

GESTION DE LA PANDÉMIE COVID-19

JUILLET 2020



Guide d'aide à la décision à destination des Ehpad



Une pandémie de COVID-19 en rapport avec le virus SRAS-CoV-2 évolue depuis décembre 2019 à partir de la Chine, et en France depuis fin janvier 2020.

Face à cette épidémie, les ministères en charge de la santé et du travail diffusent régulièrement des messages de prévention à l'attention du public, des voyageurs, des professionnels de santé, des salariés et des chefs d'entreprise et les adaptent à la situation de l'épidémie.

En entreprise, l'employeur devra actualiser son évaluation des risques afin de décider des mesures adaptées à la continuité de l'activité, prenant en compte les consignes sanitaires propres à garantir la santé des salariés.

Le télétravail est la règle pour tous les postes qui le permettent.

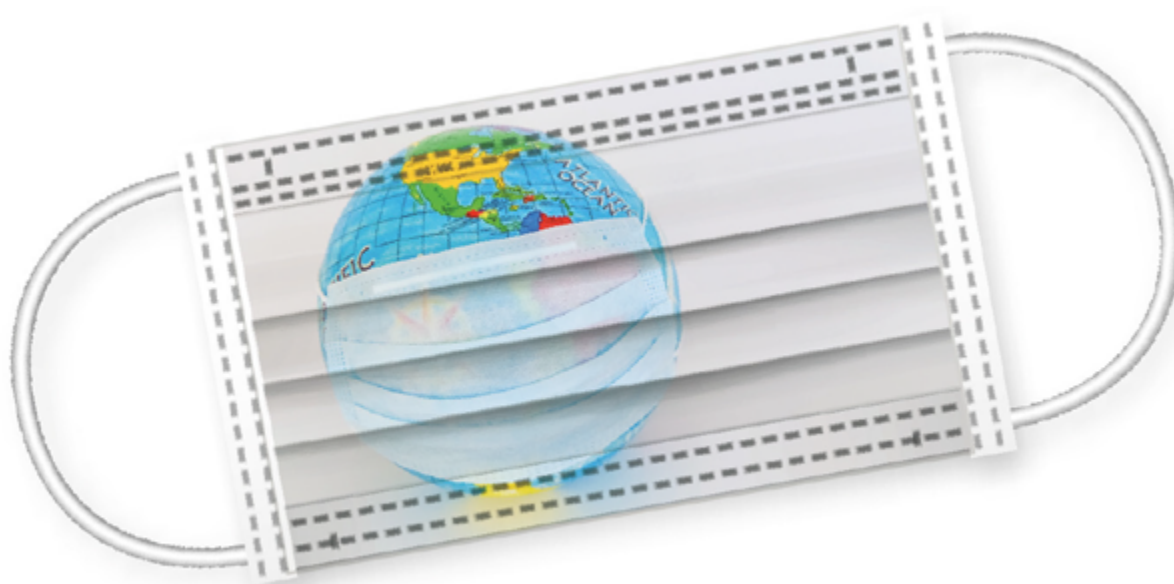
Pour les postes non éligibles au télétravail et pour lesquels le maintien de l'activité est jugé indispensable, les règles de distanciation sont mises en place.

Afin de gérer au mieux la crise et la période de déconfinement, il est utile de se poser les bonnes questions. Cette trame doit vous permettre de situer votre plan de gestion de crise et vous aider à mettre en place des actions afin de protéger la santé et la sécurité des salariés et d'assurer une continuité de service auprès de vos résidents.

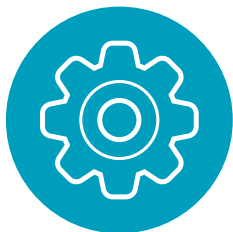
Les nouvelles procédures, modes opératoires et consignes sont diffusés de manière systématique à l'ensemble des salariés selon l'organisation interne de l'établissement.

La diffusion de ces derniers doit être visée par les salariés et l'ensemble de la ligne managériale.

Pour des raisons de protection et de prévention de la santé et de la sécurité des salariés, l'établissement doit mettre en place un dispositif de contrôle de l'application et du respect des consignes établies dans le cadre de la gestion de crise du COVID-19.



