaries**

Les difficultés qui ont été identifiées pendant la crise sanitaire et les mesures de prévention associées restent valables au moment de la sortie du confinement. Par exemple, l'un des enjeux est de communiquer face aux usagers afin qu'ils comprennent bien le mode dégradé dans lequel ils se retrouvent et les accompagner à bien intégrer les modalités et les procédures mises en place pour maintenir les règles de vigilance sanitaire (moyens et supports de communication vers les usagers).

© V. Nguyen/Riva Press

Rétablir le rôle, la place des instances représentatives du personnel, le dialogue social sur la santé et la sécurité

Selon les entreprises, le dialogue social aura pu être plus ou moins maintenu pendant cette période, du fait de l'éloignement physique et de la transformation des modes de communication. La sortie de la crise sanitaire doit rendre possible le retour à un fonctionnement normal. Il faudra néanmoins tirer les enseignements de cette période pour mettre en place des moyens permettant de corriger ces fragilités et de maintenir autant que possible le dialogue social pendant de telles périodes exceptionnelles.

Les instances représentatives du personnel (IRP) doivent être autant que possible associées à la conception et la mise en place des modalités de déconfinement car ces modalités auront un impact important en matière de santé et de sécurité, mais aussi en matière de prévention des conflits et des risques psychosociaux.

Cette implication des IRP contribuera à réduire le sentiment d'insécurité des salariés. Comme pour le plan de continuité, le plan de reprise de l'activité doit être conçu selon une approche concertée et itérative pour mieux anticiper l'impact sur le travail futur et les mesures de prévention ad hoc.

Cas particulier du personnel soignant et médico-social

Durant cette période de crise sanitaire majeure, les professionnels de santé, que ce soit à l'hôpital, en médecine de ville, ou ceux appartenant au secteur médico-social ont été sur-sollicités pour mener une lutte contre l'épidémie de COVID-19.

Cette période a pu être galvanisante pour l'ensemble des personnels des établissements de soin et les intervenants à domicile ; leur mobilisation a été remarquable de rapidité et de dévouement. Le sens direct de leur travail par son utilité sanitaire et sociale les a motivés et a même parfois pu leur permettre de raviver leur vocation initiale.

Prendre en compte les difficultés vécues pendant la crise sanitaire

Cependant, la charge de travail et l'implication psychologique ont également été intenses. Le risque d'une grande fatigue physique et psychique, au sortir de la crise sanitaire, est à anticiper pour ces salariés. De surcroit, ce risque peut être majoré par un sentiment de « passage à vide » après cette période si intense du point de vue professionnel et personnel. Un « contre coup » pourrait survenir sous la forme de syndrome de stress post traumatique chez certains. En effet, la confrontation fréquente aux cas sévères entre la vie et la mort, au nombre important de décès, pourra avoir affecté à moyen, voire long terme, certains d'entre eux. Il est possible que certains personnels aient été confrontés à la nécessité de « prioriser » des patients, résidents, ou personnes visitées à domicile, par rapport aux autres, ce qui a pu mettre à mal l'éthique du métier.

La crise sanitaire leur a demandé des capacités d 'adaptation très rapides. Il a fallu réorganiser les lieux de soins et d'accueil pour recevoir les malades et pour prendre soin des personnes fragiles tout en minimisant les risques. De nouvelles façons de faire, de soigner, et de nouvelles compétences ont dû être acquises en un temps record, tout en restant vigilant aux évolutions qui se sont multipliées, en termes de connaissances et de façons de faire. Tout cela a pu engendrer une grande fatigue psychique.

Les sentiments de frustration, de colère, de ne pas avoir eu les moyens pour prendre en charge certains patients, mais aussi de ne pas avoir eu les équipements de protection individuelle (EPI) adaptés, peuvent renforcer ces symptômes psychiques.

La peur d'être contaminé, et par ricochet de pouvoir contaminer ses proches, peut également être vécue comme traumatisante.

Il faudra tenir compte aussi du sentiment de lassitude et d'insatisfaction quant à l'abandon de l'activité habituelle d'aide et de soin, au profit de la seule gestion de cette crise.

Enfin, la charge de travail à l'issue de cette période de crise pourra rester élevée, avec la nécessité de réorganiser les services pour prendre en charge les malades habituels, les résidents, les personnes à domicile qui ont été moins ou pas vus pendant la crise ; tout en adoptant les mesures de prévention (distanciation sociale et gestes barrières) qui viennent se rajouter à celles déjà en cours auparavant, et qui imposeront du travail supplémentaire.

L'ensemble de ces difficultés sera également à prendre en compte au moment de la sortie de crise pour les encadrants de proximité et les directions d'établissements, eux-mêmes impactés par cette crise.

Un retour d'expérience est à organiser au sein des équipes, afin de faire un bilan, reconnaître les difficultés rencontrées par le personnel mais aussi souligner, valoriser les nouvelles façons de faire qui ont pu se mettre en place, qui se sont révélées vertueuses et qui seraient à conserver. Ce retour d'expériences pourra servir à actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels et à orienter les mesures organisationnelles à mettre en place, à les faire évoluer ou à les conserver. Il permettra également d'alimenter le dialogue social avec les instances représentatives du personnel sur la santé et la sécurité au travail.

Les cadres de proximité et les directeurs de structures également impactés

Les directeurs de structures, les cadres de proximité ont été confrontés à une situation exceptionnelle de gestion de crise à laquelle ils n'étaient pas préparés dans sa rapidité, sa quantité et sa dangerosité. Ils ont dû réorganiser les équipes (affecter des professionnels à des postes qui ne sont pas habituellement les leurs, accueillir des stagiaires, des internes en médecine, des professionnels de la réserve sanitaire), les former, revoir les plannings, réorganiser les lieux, revoir la façon de recevoir les personnes accueillies ou d'organiser les visites à domicile.

Ils pourront être désormais confrontés à la défiance des patients, des résidents, des usagers et de leurs familles par peur de la contamination, ils devront répondre aux nouvelles demandes des personnels, aux difficultés financières (hausse des dépenses liées aux investissements en équipements, baisse de l'activité), et faire face aux pressions institutionnelles et organisationnelles, sans compter leur appréhension d'une nouvelle crise sanitaire.

