



Réseau des Référents
Handicap

Réseau des Référents Handicap Nouvelle-Aquitaine « Sud »

Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques

Accompagnement à la reprise d'activité en période d'épidémie de Covid-19

» Protéger la santé des salariés vulnérables

» Soutien psychologique des personnels fragiles ou isolés



Retour sur le cycle
de visioconférences mai/juin 2020



Afin d'accompagner au plus près les entreprises pendant cette crise sanitaire inédite, l'Agefiph a mis en place une série de visioconférences avec des intervenants experts sur le thème de l'accompagnement à la reprise d'activité suite à la période de confinement.

Merci au Dr Aurélia Mallet, médecin coordonnateur à l'AH1 33, au Dr Patrick Labarsouque, médecin coordonnateur au Service de Santé au Travail des Landes ainsi qu'à Karine Portais, psychologue clinicienne à l'Association pour la Réadaptation et l'Intégration (ARI) de leur participation à ces temps d'échanges avec les employeurs.

Vous retrouverez dans ce document l'essentiel des échanges ainsi qu'une série de ressources et documents utiles.

Bonne lecture !



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Protéger la santé des salariés vulnérables

14 mai 2020 avec le Dr Aurélia Mallet, **médecin coordonnateur, AHI33**

20 mai 2020 avec le Patrick Labarsouque, **médecin coordonnateur, SSTL**

Qui sont les personnes fragiles ?

Quelles modalités de communication entre l'employeur et le salarié concernant ces vulnérabilités ou des craintes potentielles pour une reprise d'activité ?

Quels sont les accompagnements proposés par les services de santé au travail ?

À retenir / Coronavirus-COVID 19

Le **délai d'incubation** (période entre la contamination et l'apparition des premiers symptômes) du COVID-19 est de **3 à 5 jours en général**, mais peut s'étendre **jusqu'à 14 jours**.

La **période de contagion** s'étend de 24 à 48h avant l'apparition des symptômes jusqu'à environ 7 jours après.



Qui sont les personnes considérées « à risques » face au COVID-19 ?

L'ensemble de la population est susceptible de contracter la maladie COVID-19. En revanche, les probabilités d'atteintes graves sont augmentées par certaines pathologies.

Ces critères sont complexes... Afin de déterminer si une personne est « à risques » pour le COVID-19, il est essentiel qu'elle soit accompagnée par un professionnel de santé. Cela peut-être le médecin du travail qui a l'avantage de connaître le poste et d'intervenir dans l'entreprise, mais aussi le médecin traitant. Si la personne est déclarée « à risques » et que les mesures barrières ne peuvent pas être renforcées dans l'entreprise, le médecin lui remettra un **certificat d'isolement**.

Le **Haut Comité de Santé Publique** considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont les suivantes :

- les personnes âgées de **65 ans et plus**,
- les patients aux **antécédents cardiovasculaires** ou avec une **hypertension** artérielle compliquée ou qui ont eu un AVC,
- les **diabétiques** insulino-dépendants non équilibrés,
- les personnes présentant une **pathologie chronique respiratoire** susceptible de décompenser lors d'une infection virale,
- les patients présentant une **insuffisance rénale** chronique dialysée,
- les malades atteints de **cancer** sous traitement,
- les personnes avec une **immunodépression** congénitale ou acquise
 - Plus vulnérables en raison de leur traitement. Attention ! ne pas arrêter son traitement !
- les malades atteints de **cirrhose** au stade B ou C
- les personnes présentant une **obésité** (indice de masse corporelle $> 30 \text{ kg/m}^2$)
 - situation très fréquente. Si cela ne représente pas un handicap au quotidien, ces personnes sont plus fréquemment admises et en réanimation et la réanimation est plus difficile.
- les femmes enceintes à partir du troisième trimestre de la grossesse
 - danger lié à la fièvre

Point de vigilance !