1
ASSURER
LA CONTINUITÉ
D'ACTIVITÉ



6
GERER LES ACTIVITÉS
ANNEXES,
LES ACCIDENTS,
LES INCIDENTS

2
METTRE À JOUR LE
DOCUMENT UNIQUE



7
INFORMER
LES INSTANCES
REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL

3
DÉFINIR UN CADRE
HIÉRARCHIQUE



8
COMMUNIQUER
À L'EXTÉRIEUR
DE L'ENTREPRISE

4
METTRE EN ŒUVRE
LES MESURES
DE PRÉVENTION
ET DE PROTECTION



9
ASSURER
LA SURVEILLANCE
MÉDICALE
DES SALARIÉS

5
FORMER ET INFORMER
LES SALARIÉS



10
RÉALISER
UN RETOUR
D'EXPÉRIENCE
EN SORTIE DE CRISE

1 / ASSURER LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ, ÉVITER LES RISQUES

Une analyse de continuité d'activité doit permettre d'identifier :

- ✓ Les critères de maintien des activités ;
- ✓ Les aménagements nécessaires ;
- ✓ Les conditions de suspension de certaines activités.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Cette analyse doit permettre d'identifier les activités selon leur importance, d'en réduire le nombre en identifiant celles indispensables pour les résidents et pour le fonctionnement de l'établissement.

Cette analyse doit permettre d'identifier également les compétences requises, ainsi que les personnels potentiellement en charge des activités avec éventuellement les formations nécessaires pour assurer la sécurité des salariés lors de nouvelles missions.

Une liste est établie et fixe :

- ✓ Les activités supprimées ;
- ✓ Les activités maintenues avec leur motif de maintien, en précisant les éventuels aménagements pour le maintien de l'activité.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Cette liste sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés. Cette liste est évolutive et tiendra compte du renforcement ou de l'allègement des mesures gouvernementales.

COMMENTAIRE :

.....
.....
.....
.....

2 / METTRE À JOUR LE DOCUMENT UNIQUE, ÉVALUATION DES RISQUES

Dans le cadre de la gestion de crise liée à l'épidémie du COVID-19. L'établissement se doit de mettre à jour son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. A ce titre, l'employeur devra procéder à l'identification et l'analyse des risques liées à cet agent pathogène, veiller à l'impact sur les autres risques professionnels et proposer des mesures de prévention appropriées.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :

L'évaluation doit permettre d'identifier et d'analyser les risques professionnels suite à la mise en place des mesures de prévention et de protection face au COVID-19. La modification des organisations de travail, la mise en place de nouveaux protocoles sanitaires ou le port d'équipements de protections individuelles supplémentaires, peuvent impacter directement les activités de travail et modifier les conditions d'exposition des salariés aux risques professionnels.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

L'évaluation doit permettre d'identifier et d'analyser les risques encourus lors des différentes interventions des salariés dans les situations où le résident :

- ✓ Peut-être asymptomatique : porteur du virus sans le savoir ;
- ✓ Présente des symptômes ;
- ✓ Est diagnostiqué positif.

Le résultat de cette évaluation sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés et un protocole spécifique sera mis en œuvre.

COMMENTAIRE :

3 / DÉFINIR UN CADRE HIÉRARCHIQUE

Une autorité hiérarchique doit être clairement identifiée et joignable pendant les horaires d'activité et le cas échéant en urgence afin de compléter l'information des salariés sur les modes opératoires et consignes (*) à mettre en œuvre et/ou valider toute dérogation (**) ou exception aux consignes qui devront être préalablement justifiées.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Cette nouvelle organisation sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés

(*) Pour rappel, les modes opératoires/consignes sont l'ensemble des étapes/actions pour effectuer une tâche donnée. Chaque étape /action est minutieusement décrite pour que le mode opératoire soit facile à suivre et compréhensible par tous. Ils auront été présentés oralement par un responsable ou tout autre personne ayant autorité pour le faire.

(**) Une dérogation est une autorisation permettant de déroger au mode opératoire/consigne fixé par l'employeur. La dérogation sera systématiquement écrite et justifiée. Les mesures de prévention et de protection devront conserver un niveau de prévention et de protection équivalent au mode opératoire ou à la consigne.