Quelques pistes d'actions possibles

Sans préjuger des propositions qui peuvent ressortir du retour d'expérience, il est néanmoins possible de lister quelques pistes de mesures possibles :

- Organiser régulièrement des réunions d'équipe, pour échanger sur les façons de faire, résoudre des difficultés.
- Au quotidien, valoriser et reconnaître les efforts du personnel.
- Renforcer les compétences en gestion de crise des directeurs d'établissement ou de service et des cadres de proximité, par des actions de formation notamment.
- Anticiper une récidive de la crise sanitaire : prévoir les achats d'EPI, les budgets pour les remplacements de congés d'été…
- Dans les groupements d'établissements, renforcer le soutien des directeurs par les services supports (juridique, financier, psychologique…).
- Prévoir une information rassurante en direction des patients, résidents, usagers et de leurs familles sur les mesures prises pour les protéger. La même information est à prévoir pour les familles des personnels.
- Recourir aux psychologues des établissements ou des structures qui accompagnent habituellement les patients, résidents ou familles et qui pourraient, en complétant leurs compétences, animer des groupes d'expression sur le vécu de certaines situations difficiles pendant et après la crise sanitaire (pour éviter le stress post-traumatique).

Pour plus d'informations

Brochures, dépliants, affiches

© *INRS 2020*

INFOGRAPHIE 06/2020

Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux

Neuf conseils en images pour organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux [90]

[90] http://www.inrs.fr/publications/essentiels/infographie-rps-reprise-activite

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [91]

[91] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

BROCHURE 04/2020 | ED 6349

Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. [92]

[92] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349

BROCHURE 06/2016 | ED 6250

Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. [93]

[93] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250

BROCHURE 02/2013 | ED 6140

Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU

Description d'une grille d'évaluation aidant à l'analyse des risques psychosociaux (stress, harcèlement, violence) à l'intérieur de l'entreprise [94]

[94] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206140

DÉPLIANT 02/2019 | ED 6251

Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. [95]

[95] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251

AFFICHE RÉFÉRENCE : A 785

Stress, agression, burnout, harcèlement au travail... En parler pour en sortir

Affiche illustrant les thèmes 'Risques psychosociaux' et 'Stress au travail'. Disponible sous les références AA 785 (30 x 40 cm) - AD 785 (60 x 80 cm) - AR 785 (9 x 13,5 cm) [96]

[96] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20785

AFFICHE RÉFÉRENCE : A 786

Stress, agression, burnout, harcèlement au travail... En parler pour en sortir

Affiche illustrant les thèmes 'Risques psychosociaux' et 'Stress au travail'. Disponible sous les références AA 786 (30 x 40 cm) - AD 786 (60 x 80 cm) - AR 786 (9 x 13,5 cm) [97]

[97] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20786

BROCHURE 10/2015 | ED 6201

BROCHURE 06/2016 | ED 4700

Travailler en contact avec le public

Ce guide donne des repères pour mieux comprendre les violences externes, leurs conséquences sur la santé des salariés et sur l'entreprise. Il présente les facteurs de risque et donne des pistes de prévention pour y remédier. [98]

[98] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206201

AFFICHE RÉFÉRENCE : A 844 | 05/2020

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [100]

[100] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844

Risques psychosociaux. S'informer pour agir

Vous recherchez des informations sur la prévention des risques psychosociaux ? Ce catalogue vous présente l'essentiel des productions INRS (brochures, dépliants, affiches, vidéos...) sur les RPS. [99]

[99] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%204700

FOIRE AUX QUESTIONS 06/2020

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [101]

[101] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Outils

OUTIL LOGICIEL

Outil Faire le point RPS

Logiciel d'aide à l'évaluation des risques psychosociaux (stress, harcèlement, violence, ...) destiné aux petites entreprises [102]

[102] http://www.inrs.fr/media?refINRS=outil37

OUTIL LOGICIEL EN LIGNE

Outil Faire le point RPS pour le secteur sanitaire et social

L'outil Faire le point RPS est destiné aux petites structures du secteur sanitaire et social. [103]

[103] http://www.inrs.fr/media?refINRS=outil42

Dossiers web

DOSSIER 01/2015

Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. [104]

[104] http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux

DOSSIER 01/2015

Stress au travail

Qu'entend-nous par stress au travail ? Y a-t-il du bon ou du mauvais stress ? Quels liens entre stress et travail ? Quelle prévention ? Dans ce dossier tout ce qu'il faut retenir sur le stress au travail. [105]

[105] http://www.inrs.fr/risques/stress

DOSSIER 01/2017

Agression et violence externe

Qu'est-ce que les violences externes au travail ? Quelle prévention ? Dans ce dossier retrouvez les points à retenir sur les agressions et violences externes au travail. [106]

[106] ED 6142

Enseignants

Les enseignants confrontés au télétravail dans une situation exceptionnelle accompagnent les élèves dans l'utilisation des ressources numériques mises à disposition, leur adressent des supports de cours, des exercices qu'ils corrigent en retour et assurent le suivi en s'adaptant à différents niveaux de classes mais aussi d'équipement numérique.

Ces enseignants, eux-mêmes confinés, souvent parents d'enfants scolarisés ou cohabitant avec des personnes dépendantes pour certains, peuvent être fragilisés par une situation à laquelle ils n'ont pas été préparés, avec des moyens matériels de liaison multiples (mails / téléphone/visioconférences/plateformes d'échanges/ applications de messagerie instantanée…) et parfois défaillants.

Ils peuvent alors être confrontés à des situations d'agressivité, voire de violences verbales ou écrites, par les élèves ou leurs parents. Des comportements agressifs se manifestent en effet plus volontiers en période critique et les tensions sont majorées dans certaines conditions de confinement (familles nombreuses, logement précaire ou peu spacieux, contraintes professionnelles fortes pour certains membres de la famille, personnes malades,…). Les enseignants peuvent alors se voir reprocher de fournir trop de travail ou pas assez, être soumis à des jugements de valeur sur la qualité de leur travail, par des personnes elles-mêmes sous tension en période de confinement.

