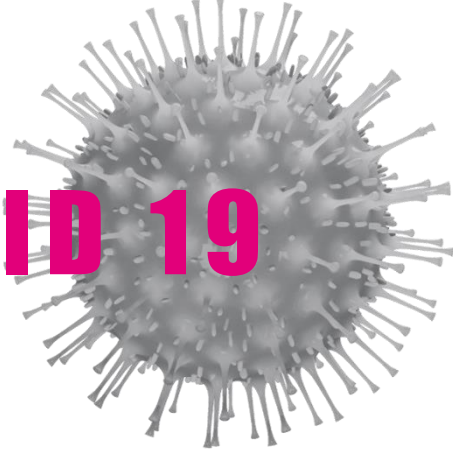




Santé au Travail

COVID 19



SANTÉ AU TRAVAIL

GERER

L'APRES

CONFINEMENT

**Chef d'entreprise, managers, membres du CSE,
comment faire face à l'après confinement,
quelles pistes d'actions ?**



EDITO



Vous êtes **chef d'entreprise, managers, membres d'un CSE ou référent santé et sécurité** (infirmier, animateur HSE...) et vous vous interrogez sur la meilleure façon de faire face à l'après confinement ?

En cas d'épidémies et risques provenant d'agents transmissibles (comme le COVID19, Ebola, la grippe aviaire, le coronavirus.....), les entreprises font face, évidemment, au risque infectieux. Mais au-delà de cette première menace directe, les conséquences sociales économiques et psychologiques peuvent elles aussi avoir des **répercussions importantes** sur leur fonctionnement.

Pour réussir la reprise d'activité, les entreprises doivent prendre en compte l'impact psychologique de la crise sanitaire. Les salariés peuvent ressortir fragilisés voire très éprouvés de cette période. C'est pourquoi votre service de santé au travail vous propose des **conseils de prévention dans le but de préserver la santé des salariés.**

Ce document s'adresse à toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur type d'activité. Les fiches peuvent être utilisées individuellement selon les besoins et les questionnements.



COVID19

L'AIST87 A VOTRE ECOUTE

05.55.77.65.63

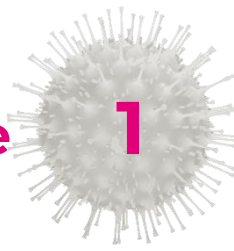
contact@aist87



Vos questions, nos conseils



Vos questions ?	On en parle ...	Ici
En cette période de crise sanitaire, pourquoi l'employeur doit-il s'intéresser plus particulièrement à la santé de ses salariés ?	<ul style="list-style-type: none">• Rôle de l'employeur,• Dialogue social• Réévaluation du Document Unique• Plan de prévention	Fiche repère 1
Pourquoi maintenir les mesures barrières après le confinement ?	<ul style="list-style-type: none">• Gestes barrières• EPI• Locaux d'entreprise	Fiche repère 2
Comment accompagner les salariés à se réappropriier les lieux de l'entreprise et le travail ?	<ul style="list-style-type: none">• Espaces de travail• Organisation• Equipements de travail	Fiche repère 3
Comment préserver l'autonomie et les marges de manœuvre de vos salariés ?	<ul style="list-style-type: none">• Organisation de l'activité de travail• Répartition des tâches	Fiche repère 4
Comment gérer les relations de travail après le confinement ?	<ul style="list-style-type: none">• Charge du travail• Qualité du travail• Collectif de travail	Fiche repère 5
Pourquoi la santé des salariés dépend aussi de notre façon de gérer nos émotions ?	<ul style="list-style-type: none">• Relations de travail• Management• Communication• Modalités de soutien	Fiche repère 6
Comment limiter l'impact de l'épidémie du coronavirus sur l'insécurité de l'emploi ressentie par les salariés ?	<ul style="list-style-type: none">• Dialogue social• Cohésion d'équipe	Fiche repère 7
Souffrance au travail d'un (ou plusieurs) salarié(s) : que peut faire l'employeur ?	<ul style="list-style-type: none">• Souffrance au travail• Démarche de prévention• Soutien psychologique	Fiche repère 8
Liste indicative de signaux d'alerte	<ul style="list-style-type: none">• Souffrance au travail	Fiche repère 9



En cette période de crise sanitaire, pourquoi l'employeur doit-il s'intéresser plus particulièrement à la santé de ses salariés ?

- ↳ L'entreprise doit faire face au risque infectieux,
- ↳ La gestion de cette crise aura un impact sur la performance globale de l'entreprise et sur la santé des salariés,
- ↳ La situation actuelle conduit à des craintes potentielles des salariés.