A noter que, la situation sanitaire étant en constante évolution, les informations relatives à sa gestion et aux dispositifs mis en place publiées dans le présent document sont également susceptibles d'évoluer, d'être modifiées.

Qu'est-ce le que le « certificat d'isolement » ?

Le certificat d'isolement donne droit à une personne vulnérable de ne pas reprendre le travail et d'être indemnisée au titre du chômage partiel. Ce document doit être remis à l'employeur par le salarié.

Deux catégories de salariés peuvent se voir délivrer un certificat d'isolement en l'absence de solution de télétravail :

- les **personnes vulnérables**,
- les **proches vivant au domicile des personnes vulnérables**.
Ceux-ci doivent consulter leur médecin traitant.

Une personne « à risques » peut-elle continuer de travailler ?

Oui. Le **certificat d'isolement** est remis à titre **préventif** et il ne comporte pas de date de fin. Le salarié peut toujours faire le choix de ne pas s'isoler. Il reste libre du risque qu'il prend ou non, cela dépend de ses conditions de travail, de confinement et de son envie... Il peut aussi revenir travailler après une période d'isolement, après avis du médecin du travail. Dans tous les cas, le salarié n'a aucune obligation d'informer son employeur de son statut médical.



Vulnérabilité et handicap ?

Les personnes vulnérables n'ont pas nécessairement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et inversement, beaucoup de personnes ayant une RQTH ne sont pas « à risques ».

Par exemple, une personne atteinte d'un TMS n'aura pas de sur-risque d'infection grave et une personne asthmatique grave n'a pas nécessairement de RQTH.

Secret médical



Une grande vigilance s'impose en ce qui concerne le **secret médical**. Le médecin du travail et le salarié sont les seuls à connaître la situation médicale du salarié. L'employeur est informé de l'arrêt de travail, mais pas de sa nature. Il n'a pas à en connaître le motif médical.

Un employeur ne peut ni demander à ses salariés s'ils sont « à risques », ni leur demander de remplir un questionnaire à l'arrivée en entreprise, ni tenir un registre ou une liste des personnes ayant une pathologie.

Le rôle de l'employeur

Quels sont les devoirs et responsabilités de l'employeur dans ce contexte de COVID-19 et de reprise d'activité ?

L'employeur a la responsabilité :

- de procéder à l'évaluation des risques ;
- de déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes (il peut avoir recours au médecin du travail pour cela) ;
- de respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires ;
- d'informer ses salariés des mesures dérogatoires

concernant les personnes « à risques » ou vivant avec une personne « à risques » ;

- de rappeler les notions clés autour de la maladie (symptômes, conduite à tenir...).

Il peut par exemple envoyer un courrier ou un email invitant les salariés à prendre rendez-vous avec le médecin du travail au besoin.

En période de déconfinement, il est important de rappeler aussi ce que sont les « cas contacts » et la conduite à tenir.

L'employeur suit les instructions données par les spécialistes (services de santé au travail, ministères) afin protéger la santé des salariés, mais aussi se protéger en cas d'attaque légale.



Il ne peut pas être reproché à un employeur de ne pas savoir s'il y a des salariés vulnérables dans son entreprise ou si un salarié vulnérable est resté en poste.

En revanche, un employeur qui a un doute sur la vulnérabilité d'un salarié peut toujours solliciter le médecin du travail pour une **visite occasionnelle à la demande de l'employeur** afin d'avoir son avis. Cela peut toutefois être délicat (comme pour les cas d'obésité qui reste visible malgré le secret médical). Encore une fois, l'employeur doit transmettre les informations au salarié et lui dire qu'il peut lui-même solliciter une visite.

La clé
=
une communication envers TOUS les salariés de l'entreprise

Quoi faire si un salarié présente des signes du COVID-19 ?

Quelle est la conduite à tenir pour le collectif de travail ?



L'employeur a l'obligation de ne pas accueillir un salarié présentant des symptômes. Ce dernier est tenu de suivre les consignes de son employeur afin de ne pas faire courir de risque à autrui.

