



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

Révisées le 05 mai 2020

Eléments de contexte

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

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

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

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

Table des matières

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Mesures sanitaires d'hygiène et de sécurité | 3 |
| Règlementation et consignes des pouvoirs publics..... | 3 |
| Prévention | 3 |
| 2. Mesures organisationnelles | 4 |
| Déplacements | 4 |
| Equipes | 4 |
| Espaces de travail | 5 |
| Activité | 6 |
| Temps de travail | 7 |
| Gestion de la prestation de service et de la sous-traitance | 7 |
| 3. Soutien des équipes, organisation de la présence managériale, maintien de l'écoute et du dialogue | 8 |
| Annexe 1 : Télétravail dans le contexte Covid 19..... | 10 |
| Annexe 2 : Conduite à adopter vis-à-vis des salariés de retour au travail après un arrêt potentiellement lié au covid-19 | 12 |
| Annexe 3 : Prise de température..... | 13 |
| Annexe 4 : Port de masques | 14 |
| Annexe 5 : Autres équipements de protection | 15 |
| Annexe 6 : Mesures à prendre dans le cadre du déconfinement | 16 |
| Informations complémentaires..... | 18 |

1. Mesures sanitaires d'hygiène et de sécurité

Règlementation et consignes des pouvoirs publics

- Se tenir informé des mesures prises par les pouvoirs publics au jour le jour, notamment les mesures en matière de consignes sanitaires, confinement, déplacements, zones touchées, fermetures des frontières, transits douaniers, transports, voyages, fermetures des établissements publics (crèches, écoles ...), décision préfectorale, etc.
- Consulter quotidiennement le site <https://www.gouvernement.fr/infocoronavirus> pour connaître les dernières mises à jour en matière de consignes sanitaires.
- Solliciter si nécessaire l'intervention du service de santé au travail pour accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre de ces consignes (voir l'instruction ministérielle relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19 du 17 mars 2020).
- Communiquer régulièrement avec les salariés et les institutions représentatives du personnel sur les mesures gouvernementales et préfectorales, les mesures prises par l'entreprise dans le cadre du plan de continuité, les règles sanitaires imposées par le gouvernement et les règles de sécurité spécifiques à l'entreprise.
- Définir les moyens d'informer : par exemple, mise en place d'une plateforme téléphonique de crise, avec numéro de téléphone dédié, e-espace internet/ intranet dédié aux questions, communiqués internes, messages de la direction, affiches, mails, information sur les sites web utiles.
- Diffuser ces consignes et communiquer sur l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de leur non-respect.
- Informer les entreprises sous-traitantes et prestataires de service, notamment les transporteurs, des consignes de sécurité mises en place sur le site.
- Porter à la connaissance des visiteurs, sous-traitants ou prestataires de service, notamment les transporteurs, les consignes mises en œuvre.
- Mettre en place une réunion régulière de la cellule de crise afin de coordonner les actions mises en œuvre avec les prescriptions des pouvoirs publics.
- Identifier les structures externes officielles impliquées dans la gestion de la pandémie.

Prévention

- Réaliser une évaluation des risques visant à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies (contact étroit avec une personne contaminée).
- Evaluer les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...).
- Rappel : respecter la hiérarchie des mesures de prévention, au titre des principes généraux de prévention, définies à l'article L. 4121-2 du Code du travail :
 1. Eviter les risques ;
 2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 3. Combattre les risques à la source ;
 4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de

production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
 8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- Adapter les mesures de prévention en fonction de cette évaluation : distanciation sociale, gestes barrière (voir ci-dessous).
 - Actualiser le document unique d'évaluation des risques en associant les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail à la démarche.

2. Mesures organisationnelles

Déplacements

Rappel : Des mesures de confinement sont applicables et s'imposent à tous depuis le 17 mars 2020. Le confinement devrait progressivement cesser à compter du 11 mai 2020 selon les annonces présidentielles du 13 avril 2020. L'Annexe 6 détaille les mesures qui pourront être prises dans le cadre du déconfinement.