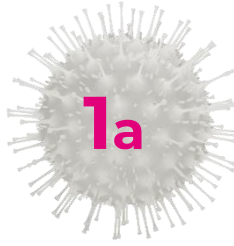
Mon entreprise va-t-elle faire face à la crise ?

Comment vais-je faire pour rattraper tout mon travail ?

Je risque quoi si l'un de mes collègues a été contaminé par le coronavirus ?

**« La santé au travail des salariés est très importante,
il est essentiel de la préserver »**





CONSEILS DE PRÉVENTION :

Apporter et accompagner une écoute soutenante

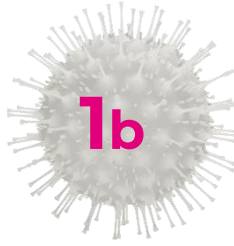
- **Renforcer un dialogue social** pour repenser le travail et définir le plan de reprise d'activité : Mobilisation entre collègues, concertation du CSE, entretiens individuels.
- **Désigner un référent Covid19** (manager, référent santé sécurité, infirmier (ère) d'entreprise...) pour conseiller le salarié et en cas de besoin l'orienter vers le médecin du travail et informer ses collègues sur les mesures barrières mises en place dans l'entreprise et faire remonter les difficultés rencontrées dans leur application.
- **Communiquer régulièrement** pour répondre aux interrogations des salariés.

Evaluer les risques professionnels liés à l'exposition au virus

L'employeur doit réévaluer ses risques professionnels en passant en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus, et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou réduire le plus possible les risques de contagion.

- **Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques** (en collaboration avec le CSE, s'il existe), pour intégrer les risques directement imputables au coronavirus et liés à la mise en place des mesures sanitaires induites par l'épidémie.





- **Construire un plan de prévention** opérationnel suscitant l'adhésion des salariés et conforme aux exigences économiques :
 - ✓ Pour chaque situation de travail (ateliers de production, services administratifs et commerciaux...),
 - ✓ Au niveau de l'entreprise (lieux d'accueil, flotte auto, salle de réunion, de restauration...),
 - ✓ En dehors de l'entreprise (télétravail, management à distance, missions et trajets...),
 - ✓ Avec les clients, usagers, partenaires (continuité de service, qualité des relations...).
- **Mettre à jour régulièrement le Plan de Continuité de l'Activité (PCA)** afin d'assurer un suivi et s'appuyer sur ce dernier, pour créer un plan de reprise d'activité.
- **Repérer les signes d'isolement et de souffrance au travail** (désengagement, erreurs, difficultés...) : orientation vers un professionnel de santé (Cf. fiche repère [n° 8](#)).

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité](#)
- [Site de l'AIST87](#)
- [Dossier INRS : Employeur, de la responsabilité à la mise en œuvre de la prévention](#)

Documents utiles :

- [DUERP de l'AIST87](#)
- [Fiches conseils métiers du Ministère du travail](#)





Pourquoi maintenir les mesures barrières après le confinement ?

La prévention de la santé au travail s'accompagne obligatoirement de mesures de prévention sanitaire pour protéger et rassurer les salariés :

↳ La nouvelle organisation mise en place à la suite de cette crise modifie le rapport des salariés au travail et à leurs collègues.

« En cette période d'épidémie, l'information et la formation des salariés constituent des mesures de prévention capitales. Il est donc nécessaire d'accompagner ces transformations »



Le coronavirus c'est quoi ?

Quelles sont les conséquences d'une infection ?

Quel est son mode de transmission ?

Quelles sont les mesures prises par l'entreprise pour prévenir le risque de contamination des salariés et pour lutter contre le virus ?

La situation actuelle conduit à des craintes potentielles des salariés, il est donc nécessaire de communiquer régulièrement pour répondre à leurs interrogations.





CONSEILS DE PRÉVENTION :

Les mesures barrières sont essentielles dans et en-dehors de l'entreprise et il est important de les respecter.



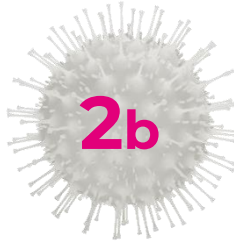
- **Être vigilant à l'apparition des symptômes** (toux, fièvre, difficulté respiratoire, maux de tête, perte du goût et de l'odorat.....). Appeler son médecin traitant ou le 15 si apparition de symptômes,
- **Eviter les rassemblements**, limiter les déplacements et les contacts.



