

## CRISE SANITAIRE COVID-19 : RETOUR D'EXPÉRIENCE D'UN MÉDECIN DU TRAVAIL

- **37<sup>ème</sup> JOURNÉE DE L'ADHYS**
- **17/10/2022**

Dr Béatrice BIÉ

# REX

- **Préambule**
- **Année 2020-2021 : confinement**
- **Année 2020-2021 : déconfinement**
- **Maintenant en 2022 et après**

# PRÉAMBULE

- **Éléments de contexte du service de médecine de prévention**
  - ✓ Ce rex est celui d'un médecin du travail mais aussi celui d'un coordonnateur de service de médecine de prévention d'un Institut de Recherche
  - ✓ Dans un contexte d'effectifs réduits de médecins du travail sur l'année 2020
- **Crise sanitaire et santé**
  - ✓ Impacts sur la santé de la crise sanitaire en lien avec les modifications des conditions de travail et non les conséquences de la Covid-19 sur la santé
- **Ce contexte de gestion de crise**
  - ✓ implique d'autres services
  - ✓ nécessite une coopération étroite avec la RH, la prévention des risques, le fonctionnaire sécurité défense, ...

# PRÉAMBULE

- ✓ **avec mon homologue de la prévention des risques et les services RH** pour aider les structures
  - ✧ suite à la réorganisation du travail dans les unités de recherche : aider à gérer les conséquences de la suspension des expérimentations, les animaleries, le TT, les ASA, ...
  - ✧ avec les mesures de prévention à mettre en place et notamment les EPI avec le risque de pénurie de masques (d'autant qu'un grand nombre a été distribué aux hôpitaux) et les conduites à tenir
  
- ✓ **de nombreuses réunions ont été mises en place** pour décliner le plan gouvernemental et informer les différents acteurs sur le terrain (DR, RRH, CP, RP, ...)
  - ✧ CHSCT (5 au niveau national) et CSHSCT (58 au niveau régional) consacrés au Covid-19 exclusivement et à ses conséquences sur la santé et sur le travail
  - ✧ Réunions d'information pour les délégués régionaux et les RRH

# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

- **Conséquences sur le service et son fonctionnement**

- ✓ ***La rédaction des CAT*** vis-à-vis des personnes infectées par le SARS-CoV-2 et des cas contacts, la durée d'isolement, ....

- Entre février 2020 et mars 2022 : **15 CAT au rythme des évolutions gouvernementales**

- ✓ ***Passage à la téléconsultation (via Teams)***

- ✧ Totale pour continuer à fonctionner en confinement puis lors du déconfinement pour respecter les règles sanitaires

- ✧ Réactivité des services informatiques pour son déploiement

- ↪ **S'adapter à consulter à distance, en l'absence d'examen clinique**

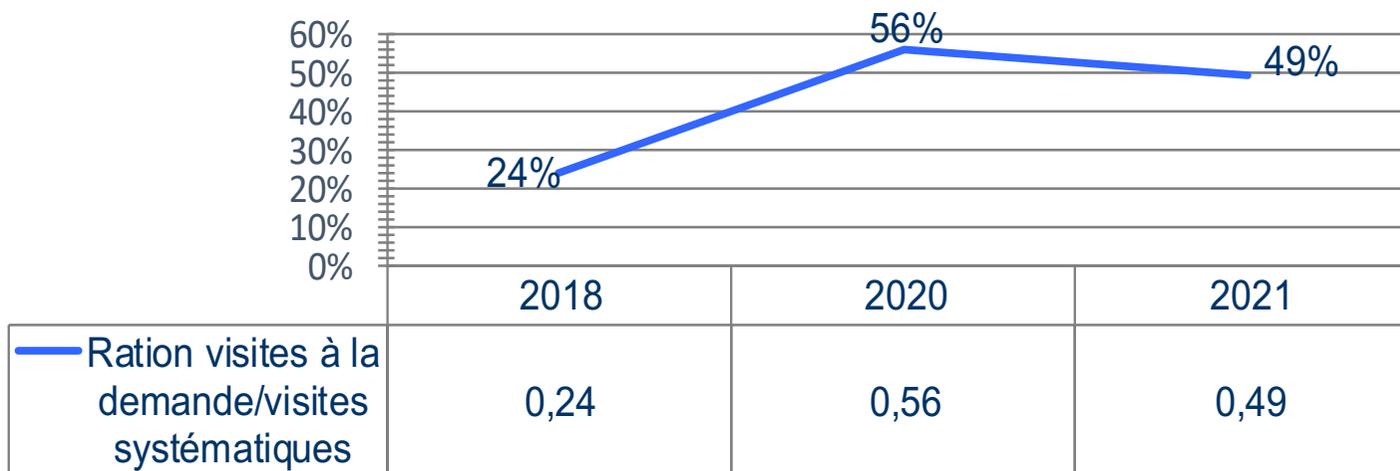
- ➔ Questionnaire de santé à la recherche de facteurs de vulnérabilité pour les personnels des PCA, les volontaires et les chercheurs

# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

- Conséquences sur les consultations

- ✓ Arrêt des visites périodiques
- ✓ Recentrage sur les visites à la demande

## Ration visites à la demande/visites systématiques



# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

## ✓ Recentrage sur les visites à la demande

Origine de la demande	Motif
Agents PCA /Chercheurs Covid-19	Mesures de prévention à mettre en œuvre et la recherche de facteurs de vulnérabilité
Agents susceptibles de développer une forme grave de la Covid-19	Anxiété suscitée : <ul style="list-style-type: none"><li>• par l'épidémie avant l'isolement,</li><li>• par l'isolement</li><li>• Par le retour sur site</li></ul>
Agents en souffrance (via AS)	La perte d'un proche du Covid-19 : traumatisme lié à la brutalité du décès, au sentiment d'impuissance et d'injustice, à la difficulté de faire son deuil du fait de l'impossibilité d'accompagner la personne décédée.

# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

Type	Motif
Zootechniciens	<p>Population qui a beaucoup été éprouvée dans le cadre de la crise sanitaire.</p> <p>La réduction des activités de recherche traduite par une augmentation de leur activité qui a perdu son sens. D'où une charge émotionnelle importante qui a été +/- bien vécue selon que la personne avait le soutien de sa hiérarchie ou était seule à gérer</p>
Volontaires Inserm	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ des volontaires sont venus en appui aux équipes hospitalières pour la réalisation des tests diagnostiques PCR.<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Avis médical a été demandé pour ce travail avec vigilance sur leur état de santé et les préventions mises à leur disposition dans les hôpitaux</li></ul></li><li>▪ pour les chercheurs qui ont orienté leurs recherches sur le SARS-CoV-2</li></ul>

# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

- **L'après-coup du télétravail et de crise sanitaire**

- ✓ **Conséquences sur la santé sont différentes selon :**

- ✧ Que l'on vit seul en appartement
- ✧ Qu'il faut gérer son travail et la garde des enfants
- ✧ Que l'on dispose ou non d'un espace de travail adapté et d'un matériel dédié

- ✓ **Principales plaintes (DURPS 2021)**

- ✧ Accentuation de la fatigue +++ /ressenti d'épuisement/ Burn out
- ✧ Difficulté à concilier/séparer vie privée/vie professionnelle
- ✧ Sur-connexion : TIC (réunions multipliées, élargissement des horaires de travail)
- ✧ Vécu d'isolement
- ✧ Interruptions/reports de projets dont la brutalité a pu entraîner une perte de sens et d'utilité du travail
- ✧ Ressenti de ne pas faire un travail de qualité



**ATTENTION AUX FACTEURS DE RPS**

# RAPPEL DES 6 FACTEURS DE RPS (Gollac)

1. **Intensité et temps de travail** ✓
2. **Exigences émotionnelles** ✓
3. **Autonomie** ✓
4. **Rapports sociaux**
  - ✓ Justice organisationnelle ✓
  - ✓ Soutien social ✓
  - ✓ Coopération ✓
  - ✓ Intégration dans un collectif ✓
  - ✓ Relations avec la hiérarchie
  - ✓ Violences (HM, HS, ...) ✓
5. **Conflits de valeurs**
  - ✓ Qualité empêchée ✓
  - ✓ Utilité ✓
  - ✓ Éthique
6. **Insécurité des situation de travail**
  - ✓ Sécurité de l'emploi
  - ✓ Soutenabilité du travail
  - ✓ Changements ✓

# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

## ✓ Conséquences sur le management

✧ Trouver une juste distance :

- faire confiance / ne pas surveiller
- préserver une autonomie / sans laisser les agents livrés à eux même

✧ Besoin de soutien de la part des agents a pu révéler au manager

- leurs difficultés à apporter une aide opérationnelle et
- a pointé la méconnaissance qu'ils avaient du travail de leurs agents



***Ressenti accru des managers (DUERPS 2021) :***

- ***des difficultés à manager leurs équipes***
- ***d'être insuffisamment formés à la fonction d'encadrement***