Si un cas positif est déclaré dans l'entreprise, l'employeur contacte le médecin du travail qui pourra le renseigner sur la gestion des « cas contacts » (isolement, tests de dépistage, suivi...).

Toutes les personnes qui ont été en « contact » avec le salarié possiblement infecté sont isolées et testées (test virologique) à J+7. La définition de ces cas contact à risque est donnée par Santé Publique France. La recherche de cas contacts peut se faire avec le médecin du travail.

- > Si le résultat est négatif, la personne reste tout de même en éviction 14 jours.
- > Si le résultat est positif elle est prise en charge par son médecin et la recherche des cas contacts reprend.

Une personne « à risques » souhaite revenir au travail, quelle est la marche à suivre ?

L'employeur a l'obligation d'avoir vérifié que les conditions de reprise cette personne « à risques » sont réunies. Il adresse le salarié au médecin du travail pour avis.

Qu'en est-il des personnes qui ont pu être « fragilisées » par la situation de l'épidémie ou du confinement ?

Pour les personnes en souffrance en raison de la situation, il est aussi possible de solliciter la médecine du travail.



Qu'est-ce qu'un cas possible, un cas probable et un cas confirmé ?

Cas possible : Toute personne, ayant ou non été en **contact à risque*** avec un cas confirmé dans les 14 jours précédant l'apparition des symptômes, présentant des signes cliniques évocateurs de COVID-19.

* Qu'est-ce qu'un contact à risque ?

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact : hygiaphone ou autre séparation physique (vitre), masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas **ou** le contact, masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas **et** le contact, est considéré comme **contact à risque** toute personne :

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

Cas probable : Toute personne présentant des signes cliniques ou visibles de la maladie, mais non dépistée

Cas confirmé : Toute personne, symptomatique ou non, avec un résultat biologique (prélèvement nasopharyngé) confirmant l'infection

Source : Santé Publique France

Quoi faire en présence d'un cas suspect ?

La personne concernée consulte son médecin traitant. Si le cas est avéré, il est déclaré à l'Assurance Maladie. Puis, l'Assurance Maladie ou l'Agence régionale de santé procèdera à une investigation des personnes ayant été en contact avec la personne infectée.

Comment se passe le dépistage ?

Il existe deux types de tests :

- Les **tests virologiques (RT-PCR)** permettent de déterminer si une personne est porteuse du virus au moment du test grâce à un prélèvement par voie nasale.
- Les **tests sérologiques** permettent de rechercher si une personne a développé une réaction immunitaire après avoir été en contact avec le virus. Ces tests détectent la présence d'anticorps au moyen d'une prise de sang. Les tests sérologiques ne sont pas encore considérés comme un dépistage reconnu.



Est-il possible de dépister ses salariés ?

Les entreprises ne peuvent pas mettre en place de dépistage systématique.

Le rôle du médecin du travail et des services de santé au travail

Le médecin du travail est le référent médical de l'entreprise. Comme il connaît l'entreprise et les mesures mises en place, cela lui permet d'orienter au mieux l'employeur et les salariés.

Le médecin du travail informe le salarié sur les risques et, si le salarié est déclaré ou « à risques », lui transmet un **certificat d'isolement**. Le médecin du travail est tenu de respecter le secret médical, mais doit transmettre une fiche de visite à l'employeur.

Depuis le début du confinement, la **téléconsultation** a été déployée massivement, notamment pour les

consultations de personnes à risques, mais les visites peuvent aussi être réalisées en présentiel.

Depuis le 11 mai, et jusqu'au 31 août 2020, les médecins du travail sont autorisés à prescrire des **arrêts maladies** aux personnes atteintes ou présentant des symptômes évoquant le COVID-19. Ils peuvent également procéder à des tests de dépistage du COVID-19 dans certaines conditions.

Les services de santé au travail (SST) diffusent auprès des entreprises des messages de prévention sur le risque de contagion.