Des pratiques spécifiques et des ajustements organisationnels doivent être associés à ces mesures barrières

- **Distanciation au travail** : maintenir **au minimum** 1 mètre entre les individus (matérialisation pour les postes de travail fixes avec une signalisation adaptée du type bande de « marquage au sol »),
- **Mettre à disposition du matériel et des équipements de protection individuelle** : [masques de protection](#) et/ou visières, gel hydroalcoolique, gants,, blouse ou vêtements professionnels uniquement utilisés dans l'enceinte de l'entreprise,
- **Augmenter la fréquence de nettoyage** des parties communes de l'entreprise : sols, poignées de portes, surfaces, interrupteurs, téléphones, aérer les pièces...
- **Limiter le temps passé** et le nombre de personnes indispensables dans un même espace,
- **Privilégier des moyens de communication** à distance : visioconférence, conférence téléphonique, etc.





Les vestiaires et les douches peuvent rester ouverts en respectant le principe de distanciation sociale. Le nettoyage et une désinfection lors des rotations d'équipes est préconisé.

Pour les vêtements de travail, il est conseillé d'organiser des rotations de nettoyage des vêtements loués et mis à disposition (fréquence à déterminer par les sites).

L'accès aux locaux de restauration doit réunir plusieurs conditions :

- **Limiter les prestations habituelles de restauration** (éventuellement les salariés devront apporter leur repas), accès sous respect strict des mesures d'hygiène et de distanciation sociale etc....
- **Elaborer dans la mesure du possible un planning de passage** au réfectoire pour faciliter la distanciation.
- **Ventiler 2 heures avant et après** la prise des repas.

En complément : Nous vous recommandons de consulter la fiche conseil « [Vestiaires, locaux sociaux et locaux fumeurs : quelles précautions prendre contre le COVID-19 ?](#) » publiée par le Ministère du travail le 26 avril 2020.

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité](#)
- [INRS : Employeur - De la responsabilité à la mise en œuvre de la prévention](#)
- [Site de l'AIST87](#)

Documents utiles :

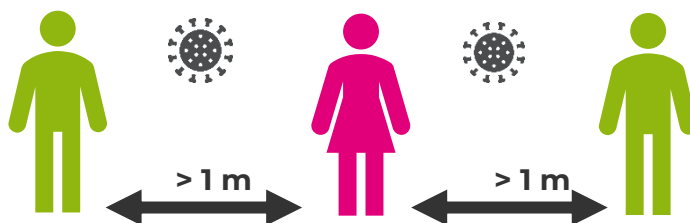
- [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus](#)



Comment accompagner les salariés à se réappropriier les lieux de l'entreprise et le travail ?

↳ **Le maintien des mesures sanitaires** (Cf. fiche repère [n°2](#)) pour protéger et rassurer les salariés dans leurs activités de travail quotidiennes, implique que l'employeur doit **procéder à des ajustements des situations de travail au sein de l'entreprise.**

« L'un des enjeux pour l'entreprise est de repenser le travail, sa charge, son organisation et les moyens pour l'accomplir dans le but de préserver la santé des salariés.





CONSEILS DE PRÉVENTION :

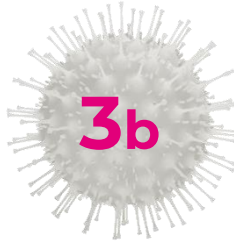
Mettre en place/maintenir des règles de distanciation sur le lieu de travail pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément

- **Réintégrer les salariés de façon progressive** en alternant les temps de bureau et de télétravail (notamment, pour faciliter l'information et la mise en pratique réflexe des gestes barrières)
- **Organiser un étalement temporel des activités** et/ou la mise en place d'un travail en équipe successive (la rotation des équipes).
- **Organiser un étalement et une répartition des pauses journalières** de façon successive.
- **Réguler le flux du public extérieur** (nombre de personnes autorisées à entrer en même temps).

Reconsidérer les espaces et les équipements de travail (y compris espace de convivialité et lieux de pause collective, salle de réunion, hall et autre lieu d'accueil du public)

- **Privilégier les bureaux individuels** en répartissant les salariés présents.
- **Désunir et espacer les postes de travail** en open-space ou bureau partagé.
- **Distancer les sièges d'une salle de réunion** d'au moins 1 mètre et/ou ne laisser que le nombre de sièges suffisants.
- **Baliser les zones à sécuriser** (de distanciation) avec des marquages au sol, rubans, panneaux, poteaux à sangle rétractable...
- **Favoriser un flux à sens unique** quand cela est possible.
- **Installer des hygiaphones mobiles** (protections vitrées) en plexiglass ou mettre à disposition **des visières de protection** notamment au niveau des accueils/guichets/comptoirs publics.