COMMENTAIRE :



Un référent COVID-19 sera nommé par la direction, il pourrait être le référent/ animateur prévention des risques professionnels de l'établissement. Il sera chargé de définir, mettre en œuvre et contrôler, en concertation avec la direction et les instances représentatives du personnel, la mise en place des mesures de prévention et de protection liées à la protection contre le COVID-19. Par exemple, il pourra :

- ✓ Définir, avec la direction et les instances représentatives du personnel, les mesures de prévention spécifiques ;
- ✓ Contribuer au choix des équipements de protections collective (poste d'accueil, bureaux, etc.) et individuelle et sensibiliser à leur bonne utilisation ;
- ✓ Assurer un affichage fort et visible des consignes sanitaires dans l'établissement pour sensibiliser les salariés ou visiteurs et faire respecter les mesures décidées par la direction ;
- ✓ Animer les réunions d'information régulières auprès du personnel en poste ;
- ✓ Accueillir les nouveaux salariés afin de les informer des règles d'hygiène et de sécurité prises par l'établissement ;
- ✓ Participer à l'élaboration du plan de prévention si coactivité avec des prestataires de services hôteliers et/ou des entreprises extérieures (exemple : intervention de maintenance, intervention de dépannage de prestataire extérieur pour la restauration, réalisation de travaux, etc.) ;
- ✓ Participer à la veille des évolutions des consignes sanitaires induites par le COVID-19 afin de réadapter les mesures de prévention si nécessaire ;
- ✓ Participer à l'élaboration du mode opératoire spécifique pour les pompes funèbres, les pompiers ou les ambulanciers, etc.

La formation du référent COVID-19 lui permettra de maîtriser les compétences de base en matière de risques professionnels et particulièrement l'exposition au risque biologique ainsi que les règles sanitaires et gestes barrières.

COMMENTAIRE :

.....

.....

.....

.....

4 / METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION

4.1 Détection COVID-19

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Afin d'adapter les mesures de prévention et de protection prévues dans l'analyse des risques, il est nécessaire de vérifier l'état de santé du résident et des familles (asymptomatique, symptôme ou de cas diagnostiqué COVID-19 avéré). Pour cela des modalités de vérification doivent être formalisées.

Les modalités fixeront :

- ✓ Le personnel chargé des vérifications ;
- ✓ Le délai entre l'intervention et la vérification^(*) ;
- ✓ Les modalités d'exécution ;
- ✓ La traçabilité ;
- ✓ La remontée d'information en cas de situation avérée

Les modalités seront portées à la connaissance de l'ensemble des salariés

^(*) Le délai doit permettre de mettre en place les mesures de prévention et de protection nécessaire face à la situation et d'informer la ligne managériale de la situation pour validation.

COMMENTAIRE :

.....

.....

.....

.....



4.2 Modes opératoires

L'établissement doit aviser l'ensemble des familles et les informer des mesures de prévention et de protection lors de leur visite au sein de l'établissement. Les mesures doivent respecter l'ensemble des gestes barrières afin de protéger les résidents (par exemple : lors des activités d'animation des résidents), les familles et le personnel de l'établissement.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :

Les modes opératoires doivent être modifiés afin de garantir :

- ✓ En début et fin de poste, la mise en œuvre de consignes complémentaires et précises pour les salariés concernant la gestion de leur tenue vestimentaire civile et leur tenue vestimentaire de travail ;
- ✓ La mise en œuvre de consignes complémentaires et précises pour les salariés afin d'adapter les conditions d'intervention auprès du résident ^(*) ;
- ✓ La mise en œuvre de consignes complémentaires en matière de bionettoyage incluant à minima le nettoyage de la chambre du résident, des parties communes, des bureaux, en apportant une attention particulière au niveau des points de contact des mains (poignées de porte, interrupteurs, rampes d'escalier, etc.) ;
- ✓ La coordination avec les autres services y compris les fonctions supports (restauration, animation, services administratifs, etc.) ;
- ✓ L'emploi des protections individuelles complémentaires auprès des salariés intervenants auprès des résidents ;
- ✓ Les modalités d'approvisionnement des équipements de protection ;
- ✓ La gestion et le traitement des déchets ;
- ✓ La gestion et le traitement du linge des résidents, etc.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Les modes opératoires seront portés à la connaissance de l'ensemble des salariés, le Conseil de la Vie Sociale doit également en être informé.

(*) A titre d'illustration les procédures relatives à l'organisation de temps collectifs devront être mises en œuvre en assurant uniquement le service strictement indispensable afin de limiter les contacts pour un grand nombre de résidents ; les modes opératoires incluront les tâches à effectuer en imposant le respect de la distance minimale préconisée à ce jour par les institutions sanitaires.

4.3 Équipement de protection individuelle complémentaire

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

L'ensemble des protections individuelles complémentaires sera défini en amont par l'établissement en fonction de l'analyse de risques réalisée par type d'activité.

La liste des équipements de protection est communiquée à l'ensemble des salariés.

Si l'approvisionnement n'est pas possible, il sera prévu d'organiser différemment les activités pour concilier la continuité d'activité et la protection des salariés.