Personnel des EHPAD

Le personnel intervenant dans les EHPAD peut être soumis à de fortes tensions au contact des résidents. L'augmentation de l'absentéisme associée à l'interdiction de l'accès aux familles souvent aidantes (aide à la prise de repas par exemple) est source d'intensification du travail.

L'application des mesures barrière, le soin apporté au nettoyage et à la désinfection très régulière des locaux sont également source de travail supplémentaire. S'y ajoutent la crainte de contribuer à la contamination des résidents ou d'être soi-même contaminé, et les soins à prodiguer aux résidents malades et soumis à des régles d'isolement très strictes.

Dans ce contexte, les résidents, eux-mêmes privés de contacts avec leurs proches, en situation d'isolement social, peuvent faire preuve d'impatience, d'agressivité, de violences physiques ou verbales de façon plus fréquente et intense à l'égard du personnel, déjà fragilisé par cette situation inédite.

Des actions de prévention à renforcer et adapter aux circonstances exceptionnelles

Les actions de prévention à mettre en œuvre reposent sur deux axes principaux : **la prévention des causes de violence** et **celle des risques de passage à l'acte violent**. Si ces mesures sont classiques en temps normal, elles sont d'autant plus importantes à mettre en œuvre dans ce contexte critique où les sources de tensions sont exacerbées.

Le premier volet vise à **intervenir en amont sur les causes des violences** et éviter autant que possible leur survenue. Les actions de prévention engagées portent principalement sur :

- **la définition explicite des engagements de l'entreprise envers ses clients** (rappel de la politique contractuelle, horaires, service rendu, délais d'attente, couts financiers, procédures en cas de réclamation ou de désengagement commercial…) ; la crise sanitaire a pu modifier ces engagements, il importe de faire connaitre au client les évolutions ;
- **le maintien d'une relation de service de qualité et son adaptation aux circonstances exceptionnelles en cours** (gestion des flux, mise à jour régulière des informations utiles aux clients et disponibles sur différents canaux de communication externes de l'entreprise, informations au plus tôt des modifications dans la disponibilité des services ou des retards de traitement, propositions de différentes alternatives pour le traitement des demandes…) ;
- **l'évolution des modes d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise** (informations claires au personnel permettant d'apporter des réponses courtes et précises aux clients, rotation du personnel sur certains postes pour limiter les temps de contact avec la clientèle …) ;
- **la diffusion de messages de sensibilisation aux clients/usagers** sur les exigences accrues des métiers des salariés liées aux nouvelles contraintes générées par la situation sanitaire, les incitant à faire preuve de patience, respect, compréhension…

Le second volet s'attache à **limiter les risques d'expression de la violence** à l'égard des salariés. Les actions tiennent à :

- **l'aménagement des espaces d'accueil du public** (organisation des files d'attente, signalétique claire et appropriée aux lieux, élargissement des espaces de circulation, propreté des lieux …) ;
- **la protection des salariés, la sécurité des locaux et des espaces de travail et la dissuasion des actions de violence** (renforcement de la présence de personnel de sécurité, équipement des locaux de systèmes de vidéo ou de radio surveillance, dispositifs d'alarme et d'alerte …) ;
- **la formation des salariés et de leur encadrement** (formation à l'accueil client, formation à la gestion des conflits : indices avant-coureurs, bienveillance de l'écoute, reconnaissance du vécu du client, utilisation de ses propres arguments…).

Exemples de mesures de prévention pour diverses professions

Des exemples de mesures sont proposés ici en lien avec quelques-unes des professions concernées par des risques de violence externe. Plus largement, ces mesures peuvent s'appliquer à d'autres métiers, en fonction des circonstances.

Préparateur de commande de Drive

Avec les mesures de confinement, la demande de service de Drive a augmenté substantiellement. Les afflux de commandes ont pour éventuelles conséquences :

- la diminution des périodes de prises de commande,
- la réduction du nombre de créneaux de livraison,
- l'indisponibilité de certains articles proposés en références,
- l'intensification du travail des préparateurs (en raison de l'augmentation de la charge de travail et de la diminution du personnel présent) ajoutée au respect des consignes d'hygiène (lavage fréquent des mains…) et de distanciation entre salariés…

Pour limiter les risques de violence, on sera attentif par exemple à :

Avant même le passage de commande des clients :

- leur indiquer clairement, compte tenu du contexte de crise sanitaire, de possibles :
  - ruptures provisoires de stock sur certaines références de produits,
  - limitations du nombre de créneaux de livraison,
  - difficultés de respect d'engagement de délais de retrait des produits en entrepôt, et allongement des temps de chargement des courses dans les véhicules des clients,
  - durée d'attente même sur un créneau de livraison fixé,
- leur demander de respecter les créneaux horaires choisis ...

Lors du passage de la commande :

- proposer aux clients des dates et horaires de livraison compatibles avec les effectifs présents, la rotation du personnel, les délais de réception des marchandises acheminées par les transporteurs routiers ou ferroviaires,
- donner de la visibilité sur les produits indisponibles dès la commande,
- rappeler que certains produits commandés peuvent ne plus être disponibles en Drive et seront remboursés au client lors de son passage au point de livraison,
- indiquer que, pour des raisons de sécurité sanitaire, il est demandé d'ouvrir le coffre de son véhicule avant la livraison de ses courses par le préparateur, de ne pas interagir avec lui pendant la dépose des produits, et d'attendre son départ avant de refermer son coffre.

A réception de la commande :

- informer les clients des éventuels temps d'attente...

La brochure **« *Les drives – prévention des risques professionnels* » (ED 6203)** [110] décrit les risques associés aux différentes phases de l'activité des préparateurs de commande, et à l'environnement de travail. Il est à rappeler que l'amélioration générale des conditions de travail réduit également les risques de violence externe.