Privilégier l'utilisation d'outils collaboratifs pour réaliser les réunions et/ou les formations dans le but de limiter les rassemblements de personnes et les déplacements.

- **Former les salariés** à l'utilisation de logiciels de visioconférence, d'applications de discussion partagée,

Définir les priorités d'actions pour « repenser le travail » et structurer son organisation dans une démarche participative des salariés.

- **Analyser l'impact de la crise sur l'activité de l'entreprise** : Identifier les postes qui ont subi une baisse d'activité et ceux qui, au contraire, ont supporté un développement de l'activité pour évaluer et adapter la charge de travail de chacun et définir les moyens organisationnels (humains, matériels...).
- **Informé et ouvrir le dialogue** sur la répartition du travail et son organisation compte tenu des moyens disponibles et du travail à effectuer en créant des espaces réguliers de discussion sur le travail car l'adhésion des salariés est primordiale pour engager des mesures adaptées à chaque situation.



- **Informez sur l'organisation du travail** et les moyens définis pour réaliser le travail et s'assurer que les salariés ont bien compris qui fait quoi, comment, avec qui, pour qui, dans quelles finalités, avec quelles échéances, ...

Dans une situation complexe et spécifique à la pandémie du coronavirus, des salariés ont expérimenté le télétravail à temps plein. Or, ce travail à distance en situation exceptionnelle se différencie du télétravail régulier.

La mise en place de ce dernier doit au préalable bénéficier d'une phase de préparation et de concertation avec les IRP et s'établir dans le cadre d'un accord ou d'une charte .

- **Faire évoluer les protocoles/procédures** qualité internes.

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité](#)
- [Ministère du travail : Télétravail | mode d'emploi](#)
- [AIST87 - Covid19 : le télétravail en situation exceptionnelle](#)

Documents utiles :

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



Comment préserver l'autonomie et les marges de manœuvre de vos salariés ?

↳ **Les mesures sanitaires imposées par le gouvernement** durant l'épidémie ont pu créer/accroître un sentiment d'absence de contrôle chez les salariés. Pour exemple, le travail à distance imposé durant la crise a réduit, pour certains, la possibilité de décider comment travailler ou donné l'impression qu'ils étaient livrés à eux-mêmes dans les décisions qui impactaient leur travail.

« **L'autonomie et les marges de manœuvre : un levier d'action utile pour dépasser cette crise et préserver la santé des salariés** »





CONSEILS DE PRÉVENTION :

Adapter le fonctionnement de l'entreprise à la particularité de la situation

- **Adapter les horaires de travail** si possible/si nécessaire en fonction des mesures prises dans le cadre de cette crise sanitaire pour respecter les gestes barrières,
- **Prioriser les procédures** en vue d'une redistribution du temps de travail et d'une adaptation de l'organisation de l'activité du salarié.

Intégrer les remarques des collaborateurs pour ajuster le travail à effectuer

- **Programmer des temps d'échanges** (communication orale, fiche de liaison....) **réguliers sur le travail** : travail à effectuer et moyens disponibles, difficultés rencontrées dans la réalisation des différentes tâches...

Effectuer des retours réguliers sur le travail réalisé

- **Valoriser et encourager** les prises d'initiatives et la créativité.

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité](#)
- [ANACT : Dossier - Coronavirus et conditions de travail](#)
- [Site de l'AIST87](#)

Documents utiles :

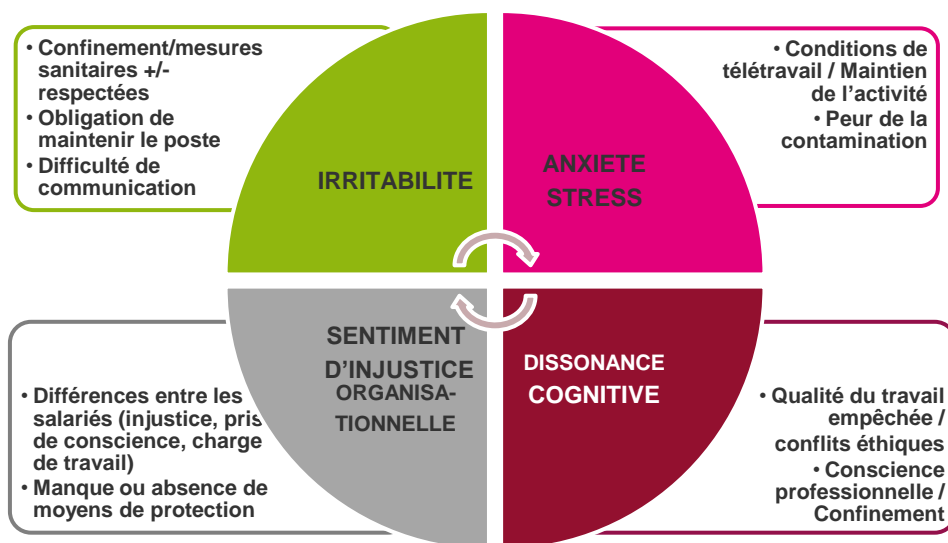
- [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus](#)