Les déplacements hors du domicile sont donc interdits, sauf pour une liste de motifs définie à l'article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020.

Pour bénéficier de ces exceptions, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. La personne circulant sans ces documents en règle est en infraction, sanctionnée par une amende.

Le représentant de l'Etat dans le département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et de déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

- Limiter les déplacements en privilégiant le télétravail lorsque cela est possible.
- Garder le lien permanent avec les salariés en déplacement ainsi qu'avec les expatriés confinés ou en activité dans des zones à risque.

Equipes

- Définir l'effectif minimum pour la poursuite des activités. Mettre à jour et adapter au fur et à mesure la liste des postes et des salariés concernés.
- Revoir le cas échéant la composition des équipes pour limiter le nombre de contacts et modifier les horaires de travail pour réduire le croisement des personnels.

- Organiser, si possible, des rotations et des horaires aménagés pour limiter la présence simultanée de salariés dans un même espace.
- Organiser les temps de pause de manière à ce qu'elles génèrent le moins de contacts possibles. La pause individuelle est la règle, la pause au maximum de trois personnes est l'exception en respectant en toutes circonstances l'espacement minimal.
- Réorganiser les flux de personnes dans l'entreprise, par exemple les flux de circulation des piétons pour supprimer les croisements dans les espaces étroits comme les ascenseurs, les escaliers, les couloirs, les halls d'entrée et matérialiser ces sens de circulation par tout moyen (affichage, panneaux, adhésifs au sol ...). Si ce n'est pas possible, rappeler que les salariés amenés à se croiser dans un espace ne permettant pas de garantir une distance de plus d'1 mètre doivent le faire sans se faire face (affichage). Dans les ascenseurs, monter un par un si sa surface ne permet pas de garantir une distance de plus d'1 mètre ou porter un masque.
- Réviser, le cas échéant, les procédures d'urgence et de premiers secours en lien avec l'infirmier et, en fonction de son organisation, le service de santé au travail en prévoyant notamment une procédure formalisée de conduite à tenir en cas de covid-19 suspecté chez un salarié (symptômes), en s'appuyant sur les recommandations du gouvernement :
 1. Isoler le salarié, respecter impérativement les gestes « barrières » ;
 2. Contacter le 15 ou, si celui-ci est présent sur les lieux de travail, le service de santé au travail pour intervention immédiate ;
 3. Suivre les préconisations du 15 ou du service de santé au travail pour organiser l'évacuation du salarié de l'entreprise ;
 4. Alerter le management ;
 5. Indiquer au salarié qu'il doit rapidement rappeler son médecin traitant ou le 15 en fonction de l'évolution de ses symptômes ;
 6. Informer le personnel de la survenue d'un cas suspecté dans l'établissement ;
 7. Organiser la désinfection des locaux concernés, voire limiter temporairement leur accès ;
 8. Identifier les salariés susceptibles d'avoir été en contact étroit avec le malade suspecté
En application des consignes des autorités, ces personnes sont placées en quatorzaine et suivent les consignes officielles ;
 9. Tenir informé le service de santé au travail.
- Rappeler aux salariés qu'en application de l'article L.4122-1 du code du travail (« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail »), ils doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

Espaces de travail

- Améliorer la fluidité de l'accès au site : décaler les plages d'ouverture du site ou aménager les horaires de présence dans l'entreprise pour éviter les croisements d'équipe et permettre le nettoyage des locaux.
- Veiller à ce que les visiteurs soient accueillis et accompagnés par la personne visitée.
- Formaliser les chemins de circulation.
- Mettre en place des mesures de protection des postes d'accueil, par exemple en installant une plaque de plexiglas pour les postes en contact avec des personnes extérieures.