[110] **http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206203**

Téléconseiller dans un centre d'appel téléphonique

Les centres d'appels téléphoniques sont particulièrement sollicités dans cette période, qu'il s'agisse de centres assurant des services d'assistance médicale, technique ou juridique ou bien de la vente ou de l'après-vente. Les téléconseillers doivent faire face à un nombre d'appels entrants en augmentation avec, selon les situations, des clients irrités par les temps d'attente, pour d'autres encore inquiets de leur état de santé ou des conséquences de la crise sanitaire. Pour limiter les risques de violence verbale, l'employeur veillera par exemple à :

- mettre en adéquation son offre de service avec ses capacités réelles d'y répondre (nombre de salariés disponibles, capacité de production, de distribution ou d'acheminement...) ;
- informer la clientèle des conditions de fonctionnement éventuellement dégradées de ses services et lui proposer d'autres modes d'information pour répondre aux demandes de premier niveau ou non urgentes ;
- faciliter les procédures de report, d'annulation ou de remboursement de commandes ;
- donner accès au téléconseiller à l'ensemble des informations ou sources d'informations nécessaires pour répondre aux demandes, et lui donner la possibilité de transférer l'appel vers un autre opérateur si la demande implique un autre niveau d'expertise ;
- permettre au téléconseiller d'adapter les scripts, pour plus de souplesse dans les réponses ;
- donner la possibilité en cas d'appels avec un client difficile de passer la communication à un autre interlocuteur, ou d'interrompre l'échange ;
- organiser des pauses fréquentes au cours du poste, dans des espaces de détente lorsqu'ils restent disponibles, équipés et ré-organisés pour intégrer les nouvelles contraintes sanitaires, et en évitant les regroupements ;
- faire alterner les tâches de prise d'appels avec d'autres tâches psychologiquement moins exigeantes...

Quelques recommandations en cas de tension avec un client ou un usager

Les salariés peuvent, dans une certaine mesure, par leur attitude, leur comportement et leurs paroles, désamorcer des crispations et éviter l'escalade dans les tensions avec les clients.

En cas de tension, il est recommandé :

- d'être à l'écoute de l'interlocuteur, parler du problème de façon raisonnable sans hésiter à dire « Vous avez peut-être raison... » ;
- de rester calme et poli, mais ferme ;
- d'inviter la personne dont le comportement est agressif à poser des questions ;
- d'utiliser des mots simples, répéter les explications si nécessaire ;
- d'utiliser la reformulation pour montrer que l'on comprend (ou non) ;
- de faire connaitre les limites de ses possibilités d'intervention pour répondre aux problèmes posés ;
- de ne pas répondre aux provocations ;
- d'éviter toute attitude agressive (en situation de face à face : bras croisés, mains sur les hanches, doigt pointé) ;
- de ne pas hésiter à interrompre l'échange, de quitter les lieux et demander de l'aide...

Employés des commerces alimentaires de détail

Les commerces alimentaires accueillent actuellement leurs clients dans des conditions inédites (limitation du nombre de clients en magasin, distances sociales exigées, écrans translucides entre l'hôte de caisse et le client, modalités d'encaissement sans remise de main à main...). Ces conditions modifient et perturbent les comportements habituels. De surcroit, la peur de la pénurie des produits de première nécessité peut rajouter aux tensions préexistantes.

Pour limiter les risques de violence, l'employeur s'attachera par exemple à :

- Informer les clients, dès l'entrée du magasin et en amont de la caisse, par un panneau visible de tous, des modalités de passage en caisse : respect de distance de 1 mètre minimum entre les clients, pas de contact de main à main des moyens de paiement ou des tickets de caisse, dépôt des objets sur le tapis de caisse pour faciliter le scannage par le/la caissier(ière) et ne pas obliger à des déplacements à proximité des clients, présence d'écran entre la caisse et le client (ou selon les situations, port de protection individuelle couvrant l'ensemble du visage du salarié)...
- Ces informations peuvent aussi être diffusées par des messages sonores rappelant les raisons de ces mesures exceptionnelles.

- Signaler distinctement (par exemple par un marquage au sol) avant le passage en caisse, ou dans les rayons traditionnels générant des files (rayons boucherie, poissonnerie…) les couloirs des files d'attente et les distances minimales entre chaque client. Cette signalétique peut également être indiquée à l'extérieur du magasin avant son entrée.
- Indiquer le réapprovisionnement en cours des rayons où de nombreux produits sont manquants en raison d'achats de masse ou de rupture provisoire d'approvisionnement.
- Rappeler les règles de civilité et de respect des salariés du magasin, en soulignant leur implication au quotidien pour assurer au mieux auprès des clients l'approvisionnement, la mise en rayon, la vente, l'information, le nettoyage des espaces de vente, la sécurité… dans des conditions de travail exceptionnelles. Ces messages peuvent être affichés dans les couloirs de files d'attente des clients, à l'intérieur et l'extérieur du magasin.
- Organiser des pauses fréquentes au cours du poste, dans des espaces de détente lorsqu'ils restent disponibles, équipés et ré-organisés pour intégrer les nouvelles contraintes sanitaires.

La brochure **« Les commerces alimentaires de proximité » (ED 925)** [111] identifie les risques professionnels encourus dans différentes situations professionnelles et propose des exemples de mesures de prévention applicables.

[111] **http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20925**

Personnels médicaux et non médicaux en contact avec des patients

En première ligne de la pandémie, les infirmiers(es), aides soignant(e)s, médecins, brancardiers, ambulanciers, psychologues, équipes de rééducation, personnels chargés de l'entretien et de l'hygiène en milieu hospitalier… peuvent être confrontés, quelles que soient les structures dans lesquelles ils interviennent, à des manifestations de violence de la part des patients ou des accompagnants.

A la souffrance, l'angoisse et la détresse des patients s'ajoutent la charge de travail des personnels, les précautions sanitaires renforcées, leur sentiment d'impuissance face à la maladie, leur fatigue et leur propre stress. L'ensemble de ces conditions peut être à l'origine de comportements agressifs et de gestes violents.