Comment gérer les relations de travail après le confinement ?

- ↳ **Chacun va réagir différemment mais tous les salariés vont devoir faire preuve d'adaptation à plus ou moins long terme.** Or, certaines mesures de sécurité peuvent être vécues comme des entraves à l'activité pour certains, là où d'autres y mettront une priorité.
- ↳ **Deux risques majeurs s'entrechoquent alors dans ce constat :** Le conflit de valeurs, et les rapports sociaux au travail, créant de l'anxiété, de l'irritabilité, du stress aigu pouvant devenir chronique.

« Le contexte actuel fait émerger des valeurs différentes pour chacun, pouvant entraîner des modifications dans les relations de travail, la naissance d'un sentiment d'injustice préjudiciable aux relations de travail »





CONSEILS DE PRÉVENTION :

- **Développer toutes les actions en faveur de la solidarité et de la cohésion :** travaux de coopération, tutorat, projets pluridisciplinaires, ...
- **Faire preuve de disponibilité et de clarté dans la communication et Faire un retour régulier des actions menées :** écoute des besoins, réassurance, communication régulière sur l'évolution de la situation de l'entreprise (mesures organisationnelles, répercussions financières éventuelles, évolution de la prise de congés, possibilités et conditions de télétravail ...),
- **Renforcer la communication sur le CSE** s'il existe et encourager les actions solidaires,
- **valoriser les réussites, l'innovation et la créativité** mais également savoir se montrer indulgent envers certaines erreurs dans ce contexte.

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus – COVID-19](#)
- [INRS : Risques psychosociaux, Facteurs de risque](#)
- [Santé Travail F.P : Comprendre Les grands modèles d'analyse des RPS](#)
- [Site de l'AIST87](#)



Pourquoi la santé des salariés dépend aussi de notre façon de gérer nos émotions ?

La charge émotionnelle en cette période de crise sanitaire liée au coronavirus peut être mise à rude épreuve :

↳ Le confinement, la réorganisation du travail, les distanciations sociales, les mesures barrières impactent fortement nos modèles sociaux et jouent sur nos émotions :

Ex. Travailler auprès d'un public fragile, vulnérable sur le plan de la santé en côtoyant la souffrance de l'autre, la maladie, l'isolement sont des situations qui majorent le risque émotionnel.

↳ La situation actuelle peut engendrer des peurs pour sa santé et sa sécurité et celle de son entourage. Elle peut générer un stress et des tensions qui peuvent être difficiles à gérer sur le plan émotionnel individuel et collectif :

Ex. Travailler en contact avec le public peut favoriser des inquiétudes de part et d'autre : réactions inappropriées, incivilités, comportements agressifs et violents, ... Cela requiert une vigilance particulière.

« Ce qui est mis en place aujourd'hui permettra de relever les défis de demain. Parce que les émotions impactent les capacités de travail, son organisation, la motivation individuelle et les relations de travail, le contexte actuel peut aggraver le stress sur le long terme »

Ce contexte appelle à une prudence et une observation particulières pour préparer le retour au travail en situation « normale ».



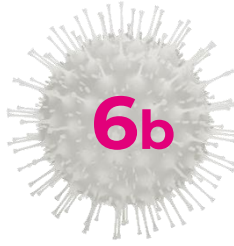


CONSEILS DE PRÉVENTION :

Management

- **Se rendre disponible et être à l'écoute des équipes.** La réassurance des salariés et la communication d'informations claires sur l'organisation post-confinement et l'aspect sécurité seront primordiales pour répondre aux exigences émotionnelles (sang-froid, concentration, amabilité, adaptabilité, patience...), garantir la communication interne (affichage, mails, newsletter périodique, briefings, ...),
- **Evaluer ce qui peut être source de mécontentements des usagers** et définir des moyens de prévention, des conduites à tenir par et pour les salariés,
- **S'appuyer sur les compétences de chacun** et réaffirmer la confiance au sein des équipes.