- Réduire le nombre des points de contact à nettoyer et à désinfecter en maintenant en position ouverte toutes les portes et portillons qui peuvent le rester. Prévoir le nettoyage régulier des accès.
- Délimiter les zones de contact dans les espaces de travail (ex : matérialiser au sol la distance de 1m dans les bureaux ayant plusieurs occupants, formaliser la séparation des personnes dans les autres locaux : écrans, plexiglas, cloisons...).
- Délimiter les zones de contact dans les locaux : matérialiser les zones de livraison des colis, limiter le nombre de personnes présentes simultanément dans les vestiaires.
- Renforcer les équipes de nettoyage.
- Déterminer une procédure de nettoyage au changement d'équipe. Augmenter les fréquences et informer les équipes sur ces nettoyages.
- Réorganiser les locaux et leurs équipements afin de supprimer le maximum de surfaces / objets susceptibles d'être manipulés par plusieurs personnes.
- Réorganiser les salles de réunion, limiter le nombre de personnes, disposer les chaises en quinconce.
- Prévoir une procédure spécifique pour l'envoi et la réception du courrier, notamment celui avec AR.
- En cas de maintien des services de restauration, suivre les consignes du ministère du travail (organisation sous forme de plusieurs services, respect des distances minimales, mesures strictes d'hygiène concernant les couverts, assiettes....).
- Elargir la plage horaire d'ouverture et la limitation du nombre maximal de personnes présentes dans les espaces de restauration.
- Condamner temporairement les fontaines à eaux au profit de gourdes ou de bouteilles individuelles.
- Autant que possible supprimer les distributeurs de boissons. En cas de maintien, et seulement si le nombre d'utilisateurs est limité, afficher une consigne et prévoir un moyen de nettoyage entre chaque utilisateur.
- Dans chaque local (bureau, open space, salle de réunion, tisanerie, cuisine...) afficher le nombre de personnes maximum autorisé sur la porte ou à l'entrée. Le calcul du nombre de personnes dans un local est effectué en respectant une distance d'au moins 1 mètre entre deux occupants.
- Permettre aux transporteurs routiers un accès facile et rapide à un mode de nettoyage et/ou de désinfection des mains, un accès aux sanitaires, voire mettre en place des douches supplémentaires.

Activité

- Le cas échéant, prioriser les productions / Identifier les activités vitales.
- Limiter les trajets sur les sites pour éviter les interactions interhumaines.
- Procéder à la révision des plans de contrôle dans les activités de laboratoire et des installations.
- Revoir les procédures pour la manipulation d'une charge à deux personnes, les travaux en milieu confiné... ainsi que les protocoles de chargement, déchargement pour prendre en compte le risque sanitaire lié au Covid-19.
- Assurer le nettoyage des équipements de production, des chariots automoteurs, des postes de commande.
- Doter les salariés d'outils leur permettant de ne pas avoir à se les prêter.

- Prévoir des moyens de désinfection des surfaces à disposition des salariés.
- Si les salariés doivent toucher les mêmes outils, prévoir des lingettes imprégnées de solution désinfectante ou des lingettes simples pouvant être imbibées d'une solution désinfectante.
- Prévoir le cas échéant des équipements de protection individuelle (voir annexes 4 et 5).

Temps de travail

Dans le respect des procédures légales et conventionnelles applicables :

- Avoir recours aux heures supplémentaires pour limiter les rotations de personnel.
- Modifier les horaires de travail pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément.
- Mettre en place l'horaire en journée continue pour limiter les déplacements au travail.
- Organiser différemment le temps de travail (en 2x12h par exemple), permettant entre autres d'organiser des renforts à domicile.