Malgré les circonstances actuelles sans précédent d'accueil des patients, cette première étape de contact du patient avec la structure médicale nécessite la plus grande attention. On s'attachera, autant que possible, à :

- indiquer avant la zone d'accueil, par une signalétique claire et visible de tous, le chemin d'accès aux services de soins et les conditions spécifiques d'accès (les zones limites d'accès des accompagnants, les gestes barrières…) ;
- informer les accompagnants, en amont ou à l'occasion de la prise en charge du patient dans une structure hospitalière, des conditions de l'admission, du déroulement des soins, de la décision d'orientation, du lieu d'hospitalisation, des modalités pratiques pour prendre des nouvelles de leur proche (par exemple : ligne téléphonique particulière, horaires spécifiques…) ;
- placer dans les zones « de passage » ou « d'attente » des affiches sur les circonstances exceptionnelles de prise en charge des patients et une mise en garde contre les violences faites aux professionnels de santé ;
- surveiller l'accès aux zones de soins pour éviter les intrusions de personnes extérieures ;
- on veillera, dans la mesure des possibilités, à assurer une rotation des personnels en contact avec le public et à accorder des temps de pauses réguliers.

On pourra utilement rappeler aux personnels de santé, quelques principes pour aider au désamorçage des situations conflictuelles (voir encadré plus haut).

En protection des personnels, on mettra en place ou on renforcera les dispositifs déjà existants : équipes de sécurité, protocoles d'alertes, mise à disposition d'alarmes portatives individuelles…

En milieu de soins, en cas d'atteinte à l'intégrité liée à une agression physique ou verbale des personnels, il doit pouvoir leur être proposé :

- de signaler l'agression auprès d'un cadre de santé, d'un cadre de garde, d'un cadre supérieur d'astreinte ou tout autre responsable et de la déclarer en accident de travail. On s'assurera de simplifier au mieux la démarche administrative de signalement et de déclaration par le salarié ;
- un soutien et un suivi psychologique, ainsi qu'en cas de dépôt de plainte, un accompagnement administratif et juridique dans les démarches à entreprendre.

Pour en savoir plus

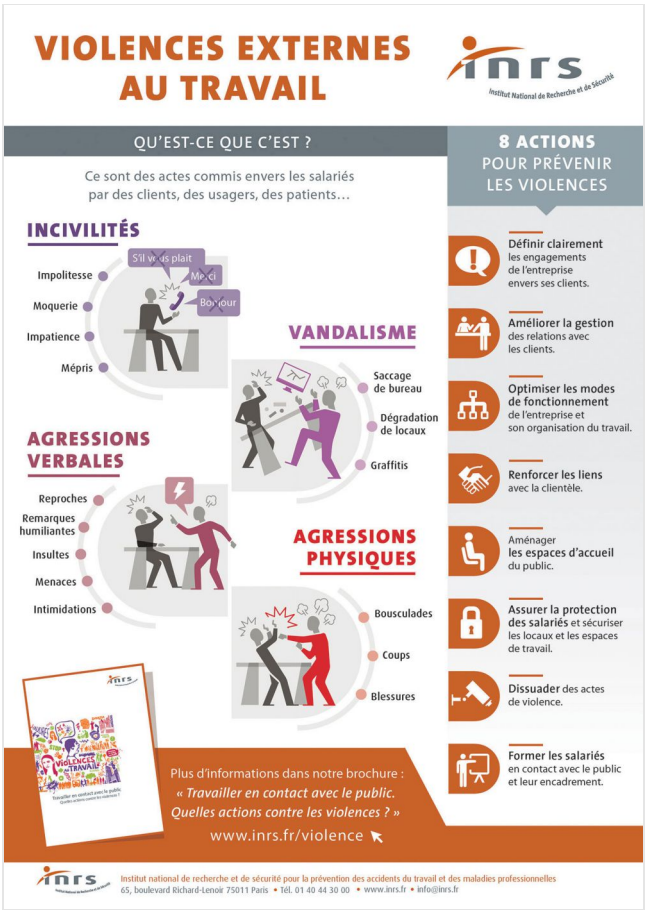
BROCHURE 10/2015 | ED 6201

Travailler en contact avec le public

Ce guide donne des repères pour mieux comprendre les violences externes, leurs conséquences sur la santé des salariés et sur l'entreprise. Il présente les facteurs de risque et donne des pistes de prévention pour y remédier. [112]

[112] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206201

INFOGRAPHIE 02/2016

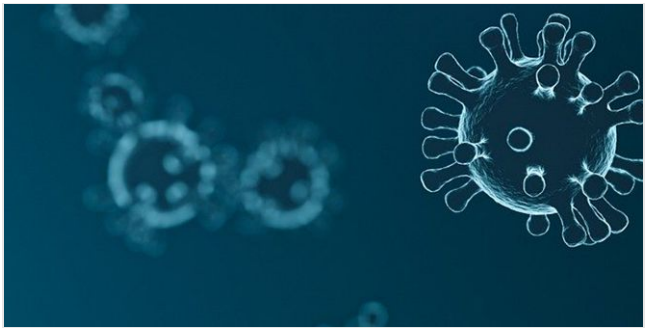


Infographie sur les violences externes au travail

L'infographie sur les agressions et violences externes au travail [114]

[114] http://www.inrs.fr/publications/essentiels/violence-externe/infographie-violences-externes-travail

ACTUALITÉ 05/2020



VIDÉO DURÉE : 1 MIN 02 S

Violences externes. Nul n'est à l'abri !

Ce spot met en scène Fabien, technicien d'un service après-vente, qui est confronté tous les jours à de l'agressivité, à des reproches, parfois à des insultes de clients mécontents. Cette vidéo de … [113]

[113] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-076

FOCUS JURIDIQUE 04/2020

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

L'épidémie de COVID-19 suscite de nombreuses interrogations concernant l'organisation du travail à mettre en œuvre et l'application de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs… [115]

[115] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [117]

[117] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

COVID-19 et entreprises

Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19. [116]

[116] http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises

FOIRE AUX QUESTIONS 06/2020

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [118]

[118] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Mis à jour le 05/05/2020

Foires aux questions

COVID-19 et entreprises

Retrouvez dans les foires aux questions de l'INRS les réponses aux questions techniques, médicales et juridiques les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19.