Communication

- **Favoriser la cohésion d'équipe**, le dialogue et le partage d'expériences de travail lors du confinement,

Être attentif aux comportements et réactions inhabituelles des salariés (observées et/ou verbalisées) face aux situations de travail est primordial pour pouvoir agir et proposer des outils (ex. visite médicale à la demande de l'employeur, du salarié, soutien psychologique) pour une prise en charge. **L'objectif est d'éviter que l'état de santé du salarié ne se détériore davantage.** (Cf. fiche repère [n°8](#)).

- Afin de mieux vous aider dans la reconnaissance d'un salarié en souffrance, vous trouverez une **liste indicative de signaux** qui peuvent vous alerter dans la fiche repère [n°9](#).
- Vous pouvez également contacter votre médecin du travail,

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus – COVID-19](#)
- [INRS : Pandémie : agression et violence envers les salariés](#)
- [Site de l'AIST87](#)

Documents utiles :

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



Comment limiter l'impact de l'épidémie du coronavirus sur l'insécurité de l'emploi ressentie par les salariés ?

- ↪ La crise sanitaire a pu fragiliser certaines entreprises, mais aussi les salariés, soumis à de nombreux facteurs de stress (isolement lié au confinement, conditions de logement, perte de revenu...) et à une crainte pour l'avenir, notamment lorsque l'entreprise a eu recours au chômage partiel.
- ↪ Le chômage partiel peut être vécu comme le signe annonciateur d'un chômage futur.

« L'entreprise est un lieu de partage comme les autres, on a besoin les uns des autres pour se rassurer, se motiver et maintenir une confiance partagée »

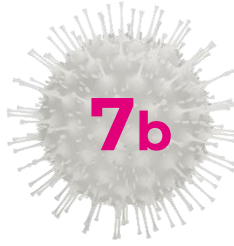




CONSEILS DE PRÉVENTION :

- **L'entreprise doit informer les salariés de sa situation économique en insistant sur sa stratégie pour faire face à l'épidémie** (Cf. fiche repère [n° 3](#)),
- **Les employeurs ont un rôle clef et doivent se montrer encore plus présents** que d'habitude pour soutenir et accompagner les salariés :
 - ✓ **Favoriser des échanges individualisés**, pour répondre aux inquiétudes des salariés.
 - ✓ **Créer des moments d'écoute informels**, où chacun peut poser les questions qu'il ou elle n'ose pas poser en public.
 - ✓ **Informers son équipe** sur les conduites à risque et les violences éventuelles auxquelles ils sont exposés (deuil, violences conjugales, maladie...) peut constituer un autre levier de prévention.
- **Repérer les salariés « étoiles »** qui ont de bonnes relations avec tous leurs collègues, afin qu'ils puissent remonter les signaux faibles.
- **Orienter** vers le médecin du travail pour la réalisation de visites médicales ou le déclenchement de soutien psychologique des salariés qui connaissent ou ont connu une forte exposition à des facteurs de stress et d'anxiété :
 - ✓ Directement imputables au coronavirus : crainte d'une contamination, exposition à la maladie et/ou à la mort d'un proche,
 - ✓ Liées aux mesures sanitaires induites par le coronavirus : confinement, isolement, activité professionnelle dans un contexte organisationnel impacté par la crise sanitaire.





Reconnaitre quelques signaux* de souffrance au travail (observés, verbalisés ou à questionner) :

• **Manifestations comportementales ou interpersonnelles :**

Consommation excessive (médicaments, tabac, alcool ...), prise de risques divers, absentéisme, retards fréquents, isolement, tristesse, agressivité verbale/gestuelle, violences, désintérêt pour les autres, travail excessif, conflits, incivilités...

• **Manifestations cognitives :**

Difficultés de concentration et d'attention (erreurs, oublis répétés),

• **Manifestations motivationnelles ou liées à l'attitude :**

Désengagement professionnel progressif, baisse de la motivation, dévalorisation du travail et des compétences.

- (Cf. fiche repère [n° 9](#))
- * La concomitance de plusieurs signaux doit alerter.

« La réponse peut prendre la forme d'un suivi médical ou psychologique, d'une écoute ou d'un soutien via une cellule d'écoute ou un numéro vert. L'objectif est d'éviter que l'état de santé du salarié ne se détériore davantage » (Cf. fiche repère [n° 8](#)).