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

- Assurer la coordination générale des mesures de prévention pour prévenir la contagion et de celles que prend l'ensemble des chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement pour ce même objet. La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités.
- En particulier, identifier les risques de contamination à l'occasion de la réception ou de la mise en œuvre des installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Par ailleurs, les contacts interpersonnels devront être identifiés avec précision.
- Cette coordination porte aussi sur les mesures de sécurité habituelles, mais revisitées en prenant en compte la pandémie. Il faut rappeler que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés qu'il emploie.
- Actualiser les plans de prévention avec les entreprises extérieures afin de les adapter aux nouvelles dispositions et mesures prises.
- Alerter le chef de l'entreprise extérieure intéressée en cas de danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même si la cause du danger paraît exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par l'employeur intéressé. Cette règle concerne au premier chef le respect des gestes barrières et des consignes sanitaires.
- Informer de ces consignes les sous-traitants et notamment les nouveaux sous-traitants qui interviennent en cours de travaux : avec ceux-ci procéder, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures. Cette inspection doit être organisée en tenant compte du risque de contagion.
- Limiter au maximum les contacts interpersonnels et les visites, ce qui peut justifier une adaptation exceptionnelle de l'organisation de ces visites. Les entreprises doivent matérialiser les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les salariés, indiquer les voies de circulation que pourront emprunter ces travailleurs.
- Communiquer à l'entreprise extérieure toutes les informations nécessaires à la prévention des risques. Cela concerne les travaux et les matériels utilisés comme à l'ordinaire, mais cela peut aussi concerner des informations sur une exposition potentielle au virus.

- Rappeler qu'avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques et les mesures de prévention, notamment les zones dangereuses, ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition, ainsi que les issues de secours. Ces règles ordinaires doivent intégrer le risque de contamination.
- S'assurer auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont effectivement exécutées, notamment qu'ils ont donné à leurs salariés des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises.

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

- Maintenir une présence managériale sur les sites, même réduite [fixe ou par roulement], à travers toutes ou partie des mesures suivantes :
 - Présence de la direction et/ou du management de production ;
 - Permanence de chaque service support par alternance pour soutenir la production ;
 - Visites régulières dans chaque secteur où sont présents des salariés en activité, afin de répondre aux questions des salariés ;
 - Présence du service santé au travail sur les sites ou via une permanence téléphonique de l'infirmière ;
 - Maintenir la présence des agents de maîtrise auprès des équipes de production ;
 - Organiser le soutien des personnels du siège auprès des équipes de production via des remplacements ponctuels par exemple.
- Créer un espace intranet pour les managers pour partager des informations sur la gestion de la crise (note de direction, PV des IRP, bonnes pratiques, présence SST/ESI ...).
- Désigner un référent, responsable du suivi de l'épidémie en interne, chargé d'assurer le lien entre les salariés, la direction et les autorités médicales.
- Si besoin, mettre en place une cellule psychologique à l'écoute des salariés travaillant sur place, confinés ou éloignés.
- S'assurer que les consignes opérationnelles sont appliquées de façon uniforme sur l'ensemble du site et transmettre des consignes méthodiques et régulières à l'encadrement, la maîtrise et aux équipes.
- Maintenir la communication entre les salariés et les correspondants habituels prioritaires.
- Définir les moyens de liaison entreprise/salariés et salariés/salariés.
- Prendre des nouvelles régulières des salariés confinés ou atteints, ainsi que de leur entourage.
- Organiser les remontées et les suggestions.
- Organiser le maintien du contact régulier avec sous-traitants et prestataires de services.

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

Annexe 1 : Télétravail dans le contexte Covid 19

Outils et espaces de travail

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

Postures de travail

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

Articulation des temps de vie

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

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

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

Régulation de l'activité

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

Collectifs de travail

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

Management des équipes

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

Soutien aux supérieurs hiérarchiques

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

Annexe 2 : Conduite à adopter vis-à-vis des salariés de retour au travail après un arrêt potentiellement lié au covid-19

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

La société française de médecine du travail (SFMT) a émis des recommandations pour les médecins du travail des entreprises des secteurs d'activité autres que la santé, dont les travailleurs sont susceptibles d'être en contact avec des sujets covid-19+, notamment les sujets asymptomatiques.