FOIRE AUX QUESTIONS 05/2020

COVID-19 et entreprises

Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19. [119]

[119] http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises

FOCUS JURIDIQUE 04/2020

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

Ce focus juridique sous forme de FAQ répond aux questions que peuvent se poser les employeurs et les travailleurs. [120]

[120] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus

FOIRE AUX QUESTIONS 07/2020

Masques de protection respiratoire et risques biologiques : foire aux questions

Des réponses aux questions fréquemment posées sur les masques de protection respiratoires et les risques biologiques. [121]

[121] http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire

FOIRE AUX QUESTIONS 05/2020

Nettoyage en entreprise

Cette FAQ propose des réponses aux questions les plus souvent posées par les entreprises sur le nettoyage. [122]

[122] http://www.inrs.fr/actualites/faq-nettoyage-entreprise

FOIRE AUX QUESTIONS 06/2020

Risques liés au COVID-19 lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante

Des réponses aux questions les plus souvent posées sur la prévention des risques professionnels liés aux travaux sur les matériaux contenant de l'amiante dans le contexte de la pandémie de COVID-19. [123]

[123] http://www.inrs.fr/risques/amiante/faq-covid-amiante

Mis à jour le 04/05/2020

© INRS 2020

Publications et outils

Mesures barrières

AFFICHE

Mesures barrières au travail

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 844 (30 x 40 cm) [124]

[124] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20844

AFFICHE

Mesures barrières au travail. Repas et pause

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 845 (30 x 40 cm) [125]

[125] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20845

AFFICHE

Mesures barrières au travail. Réunion

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 846 (30 x 40 cm) [126]

[126] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20846

AFFICHE

Lavage des mains avec du savon

Affiche illustrant les thèmes 'ABC de la prévention' et 'Prévention des risques biologiques'. Disponible sous la référence AA 843 (30 x 40 cm) [127]

[127] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20843

AFFICHE

Hygiène des mains par friction hydroalcoolique

Affiche illustrant les thèmes 'Etablissements de soins' et 'Soins à domicile'. Disponible sous la référence AA 774 (30 x 40 cm) [128]

[128] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20774

VIDÉO DURÉE : 00:01:10

Se laver les mains pour limiter les risques d'infection

Cette animation propose des conseils pratiques pour améliorer le lavage des mains et limiter le risque d'infection. [129]

[129] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-023

... [130]

[130] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-023

DÉPLIANT 12/2013 | ED 6170

Lavez-vous les mains pour vous protéger et protéger les autres

Les mains peuvent etre contaminées par des produits chimiques ou des agents biologiques. Ce dépliant présente en images comment se laver les mains pour se décontaminer et ne pas contaminer les autres [131]

[131] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206170

AUTOCOLLANT RÉFÉRENCE : AK 743

Lavez-vous les mains pour vous protéger et protéger les autres

Autocollant illustrant les thèmes 'Prévention des risques biologiques' et 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AK 743 (18 x 18 cm) [132]

[132] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20743

© INRS 2020

AUTOCOLLANT RÉFÉRENCE : AK 744

Pensez à vous laver les mains

Autocollant illustrant les thèmes 'Protection individuelle' et 'Prévention des risques biologiques'. Disponible sous la référence AK 744 (21 x 29,7 cm) [133]

[133] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20744

Reprise d'activité

BROCHURE 05/2020 | ED 6393

COVID-19 : 11 points clés pour bien reprendre l'activité

Dans le cadre de la fin du confinement lié à la pandémie de COVID-19, ce document propose une liste en 11 points clés pour aider les entreprises à une reprise d'activité en sécurité. [134]

[134] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206393

INFOGRAPHIE 06/2020

Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux

Neuf conseils en images pour organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux [135]

[135] http://www.inrs.fr/publications/essentiels/infographie-rps-reprise-activite

OUTIL 06/2020

Plan d'actions Covid-19

L'outil " Plan d'actions Covid-19 " permet d'aider les entreprises à s'interroger sur les situations à risque Covid-19 et leur propose des mesures très opérationnelles pour agir en conséquence. [136]

[136] http://www.inrs.fr/media?refINRS=outil67

Masques de protection respiratoire

FOIRE AUX QUESTIONS 07/2020

Masques de protection respiratoire et risques biologiques : foire aux questions

Des réponses aux questions fréquemment posées sur les masques de protection respiratoires et les risques biologiques. [137]

[137] http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire

BROCHURE 07/2019 | ED 146

Appareils de protection respiratoire et risques biologiques

Cette fiche indique les critères de choix et les conditions d'utilisation des appareils de protection respiratoire (APR). [138]

[138] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20146

BROCHURE 12/2016 | ED 6273

Protection respiratoire. Réaliser des essais d'ajustement

Cette brochure a pour objectif de mettre à disposition des entreprises françaises le protocole à respecter pour réaliser des essais d'ajustement lors du choix des masques de protection respiratoire. [139]

[139] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206273

ARTICLE DE REVUE 06/2019 | TP 33

Ajustement des appareils de protection respiratoire et travail

Pour assurer la protection respiratoire, un masque doit être parfaitement étanche. Cet article décrit les types d'essais d'ajustement à effectuer (fit tests en anglais). [140]

[140] http://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2033

ARTICLE DE REVUE 12/2010 | PR 46

Appareils de protection respiratoire et bioaérosols : quelle est l'efficacité des médias filtrants ?

Depuis le milieu des années 80, une succession de menaces sanitaires (tuberculose, SRAS, bioterrorisme, pandémie grippale) conduisent les scientifiques à mener des études sur les moyens de protection respiratoire destinés aux soignants et aux autres travailleurs exposés à des bioaérosols. En ... [141]

[141] http://www.inrs.fr/media?refINRS=PR%2046

VIDÉO DURÉE : 00:02:10

Les masques de protection respiratoire à l'hôpital

Destinée aux personnels des milieux de soins (infirmières, aides-soignantes), cette vidéo explique de manière pédagogique pourquoi il est recommandé, dans certains cas, de choisir un masque de ... [142]

[142] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-054

VIDÉO

Masque jetable: comment bien l'ajuster

Cette animation interactive propose des conseils pratiques pour bien choisir et bien ajuster un masque respiratoire jetable. [143]

[143] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-024
... [144]

[144] http://www.inrs.fr/media?refINRS=Anim-024

AFFICHE RÉFÉRENCE : A 756

Un masque mal ajusté est une passoire

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous les références AD 756 (60 x 80 cm) - AR 756 (9 x 13,5 cm) [145]