Ils les accompagnent dans la définition et la mise en œuvre de mesures adaptées de prévention et dans la réévaluation des risques (risques de contaminations, risques psychosociaux, risques liés à l'organisation du travail notamment en cas de forte activité, etc.).

Ils accompagnent également les entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.



La visite de reprise / pré-reprise

Un salarié veut revenir au travail, la visite de reprise/pré-reprise auprès du médecin du travail est-elle obligatoire ?

Si le salarié est en **télétravail** : pas de visite de reprise requise.

Si le salarié est en **arrêt de travail** prescrit par le médecin traitant depuis **plus de 30 jours** : la visite de reprise est obligatoire. En revanche elle n'est pas obligatoire après une période d'activité partielle ou après un arrêt maladie pour garde d'enfants.

Un salarié a toujours la possibilité de demander une **visite de pré-reprise** au médecin du travail. Il est recommandé que l'employeur l'informe de ce droit.



Soutien psychologique des personnels fragiles ou isolés

19 mai et 2 juin 2020

avec l'intervention de **Karine Portais, psychologue clinicienne** au sein du service **ARI Insertion – Prestataire d'Appuis Spécifiques**

Comment les accompagner pendant la phase de déconfinement ?

Comment gérer les risques et les craintes liés au Covid-19 ?

Les dispositifs à mobiliser

Quel effet la crise du Covid-19 et le confinement ont-ils pu avoir sur les personnes en situation de handicap ou de fragilité psychique ?

La situation sanitaire que le monde vient de traverser a bouleversé nos repères et nos modalités d'intervention. Les contradictions que nous vivons sont sources d'inquiétudes pour tous. On a tous fait face à des incertitudes (les articulations dedans/dehors, individuel/collectif, présent/absent ont été mises à mal) qui ont affecté notre rapport au temps. Certaines personnes, souvent non connues du secteur du soin, ont « décompensé » avec par exemple des angoisses autour du virus. Cela a pu être observé dans le secteur hospitalier.

En ce qui concerne le **confinement**, il a été constaté que les effets ont été assez contenus, limités pour les publics « fragiles ». Ils ont souvent une longueur d'avance, possédant des modes adaptatifs et des stratégies défensives pour se protéger. « Ça ne change pas grand-chose à ma situation. » « Je suis habitué à cela ». « Être chez moi, c'est être à l'abri. » Dès

le confinement, ce qui a été mis en avant par les personnes fragiles, c'était le fait qu'elles accomplissaient un acte citoyen en restant à domicile. La dimension altruiste a aidé à supporter cette situation exceptionnelle. La plupart ont conservé une synchronie avec le temps social grâce aux activités de réseautage social et au maintien des liens avec les soignants et les acteurs de l'insertion socio-professionnelle.

En revanche, le **déconfinement** peut parfois être générateur de plus de peurs, d'angoisses... L'être humain en général n'aime pas les incertitudes. L'imprévisibilité et l'inconnu sont potentiellement anxiogènes pour les publics fragilisés. Des changements qui peuvent paraître anodins, dérisoires peuvent être déstabilisants voire générer des interprétations catastrophiques. Il faut rester attentifs et vigilants.



Comment identifier des signes de fragilité psychologique liés au contexte du COVID-19 ou à la reprise d'activité ?

- La personne ne parvient plus à effectuer son travail
- Les retards (la personne n'arrive plus à se lever en raison de troubles du sommeil)
- L'irritabilité
- Les troubles cognitifs, de la concentration, l'inattention
- Les gestes professionnels qui se désorganisent
- Les doutes sur ses capacités professionnelles

Comment accompagner le retour des personnes fragiles ?

Quelles seraient les clés ou les premiers outils à transmettre aux employeurs et aux personnes qui s'occupent de la gestion du personnel ?