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus – COVID-19](#)
- [INRS : dossier Risques psychosociaux \(RPS\)](#)
- [Site de l'AIST87](#)



Souffrance au travail d'un (ou plusieurs) salarié(s) : que peut faire l'employeur ?

CONSEILS DE PRÉVENTION – SALARIÉ EN SOUFFRANCE :

- **Echanger en individuel avec les salariés en souffrance** : Cet échange est l'occasion pour le salarié de verbaliser son vécu et pour le responsable d'essayer d'identifier d'éventuels signaux d'alerte afin d'orienter vers l'externe si besoin (*Cf. fiche repère [n°9](#)*).
- **Proposer une mise en lien direct avec le médecin du travail qui orientera vers** : médecin traitant, assistante sociale, psychologue du travail, infirmière, ergonomiste du service de santé au travail ou toute structure extérieure (assistante sociale de secteur,, structure de prise en charge de l'addiction, association d'aide aux victimes...) (*Cf. fiche repère [n°1](#)*).

CONSEILS DE PRÉVENTION - EN CAS DE DÉCÈS D'UN COLLÈGUE :

- **S'appuyer sur le médecin du travail** qui conseillera sur les dispositifs pouvant être mis en place.
- **Accepter la peine**, laisser du temps à vos collègues pour en parler (*[Cf. fiche de la gestion du deuil - ISTF](#)*),
- **Préférer une annonce personnalisée**, en parlant à chacun de manière individuelle (en particulier pour les collègues proches du défunt),





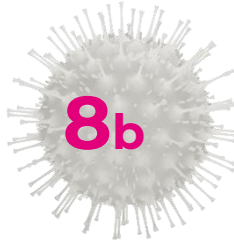
« L'accompagnement des changements induits par des situations si particulières, comme la crise liée au coronavirus et ses conséquences, implique une vigilance particulière en cas de souffrance au travail constatée. Une prise en charge et un suivi des salariés sont essentiels pour optimiser la qualité de vie au travail et les performances de l'entreprise »

Si le salarié est en arrêt de travail, l'entreprise a toute sa place dans la préparation de son retour :

CONSEILS DE PRÉVENTION :

- **Informé le salarié de la possibilité d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail** avant son retour,
- **Recevoir en entretien individuel** le salarié à son retour pour préparer sa réintégration,
- **Informé le collectif du retour du salarié**, afin d'assurer sa réintégration et son tuilage potentiel,
- **Mettre en place des espaces de soutien** et de discussion autour du travail afin qu'il n'y ait pas de stigmatisation de la personne,
- **Mettre en place un dispositif de suivi** (faire le point, par exemple, tous les 2 mois avec l'encadrement et/ou un élu du CSE lorsque cette instance est présente dans la structure),
- **S'assurer de la bienveillance du collectif de travail** et de sa proximité avec le travailleur.





Numéros d'appels et de soutien :

- CROIX ROUGE : **0.800.858.858**
- NUMERO VERT COVID 19 : **0.800.130.000**
- UNAFAM Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques : **05.55.43.68.87**
- PLATEFORME NATIONALE POUR LES SOIGNANTS : **0 805 23 23 36**

Sites internet d'appel et de soutien :

- [Harmonie mutuelle](#)
- [Groupe mutualiste vyv](#)
- [Entreprise en Nouvelle Aquitaine : Coronavirus - Une cellule d'écoute et de soutien pour les dirigeants](#)

Pour aller plus loin ...

- [Ministère du travail : Coronavirus – COVID-19](#)
- [Ministère du travail : Risques psychosociaux](#)
- [Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale : gestion du deuil](#)
- [Site de l'AIST87 : le dispositif de maintien en emploi](#)

Documents utiles :

- [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus](#)
- [Fiche conseil ISTF : Gestion du deuil en entreprise](#)





Afin de mieux vous aider dans la reconnaissance d'un salarié en souffrance, cette liste indicative de signaux peuvent vous alerter :

Signaux émotionnels et psychologiques :

- Angoisse, sensation de la « boule au ventre », anxiété, peur non fondée,
- Tristesse manifeste, dépréciation de soi, dévalorisation du travail, perte de sens, apathie, désinvestissement, perte de confiance, suspicion, ennui,
- Irritabilité, hyperémotivité, confusion,
- Anhédonie (Perte du goût des choses, de plaisirs absence de réactions positives...), idées noires.

Signaux cognitifs :

- Oublis, erreurs, incompréhensions, lenteur,
- Troubles de la mémoire, du langage, de la concentration, de l'attention,
- Troubles fonctionnels (un membre qui ne répond plus).