[145] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20756

AFFICHE RÉFÉRENCE : A 757

Porter un masque ne sert à rien. Sauf s'il est bien ajusté

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous les références AA 757 (30 x 40 cm) - AR 757 (9 x 13,5 cm) [146]

[146] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20757

AFFICHE

Bien ajuster son masque pour se protéger (masque moulé jetable)

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 758 (30 x 40 cm) [147]

[147] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20758

AFFICHE

Masque en tissu. Adoptons les bons gestes

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 848 (30 x 40 cm) [148]

[148] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20848

AFFICHE

Masque chirurgical. Adoptons les bons gestes

Affiche illustrant le thème 'Protection individuelle'. Disponible sous la référence AA 849 (30 x 40 cm) [149]

[149] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20849

AFFICHE

Bien ajuster son masque pour se protéger

Affiche illustrant les thèmes 'Protection individuelle' et 'Métiers de la santé'. Disponible sous la référence AA 759 (30 x 40 cm) [150]

[150] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20759

AFFICHE

Infections à transmission respiratoire. Quel masque porter ?

Affiche illustrant les thèmes 'Protection individuelle' et 'Métiers de la santé'. Disponible uniquement en ligne, sous forme de fichier PDF, au format 21 x 29,7 cm [151]

[151] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20763

BROCHURE 05/2020 | ED 6392

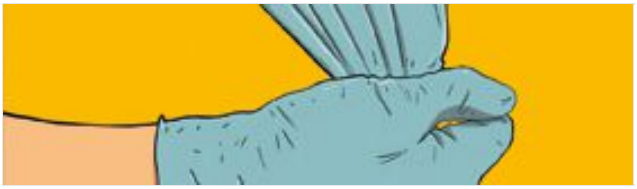
Masques et prévention de la transmission du Covid-19

Ce document rassemble et synthétise les principaux usages des masques proposés dans le cadre de la prévention de la transmission du COVID-19. [152]

[152] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206392

Gants

DÉPLIANT 12/2013 | ED 6168



Risques chimiques ou biologiques. Retirer ses gants en toute sécurité. Gants à usage unique

Ce dépliant présente, en images, la marche à suivre pour retirer ses gants de protection à usage unique, en évitant toute contamination [153]

[153] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206168

Bâtiments : remise en route

BROCHURE 08/2018 | ED 828

Principales vérifications périodiques

Cette brochure a pour but de rappeler, sous une forme synthétique, les dispositions à prendre en application des différents textes réglementaires, normatifs ou de recommandations qui fixent la nature et la périodicité des vérifications techniques obligatoires ou recommandées concernant les ... [154]

[154] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20828

BROCHURE 05/2018 | ED 6299

Surfaces contaminées par des moisissures : Que faire ?

Lorsque les moisissures ont colonisé un local, il est important de suivre une stratégie de lutte raisonnée : supprimer les causes de la prolifération des moisissures, en agissant notamment sur l'humidité du local ; nettoyer/désinfecter les surfaces en respectant des mesures de sécurité particulières et, en dernier lieu, assurer le bon entretien du bâtiment. [156]

[156] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206299

BROCHURE 03/2005 | ED 59

Risque chimique pendant les travaux de nettoyage

Le risque chimique a pour origine des substances nocives, toxiques, irritantes, corrosives ou inflammables pouvant être présentes dans les préparations employées pour les travaux de nettoyage.
Cette fiche pratique de sécurité précise les mesures de prévention à observer (étiquetage des produits, ... [158]

[158] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%2059

BROCHURE 07/2018 | ED 58

Produits d'hygiène cutanée à usage professionnel

Cette fiche présente les caractéristiques et les conditions d'utilisation des produits les plus fréquemment utilisés au poste de travail pour l'hygiène corporelle.
Ils recouvrent plusieurs catégories : les produits de nettoyage cutané tels que les savons et les détergents d'atelier pour les mains, ... [160]

[160] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%2058

BROCHURE 01/2020 | ED 6347

Nettoyage des locaux de travail. Que faire ?

Les surfaces mal entretenues, comme les plans de travail, les sols et les murs peuvent favoriser le développement de micro-organismes. Ce document explique la stratégie à suivre pour entretenir correctement ces surfaces, en respectant les mesures de prévention des risques professionnels [155]

[155] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206347

DÉPLIANT 04/2020 | ED 6375

Les aides techniques : nettoyer ou désinfecter ?

Ce dépliant explique les règles de nettoyage et de désinfection des aides techniques médicales utilisées dans le secteur du soin et de l'aide à la personne, ainsi que les mesures de prévention à mettre en oeuvre lors de l'utilisation de produits chimiques ou d'un appareil vapeur. [157]

[157] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206375

BROCHURE 11/2005 | ED 963

Les activités de mise en propreté et services associés

La prévention des risques dans les entreprises de propreté, qui emploient près de 300 000 personnes en France. [159]

[159] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20963

BROCHURE 11/2014 | ED 6188

La désinfection des surfaces en laboratoire de biologie

Présentation des techniques et produits (détergents ou désinfectants) utilisables pour nettoyer et désinfecter les surfaces en laboratoire de biologie, et mesures de prévention des risques associées [161]

[161] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206188

BROCHURE 11/2015 | ED 695

Principes généraux de ventilation

Ce guide pose les différents problèmes liés à la mise en place ou à l'étude d'un système de ventilation et présente une démarche pour aborder ces problèmes et les résoudre. [162]

[162] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20695

BROCHURE 04/2007 | ED 6008

Le dossier d'installation de ventilation

Un des objectifs de cette réglementation est de bien connaître les installations de ventilation dès leur conception et d'en assurer un meilleur suivi par la maintenance et les contrôles périodiques. [163]

[163] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206008

DÉPLIANT 12/2019 | ED 6366

Réceptionner et contrôler une installation de ventilation

Ce dépliant présente des méthodes de réception et de contrôle des installations de ventilation avec dispositifs de captages localisés. [164]

[164] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206366

Machines : remise en service après le confinement

BROCHURE 07/2019 | ED 6323

Aide à la détection des risques liés à l'utilisation d'une machine

Ce document a pour objectif d'aider les personnes en charge de la sécurité à détecter les risques liés à l'utilisation d'une machine lors de son installation, avant ou après modifications d'une machine existante, après un changement de production ou à l'occasion d'un audit sécurité. [165]