Elle y préconise que le salarié contacte le service de santé au travail (SST) à l'issue de son arrêt de travail ainsi que des mesures soient adoptées jusqu'à 21 jours après le début des symptômes.

Ces recommandations s'adressant au médecin du travail et non à l'employeur, il apparaît souhaitable de prendre contact (en assurant une traçabilité de ce contact) avec les salariés en arrêt pour leur demander de contacter le SST, en indiquant les coordonnées de ce dernier, à l'issue de leur arrêt, avant la reprise du travail, si cet arrêt est lié au covid-19.

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

Annexe 3 : Prise de température

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

La question de la prise de température avant de pénétrer sur un site est parfois envisagée comme un moyen de limiter la propagation du covid-19.

Une telle pratique est déconseillée par le ministère du travail car elle peut être faussement rassurante en ne détectant pas des personnes infectées : cas des personnes asymptomatiques ou sans fièvre ; également, le portage viral peut débiter 2 jours avant l'apparition de symptômes ou la fièvre peut être masquée par la prise d'antipyrétiques.

Elle est toutefois possible « dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution » mais ne peut être rendue obligatoire et peut être refusée par un salarié, sans conséquence sur sa rémunération si ce refus l'empêche d'accéder à son poste de travail.

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

Pour les salariés

Une telle mesure peut faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du CSE, ainsi qu'à l'inspection du travail

Les points suivants sont à prendre en considération :

- Cela ne peut être réalisé que par un dispositif extra corporel (par exemple caméra IR), sans enregistrement des données.
- Les salariés doivent être préalablement informés du dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet), de son objectif et des conséquences du dépassement de la température fixée pour l'accès au site. Des garanties doivent être données sur l'absence de suites à un tel dépassement.
- Les personnes présentant une température supérieure à 38° C en sont informées, de préférence par la ligne hiérarchique (et non par la société de gardiennage ou de sécurité chargée du contrôle...), et ne pénètrent pas sur le site avant d'avoir reçu un certificat médical ce qui amène nécessairement à une consultation du médecin du travail ou du médecin traitant qui délivreront, le cas échéant, un arrêt de travail.

Pour les transporteurs et les salariés d'entreprises extérieures

Des mesures permettant de refuser l'accès au site à une personne susceptible de présenter une contamination par le covid-19 telles qu'une prise de température ou un questionnaire relatif aux symptômes de contamination ne peuvent être mises en place qu'après une information préalable de son employeur (transporteur ou entreprise extérieure) et, le cas échéant, une mise à jour, selon le cas, du protocole de sécurité ou du plan de prévention.

Annexe 4 : Port de masques

La question de l'utilité du port de masques pour lutter contre la transmission du covid-19 se pose pour les entreprises de l'industrie chimique.

La [note de synthèse](#) rédigée par France Chimie fait le point sur les différents types de masques, en particulier sur les masques anti projections à usage non sanitaire, généralement textiles, développés dans le cadre de l'épidémie de covid-19.

Ces masques ont un effet barrière. Quand ils sont portés par une personne :

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

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

Pour les personnes présentes sur les sites de l'industrie chimique, si la distanciation sociale et les gestes barrières sont respectés, à ce stade, il n'apparaît pas nécessaire de systématiser le port de masques.

Toutefois, l'évaluation des risques peut rendre leur port souhaitable. C'est en particulier le cas lorsque l'on ne peut pas garantir la distanciation sociale.

Au-delà de ces situations, il convient sans doute de noter l'évolution des autorités sanitaires sur le sujet et de se préparer à l'idée d'une généralisation du port de masque pour l'ensemble de la population, notamment dans la perspective du déconfinement, avec de probables répercussions en situation professionnelle.