Signaux physiques :

- Maux de tête, fatigue extrême,
- Maux de dos, torticolis, douleurs lombaires, TMS, fractures répétées,
- Trouble alimentaires (hypo/hyperphagie),
- Troubles mnésiques,
- Troubles du sommeil (endormissement, réveils, insomnie),
- Eruptions cutanées, rougeurs incontrôlées.





Signaux comportementaux :

- Consommation excessive (médicaments, tabac, alcool ...),
- Prise de risque, présentéisme / absentéisme, travail excessif (horaires, charge, missions transverses...),
- Demandes de formations, et d'informations (type RH) en nombre.

Signaux sociaux :

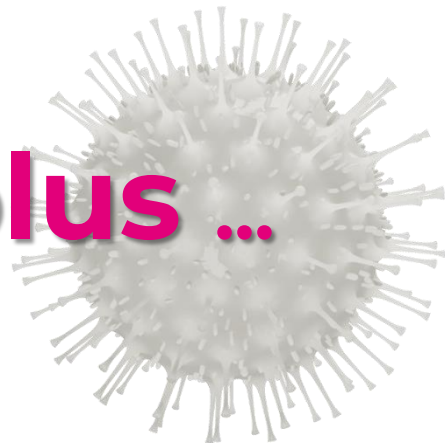
- Isolement, ostracisme, désintérêt pour les autres,
- Retards fréquents,
- Agressivité verbale/gestuelle, conflits, harcèlements, violences ...

Signaux organisationnels :

- Turn-over important, absentéisme
- Difficultés d'intégration / fidélisation
- Accidents du travail en hausse
- Baisse de performance, malfaçons, erreurs
- Climat social tendu, mouvements sociaux
- Actes de malveillance



En savoir plus ...



TOUS LES LIENS UTILES :

- [Site de l'AIST87](#)
- [COVID19 – Masques et activités professionnelles](#)
- [COVID 19 : une nécessaire désinfection des surfaces professionnelles](#)
- [AIST87 : Covid-19 : Le document unique doit être actualisé !](#)
- [Site de l'AIST87 : le dispositif de maintien en emploi](#)
- [AIST87 - Covid19 : le télétravail en situation exceptionnelle](#)

- [Ministère du travail : Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité](#)
- [Ministère du travail : Coronavirus – COVID-19](#)
- [Ministère du travail : Risques psychosociaux](#)
- [Ministère du travail : Télétravail | mode d'emploi](#)
- [Ministère du travail : Fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs](#)

- [Dossier INRS : Employeur, de la responsabilité à la mise en œuvre de la prévention](#)
- [INRS : Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie](#)
- [INRS : Pandémie : agression et violence envers les salariés](#)
- [INRS : Risques psychosociaux, Facteurs de risque](#)
- [INRS : dossier Risques psychosociaux \(RPS\)](#)

- [ANACT : Dossier - Coronavirus et conditions de travail](#)

- [Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale : gestion du deuil](#)

- [Santé Travail F.P : Comprendre Les grands modèles d'analyse des RPS](#)

- Les questions réponses du Ministère du Travail : [cliquez ici](#)
- Les questions les plus fréquemment posées sur le site du Gouvernement : [cliquez ici](#)
- Des informations régulièrement mises à jour sur le site de l'INRS : [cliquez ici](#)
- Les communiqués de l'ARS Nouvelle-Aquitaine : [Cliquez ici](#)
- Obtenir des informations sur les mesures gouvernementales en lien avec le COVID 19 : Numéro vert national : **0800 130 000**

TOUS LES DOCUMENTS UTILES :

- [DUERP de l'AIST87](#)
- [Fiches conseils métiers du Ministère du travail](#)
- [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus](#)
- [Fiche conseil ISTF : Gestion du deuil en entreprise](#)

En conclusion ...

Les mesures présentées dans ces fiches repère ont vocation à vous aider et vous accompagner lors de la reprise de l'activité de votre entreprise.

Les SST exercent une mission essentielle de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Cette mission revêt une acuité particulière dans le contexte d'épidémie de coronavirus. Dans ce contexte, **l'AIST87 reste plus que jamais mobilisée à vos côtés.**

N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER NOS EXPERTS EN SANTÉ AU TRAVAIL.



Une équipe de professionnels à votre disposition :

COVID19

L'AIST87 A VOTRE ECOUTE

05.55.77.65.63

contact@aist87



COVID 19

SANTÉ AU TRAVAIL

GERER

L'APRES



CONFINEMENT