Face à la mise à mal des repères, il est nécessaire de maintenir un rythme quotidien, réintroduire une routine. Pour reprendre un rythme professionnel, il faut que les personnes plus fragiles puissent tout de suite **retrouver des repères**. Le changement, la nouveauté et l'inconnu suscitent de l'incertitude. Il faut donc préparer, anticiper dans la mesure du possible les changements.

D'où la nécessité de **communiquer**, d'introduire de la **lisibilité** et de la **prévisibilité**.

Pendant le confinement, le fait de ne pas avoir d'échéances était compliqué, déstabilisant. Il est important de mettre en place des mesures, qui seront transitoires, mais en **fixant des échéances**. Par exemple : « Nous en sommes là aujourd'hui. On refait le point dans 15 jours. » Cela permet de se projeter sur un retour à l'emploi.

Ce qui est important pour la personne fragile, c'est de **se recentrer sur son statut**

professionnel et pour l'employeur de lui **fournir un cadre**. Certaines personnes tiennent dans l'emploi en raison de la cohésion d'équipe, mais peuvent se retrouver en difficultés lorsque la relation avec les collègues change du fait des nouvelles dispositions et mesures en place.

Attention aux signaux faibles... Parfois ce qui semble un détail, peu fragiliser. Si une personne présente des signes, c'est qu'elle se signale en souffrance : il n'y a plus de frontière entre le médical et le professionnel. Ces signaux sont en quelque sorte « adressés » à l'employeur et il faut en tenir compte.

C'est un rôle très délicat à jouer pour l'employeur. Il est important de faire le point, de rectifier, d'aménager ou de réaménager. Il est d'ailleurs préconisé d'être à plusieurs, de ne pas entrer dans une relation duelle, dans l'intime ou la confiance.



Beaucoup de dispositifs de soutien (permanences téléphoniques...) ont été mis en place par différents acteurs : l'Agefiph, les réseaux hospitaliers, l'ANACT, etc. Les médecins du travail peuvent également accompagner les employeurs face à ce type de situations.

Est-ce que cette situation peut être le cadre d'appui à une communication vers un collectif de salariés sur le sujet de l'emploi et du handicap ?

Même si l'on traite de situations individuelles, la dimension collective est bien présente. Il s'agit souvent d'interventions qui entraînent une amélioration de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés. La dimension prospective est également très importante : pouvoir se projeter, anticiper. Il est important de donner une directive, une orientation. Cela peut être source de créativité dans les entreprises.

Pour une fois, les personnes en situation de handicap psychique ne sont plus les seules à avoir peur, à être angoissées. « L'éprouvé commun » peut montrer que tout le monde peut être vulnérable et cela peut avoir un effet positif. Nous ne sommes pas tous invalidés ou handicapés, mais « tous concernés ». Cela va peut-être faciliter le dialogue et amener les personnes fragiles à exprimer ce qu'elles vivent sans être stigmatisées.

Qu'est-ce que l'ARI Insertion ?

L'ARI (Association pour la Réadaptation et l'Intégration) a pour but d'accompagner des enfants, des adolescents ou adultes en situation de handicap psychique ou porteurs de troubles neuro-développementaux par l'intermédiaire de nombreux établissements et services.

Son service **ARI Insertion** a pour vocation de contribuer à **l'insertion, à la réinsertion ou au maintien en emploi**, en milieu ordinaire, de personnes reconnues en situation de handicap psychique.

Il intervient dans le cadre des **Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)**, définies et financées par l'Agefiph, sur prescription des référents de parcours : Cap Emploi, Pôle Emploi, les Missions Locales, Médecine du Travail. ARI peut également intervenir à la demande d'un employeur. Ses missions sont assurées par une équipe pluridisciplinaire composée de psychologues et de chargés d'insertion, intervenant également dans les situations de maintien en emploi.

ARI Insertion intervient auprès de personnes « stabilisées » ayant déjà un suivi médical et un statut de travailleur handicapé, désireuses de travailler.