Dans tous les cas il apparaît important de respecter les recommandations suivantes :

- S'assurer de la qualité des masques fournis aux salariés et éviter les masques personnels ou « artisanaux » : la liste des producteurs figure sur le [site du gouvernement](#).
- Tenir compte de la durée de port et du nombre de lavages possibles pour évaluer le nombre de masques nécessaires.
- Envisager de fournir des masques aux personnes extérieures, conducteurs... (et le cas échéant de les récupérer à l'issue de leur intervention).
- Il est impératif d'associer les gestes barrière dont le port de masque n'exonère pas et de fixer et afficher des consignes/procédures pour le port et la gestion :
 - o comment mettre un masque ;
 - o comment le retirer sans contaminer les mains ou les surfaces ;
 - o si le masque n'est pas à usage unique, comment le laver et le stocker en évitant une perte d'efficacité ou une contamination.

Des informations détaillées et illustrées sont mises à disposition par l'[INRS](#) ou figurent dans le [référentiel AFNOR](#) (chapitre 9).

Si le port du masque est imposé dans toute ou partie de l'entreprise, il convient de modifier le règlement intérieur, tel que décrit à l'annexe 3.

Annexe 5 : Autres équipements de protection

Lunettes et visières

La pénétration du covid-19 dans l'organisme se fait via les muqueuses. Une contamination par les yeux n'est donc pas à exclure a priori. Des équipements de protection des yeux (visières ou lunettes), qui ne se substituent pas à une protection respiratoire (masque) et ne protègent pas contre la principale cause de contamination qui se fait via les mains (dont le contact main-œil), sont utilisés dans les activités de soins mais ils ne se justifient pas forcément pour les autres secteurs, dont l'industrie. Une évaluation des risques permet d'identifier si leur port (associé à des règles d'hygiène strictes) est préconisé pour certaines situations de travail.

Gants

Le respect des gestes barrières, en particulier le lavage des mains, constitue la mesure prioritaire contre la propagation du covid-19. Toutefois, l'évaluation du risque permet de déterminer la pertinence du port de gants.

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

Si les gants utilisés ne sont pas jetables, les moyens pour assurer leur désinfection sont mis à disposition.

Annexe 6 : Mesures à prendre dans le cadre du déconfinement

A la suite du discours du Président de la République le 13 avril 2020, annonçant un possible déconfinement à compter du 11 mai, les mesures ci-dessous sont préconisées afin de concilier la reprise de l'activité économique et la préservation de la sécurité des salariés.

Ces recommandations ont vocation à s'appliquer à compter de la fin du confinement et pourront évoluer et/ou être prolongées selon l'évolution de la situation sanitaire et des mesures gouvernementales. Elles complètent les dispositions du guide qui continuent à s'appliquer.

Accompagner la réouverture des lieux de travail

- ❑ Organiser le retour progressif des salariés sur les sites (par rotation, par service, par activité...) et/ou poursuivre le recours au télétravail, pour les postes le permettant, afin de limiter le nombre de salariés présents simultanément (se reporter à l'annexe 1 pour les pratiques en matière de télétravail)
- ❑ Mettre en place un processus d'accueil des salariés retournant sur site, par exemple via une attestation par laquelle ils s'engagent à respecter sur le site les gestes barrières sanitaires et les différentes consignes édictées par l'entreprise (voir modèle page suivante)
- ❑ En cas de mise en place d'un processus de prise de température pour les collaborateurs, respecter le protocole national de déconfinement édité par le Ministère du Travail :
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/protocole-national-de-deconfinement-pour-les-entreprises-pour-assurer-la>
- ❑ Organiser un décalage des horaires de travail, lorsque cela est possible, afin d'éviter aux salariés de prendre les transports en commun pendant les horaires d'affluence
- ❑ Encourager les salariés à utiliser des moyens de transports individuels ou s'assurer qu'ils sont en capacité de se conformer aux dispositions définies par les entreprises de transports en commun
- ❑ Organiser une communication préalable avec les IRP pour présenter les mesures mises en œuvre relatives au déconfinement ainsi qu'avec l'ensemble du personnel. Solliciter le service de santé au travail pour participer à cette communication.