[165] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206323

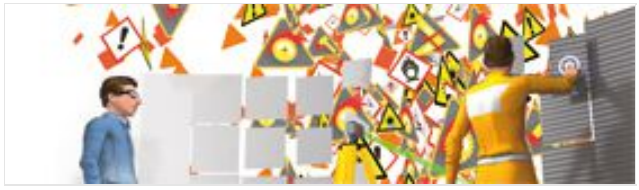
BROCHURE 06/2014 | ED 6109

Consignations et déconsignations

Des équipements de travail mis à l'arrêt lors d'opérations (interventions ou travaux) sont à l'origine d'accidents du travail aux conséquences souvent graves. [166]

[166] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206109

BROCHURE 10/2015 | ED 6129



Sécurité des machines. Modes de fonctionnement protections neutralisées

Analyse des interventions sur une machine en dehors des activités de production : entretien, maintenance. Principes pour une intervention en sécurité. [167]

[167] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206129

BROCHURE 05/2018 | ED 126

Constituer des fiches de poste

Affichée au poste de travail, la fiche de poste est un document de référence lors de l'utilisation d'une machine. Elle identifie les points essentiels liés à l'utilisation en sécurité de la machine.Cette fiche donne des conseils et propose un modèle pour constituer les fiches de poste "machines". [168]

[168] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20126

DOSSIER 03/2015

Organisation de la maintenance

La maintenance est une fonction essentielle des entreprises. Elle contribue à maintenir dans un état de fonctionnement optimal des équipements de plus en plus complexes et coûteux. Cette activité demeure très accidentogène et doit faire l'objet de mesures de prévention spécifiques. [169]

[169] http://www.inrs.fr/risques/maintenance

BROCHURE 08/2018 | ED 828

Principales vérifications périodiques

Cette brochure a pour but de rappeler, sous une forme synthétique, les dispositions à prendre en application des différents textes réglementaires, normatifs ou de recommandations qui fixent la nature et la périodicité des vérifications techniques obligatoires ou recommandées concernant les ... [171]

[171] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%20828

BROCHURE 11/2019 | ED 6339

Vérifications réglementaires des machines, appareils et accessoires de levage

Ce document répond aux questions les plus fréquemment posées sur les vérifications des machines, appareils et accessoires de levage dans les établissements soumis aux dispositions du Code du travail. [170]

[170] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206339

Télétravail

DOSSIER 03/2020

Le télétravail en situation exceptionnelle

Face à la crise sanitaire majeure que nous traversons, de très nombreuses entreprises ont recours au télétravail pour maintenir leur activité. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière. [172]

[172] http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle

BROCHURE 04/2020 | ED 6384

Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?

Cette brochure, destinée aux entreprises qui ont déjà mis en place le télétravail comme à celles qui envisagent de le faire, donne des pistes pour identifier les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité, et propose des préconisations pour les réduire et intégrer la prévention.
La démarche proposée concerne le télétravail organisé, elle n'est pas spécifique au télétravail en situation de crise. [173]

[173] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206384

Travail en horaires décalés, travail de nuit

ARTICLE DE REVUE 03/2020 | TC 169

Effets sur la santé des horaires longs de travail : revue de la littérature

Les horaires longs, d'une durée hebdomadaire de travail de 40h ou plus, ont des effets psychiques et cardiovasculaires pouvant conduire à la mort subite et prématurée. [174]

[174] http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20169

ARTICLE DE REVUE 09/2019 | TC 166

Horaires atypiques de travail (hors travail de nuit) : quels effets sur la santé et la sécurité au travail ?

Le travail coupé, fractionné, du soir, du dimanche ; sous forme d'astreintes, en horaires variés, imprévisibles, flexibles est de plus en plus fréquent mais ses conséquences sont moins bien connues. [175]

[175] http://www.inrs.fr/media?refINRS=TC%20166

© INRS 2020

DOSSIER 02/2017

Travail de nuit

Les horaires dits « atypiques », comme le travail de nuit ou le travail posté, peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé des salariés concernés. Certaines mesures permettent cependant de prévenir les risques. [176]

[176] http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir

BROCHURE 05/2018 | ED 6305

Le travail de nuit et le travail posté

Ce dépliant de sensibilisation a pour objectif de fournir des informations générales sur le travail de nuit et le travail posté, les risques liés à ces formes d'organisation et les grandes lignes de la démarche de prévention. [178]

[178] http://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206305

AFFICHE

Osez la micro-sieste au travail

Affiche illustrant le thème ''. Disponible sous la référence AA 821 (30 x 40 cm) [177]

[177] http://www.inrs.fr/media?refINRS=A%20821

Obligations des employeurs et des salariés

FOCUS JURIDIQUE 04/2020

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie

L'épidémie de C0VID-19 suscite de nombreuses interrogations concernant l'organisation du travail à mettre en œuvre et l'application de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. [179]

[179] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus

FOCUS JURIDIQUE 07/2018

Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Si les salariés ont un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ils peuvent alors exercer leur droit de retrait et interrompre leurs activités, tant que leur employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. [180]

[180] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-retrait

© INRS 2020

FOCUS JURIDIQUE 10/2018

Toilettes : quelles obligations pour l'employeur ?

Combien de toilettes doivent être mis à la disposition des salariés ? Nos réponses juridiques sur les obligations de l'employeur en matière de sanitaires et toilettes. [181]

[181] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-sanitaires-toilettes

FOCUS JURIDIQUE 10/2019

Douches au travail : quelles obligations pour l'employeur ?

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle. L'installation de douches, obligatoire en cas de travaux insalubres et salissants, y contribue. Le point sur les règles applicables. [182]

[182] http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-douches-travail

Risques psychosociaux

INFOGRAPHIE 06/2020

Organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux

Neuf conseils en images pour organiser la reprise d'activité en prévenant les risques psychosociaux [183]

[183] http://www.inrs.fr/publications/essentiels/infographie-rps-reprise-activite

Mis à jour le 25/06/2020

© *INRS 2020*