La personne est accueillie quand elle est prête « à en dire quelque chose » de ses fragilités, de son handicap. Notre cadre d'intervention se co-construit avec la personne, sans oublier les prescripteurs et le réseau des partenaires. ARI intervient toujours « en appui » avec les partenaires et la personne. Chacun prend sa place et participe.

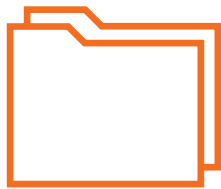
ARI vérifie l'adéquation entre les souhaits de la personne et la réalité professionnelle. On détermine vers où elle peut aller sans mettre en danger sa santé tout en s'assurant que cela soit compatible avec le marché du travail. L'équipe s'applique à repérer les conséquences du handicap en situation d'emploi et les ressources mobilisables chez la personne.

L'accompagnement se déroule en différents temps. Dans un premier temps, un suivi est proposé avec les psychologues afin d'identifier les potentialités et les besoins en matière d'accompagnement et d'aménagement. Puis avec les chargés d'insertion pour la mise en place et la sécurisation du parcours.

ARI peut accompagner à plusieurs étapes : définition du projet professionnel, formation, prise de poste maintien dans l'emploi, souffrance au travail...

Souvent le handicap, on le subit. Du fait de venir rencontrer ARI, la personne est active, elle s'approprie la démarche, cela a un effet réhabilitant.

C'est possible pour ARI de faire tomber certaines barrières en accueillant la personne d'abord en tant que travailleur avec des compétences, avant d'aborder la question du handicap et des limitations. Dans un second temps, on pourra avec la personne, identifier les indications professionnelles appropriées et les contre-indications majeures liées au handicap afin de préconiser certaines adaptations.



Ressources / documents utiles

Liens utiles

- Site du **ministère du Travail**
- Site du **ministère des Solidarités et de la Santé**
- Site de l'**Assurance Maladie**
- Site du **Service de Santé au Travail AHI 33**
- Site de l'**INRS**

Documents / Ressources

- Metodia – **Mesures exceptionnelles pendant la période de crise sanitaire Covid-19** – Agefiph
- **Protocole national de déconfinement** du ministère du Travail
- Covid-19 – **Les grandes lignes du plan de déconfinement pour les personnes en situation de handicap**
- Guide pratique « **Reprise d'activité en période d'épidémie de COVID-19** » et fiches prévention publiés par l'**AHI 33**
- Fiche « **Je reconstruis mon A.V.E.N.I.R** » à destination des salariés – SST des Landes/Présanse
- Guide « **Feuille de route – Reprise d'activité de mon entreprise** » – SST des Landes/Présanse
- Fiche « **Je renforce ma V.I.G.I.L.A.N.C.E.** » à destination des managers – SST des Landes/Présanse
- Fiche « **Je suis une personne contact d'un cas de COVID-19** » – Ministère des Solidarités et de la Santé
- **Fiches conseils métiers et guides** pour les salariés et les employeurs
- Une **subvention pour aider les TPE et PME** à prévenir le Covid-19 au travail
- « **Objectif reprise** » un outil gratuit pour les TPE et les PME mis en place par le ministère du Travail et déployé en région par le réseau Anact-Aract en lien avec les Direccte
- Fiche « **Définition de cas d'infection au SARS-CoV-2 (COVID-19)** » – Santé publique France

Pour toute question,
n'hésitez pas à vous
rapprocher de vos
interlocutrices dédiées à
l'accompagnement des
entreprises

En charge du Réseau des Référents Handicap,



Elvire Hernandez

Chargée d'Etudes et Développement
Délégation Régionale Agefiph
Nouvelle-Aquitaine
06 67 07 66 01
e-hernandez@agefiph.asso.fr

En charge de l'Offre de Conseil et d'Accompagnement,



Isabelle Régnier

Chargée d'Etudes et Développement
Délégation Régionale Agefiph
Nouvelle-Aquitaine
06 64 78 68 59
i-regnier@agefiph.asso.fr