Garantir le respect des règles de sécurité et des gestes barrières

- ❑ Renforcer les mesures de nettoyage des locaux notamment des zones sensibles (poignées de porte, boutons d'ascenseurs ...). Assurer un nettoyage complet des établissements qui auraient été fermés avant le retour des salariés.
- ❑ Mettre à disposition des moyens de protection adaptés au poste de travail (par exemple du gel hydroalcoolique, des masques, ...)
- ❑ S'assurer du respect des règles de distanciation sociale dans les espaces bureaux et dans les salles de réunion (par exemple en réduisant la capacité de réception des salles ou en espaçant les postes de travail)
- ❑ Privilégier les réunions à distance (conférence téléphonique et visioconférence)
- ❑ Fermer les espaces cafétéria et de restauration s'il n'est pas possible d'assurer le respect des règles de distanciation et favoriser la vente de restauration à emporter
- ❑ Faire vérifier et nettoyer les circuits de climatisation, étant donné qu'il subsiste un doute sur le mode de transmission du Covid et qu'il est fortement probable qu'il puisse se transmettre également par l'air

Définir le cadre des déplacements professionnels

- ❑ Doter les salariés itinérants de matériels de protection (masques de protection, gel hydroalcoolique,...)

- Suspendre la participation aux séminaires en présentiel
- Limiter les déplacements professionnels en France en privilégiant la tenue de réunions digitales
- Respecter les normes de sécurité et d'hygiène en vigueur, en cas de déplacements professionnels en France, essentiels à l'activité

Apporter une attention particulière aux situations individuelles de salariés

- Adapter les conditions de travail des salariés à risque de développer une forme grave de la maladie ou dont un proche est à risque :
<https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>
- Maintenir le télétravail pour les salariés actuellement en télétravail, qui seraient contraints de continuer à garder leurs enfants en cas de non réouverture de l'école de leurs enfants

PROPOSITION DE DOCUMENT A FAIRE SIGNER AUX SALARIES

Cas où l'activité professionnelle n'est pas possible hors télétravail

- > Mon état de santé actuel m'expose à un risque de développement d'une forme sévère du COVID-19 (critères listés ici)
Une activité professionnelle n'est envisageable qu'en télétravail.
Si ce dernier ne m'est pas proposé, je prends contact avec mon médecin traitant.
- > Je présente ou j'ai présenté des symptômes suspectant un COVID-19 (fièvre, toux, difficultés respiratoires...) ou j'ai été confirmé atteint par le COVID-19.
Une période de 21 jours après l'apparition des premiers symptômes doit être respectée avant la reprise d'activité hors télétravail.
Je prends contact avec mon médecin traitant. Si l'arrêt de travail est inférieur à 21 jours et le télétravail ne m'est pas proposé, je prends contact avec le service de santé au travail avant la reprise.
- > J'ai été en contact « modéré/élevé » (moins d'un mètre pendant plus de 15 min) avec une personne suspectée ou diagnostiquée COVID-19 au cours des 14 derniers jours.
J'informe mon employeur d'une suspicion de contact avec le virus.
Si le télétravail ne m'est pas proposé, je prends contact avec mon médecin traitant ou le service de santé au travail afin de définir la conduite à tenir.

Nom :

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

Je m'engage à signaler immédiatement à mon supérieur hiérarchique toute évolution de ma situation par rapport aux cas cités ci-dessus, dans le respect du secret médical.

J'atteste avoir pris connaissance du présent document.

Je souhaite être contacté par mon manager. OUI / NON

Signature

Informations complémentaires

On trouvera des informations sur les obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie dans le [focus juridique](#) disponible sur le site de l'INRS qui a été élaboré en référence au document « [Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés](#) » établi par le ministère chargé du Travail.

On trouvera des fiches conseils métiers sur le site du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

En particulier, les fiches "**Personnels de bureau rattachés à la production**" et "**Gestion des locaux communs et vestiaires**" présentent un intérêt pour notre profession.