La liste des équipements sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés

COMMENTAIRE :

La rédaction des consignes, la formation et l'information auprès des salariés s'appuient sur des préconisations validées par les autorités sanitaires. Sur l'ensemble des documents, la source devra être citée ainsi que la date à laquelle l'information a été collectée sur les sites faisant références.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :

Afin de garantir les mesures de prévention et de protection des salariés dans le temps, l'établissement doit :

- ✓ Identifier ses besoins en matière d'équipement de protection ;
- ✓ Evaluer les quantités suffisantes et appropriées à la nature et au nombre d'interventions réalisées (cf. analyse de risque) ;
- ✓ Définir et cartographier les filières d'approvisionnement ;
- ✓ Concevoir des consignes d'approvisionnement des salariés ;
- ✓ Le cas échéant, remonter aux autorités compétentes, généralement l'ARS, les informations demandées (par exemple : inventaire des stocks en matière d'EPI, de consommables, etc.).

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :

Afin de garantir le respect des mesures de prévention et de protection, l'établissement doit, par une communication uniforme et formelle à l'ensemble des salariés, les informer qu'ils ne doivent en aucun cas intervenir auprès d'un résident s'ils ne disposent pas des équipements de protection individuelle définis par l'employeur dans le cadre des activités de travail en corrélation avec les analyses de risques.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :

5 / FORMER ET INFORMER LES SALARIÉS

La formation et l'information sur le bionettoyage des locaux (attention aux points de contacts), les gestes barrières et le bon emploi des protections individuelles doivent être dispensés à chaque salarié (y compris la ligne managériale et le personnel en CDD ou intérimaire). L'établissement devra s'assurer de la bonne compréhension et acquisition des connaissances.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :



6 / GÉRER LES ACTIVITÉS ANNEXES, LES ACCIDENTS ET LES INCIDENTS

Les déchets générés lors de l'activité (EPI, mouchoirs, lingettes, etc.) peuvent être une source de contamination si leur gestion n'est pas organisée. Un mode opératoire sera mis en place en ce sens et concernera le traitement et l'élimination des déchets.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Le mode opératoire sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés

COMMENTAIRE :

Au même titre que précédemment, la gestion d'une situation d'urgence peut exposer le salarié au COVID-19. Pendant les périodes de crise et de déconfinement, il est nécessaire de rédiger un mode opératoire sur les mesures à prendre en cas d'accident, d'incident grave ou de cas de suspicion de COVID-19 au sein de l'établissement.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

Le mode opératoire sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés

COMMENTAIRE :

7 / INFORMER LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Une information du personnel et du CSE est réalisée et porte sur la modification des procédures, notamment les mesures à suivre en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause le COVID-19.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

L'information portera également sur :

- ✓ Les activités maintenues ;
- ✓ Le nombre de salariés exposés ;
- ✓ Les nouvelles modalités d'intervention ;
- ✓ Les mesures de prévention et protection associées.

COMMENTAIRE :



8 / COMMUNIQUER A L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Les familles, les proches et autres professionnels de santé extérieurs ont un rôle important dans le dispositif de protection des résidents et salariés. Afin de garantir l'ensemble des mesures barrières fixé dans l'organisation du travail, l'établissement communique par tout moyen approprié auprès des visiteurs extérieurs récurrents, sur les mesures mises en œuvre pour assurer la continuité de l'activité. Le mode de communication choisi doit garantir qu'ils en ont une connaissance personnelle.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :



9 / ASSURER LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES SALARIÉS

L'exposition à un agent pathogène doit conduire à une surveillance médicale spécifique. L'identification des salariés exposés au COVID-19 doit mener l'établissement à établir la liste des salariés exposés en y associant le travail réalisé par ces derniers.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

D'une part, sur la base de cette identification, une information est faite au médecin du travail, de la continuité de certaines activités et de l'exposition de certains salariés au COVID-19.

D'autre part, une demande doit être faite au service de santé au travail pour mettre en place un dossier médical spécial par salarié concerné.

COMMENTAIRE :



10 / RÉALISER UN RETOUR D'EXPÉRIENCE EN SORTIE DE CRISE

Pendant la crise sanitaire, de nouvelles pratiques et de nouvelles modalités d'organisation se sont mises en place, il est important de faire un bilan de cette période. Ce point d'étape est à réaliser de manière collective et participative.

Pour cela, organiser un retour d'expérience 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.

- FAIT
- EN COURS
- A FAIRE

COMMENTAIRE :