# ANNÉE 2020-2021 : CONFINEMENT

- **L'accompagnement institutionnel**
  - ✓ **Mise à disposition de documents d'information et de bonnes pratiques en coopération avec la psychologue du travail et l'ergonome**
    - ✧ Le confinement et son impact psychologique : quelques conseils
    - ✧ Le confinement et son impact sur l'organisation du travail : quelques conseils
    - ✧ Zoom sur la management à distance
    - ✧ Conseils ergonomiques sur l'aménagement de son espace de travail
  - ✓ **Mise en place de webinaires pour accompagner le travail à distance**
    - ✧ Pour les managers
    - ✧ Pour les chercheurs avec leurs doctorants
  - ✓ **Relai vers les numéros verts de soutien**

# ANNÉE 2020-2021 : DÉCONFINEMENT

*La consigne donnée a été d'un retour sur site progressif : 1 jour puis 2 puis 3*

- L'activité du service

- ✓ Poursuite des téléconsultations

- ✓ Répondre aux demandes de certains agents à rester en télétravail

- ✧ Surtout des agents des services administratifs

- ✧ Agents angoissés à l'idée d'être contaminés dans **les transports**

- ✧ Agents susceptibles de développer une forme de la Covid-19 : TT, ASA, retour sur site

- ✓ **Vigilance lors du retour sur site sur**

- ✧ les gestes barrières (gel, masque, distanciation, aération locaux)

- ✧ l'aménagement des postes de travail des personnels à risque : bureau seul, masque FFP2, horaires décalés



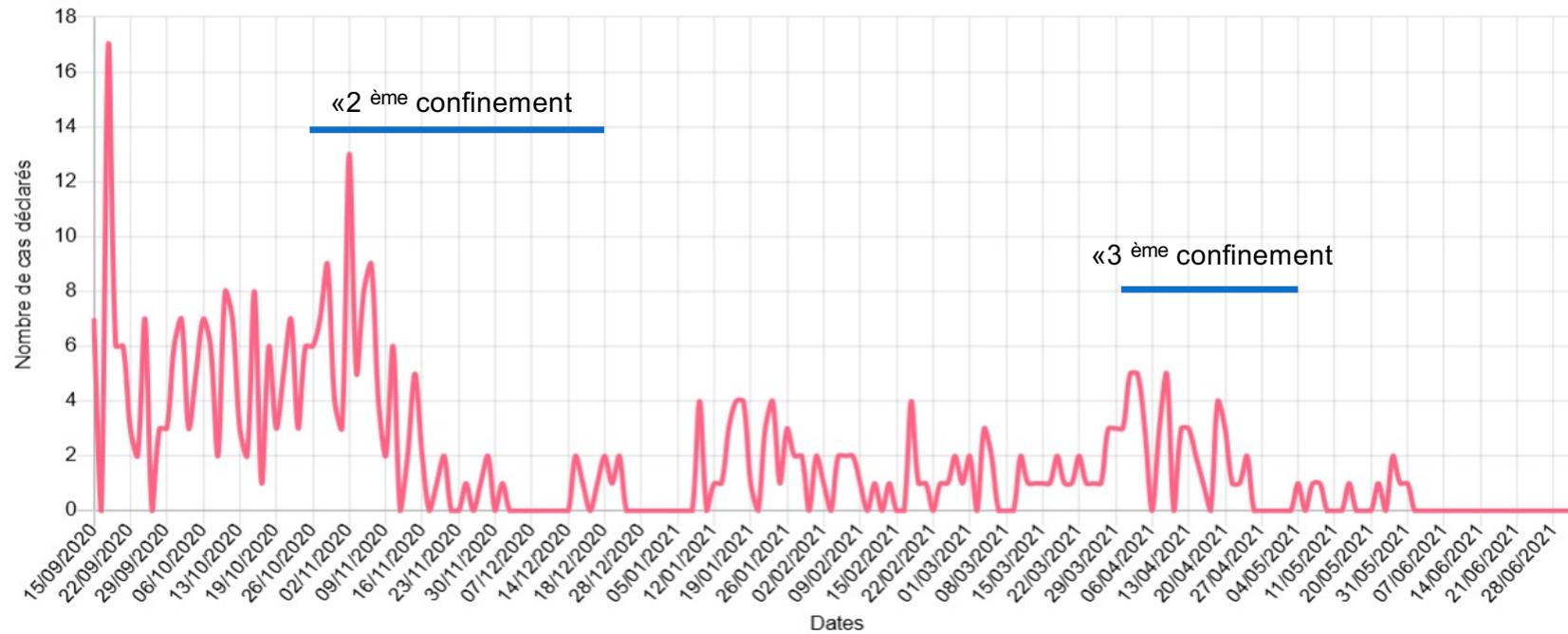
*Est apparu un ressenti **d'iniquité** entre les agents dont l'activité leur permettait de bénéficier du télétravail et ceux dont les activités n'étaient pas télétravaillables*

# ANNÉE 2020-2021 : DÉCONFINEMENT

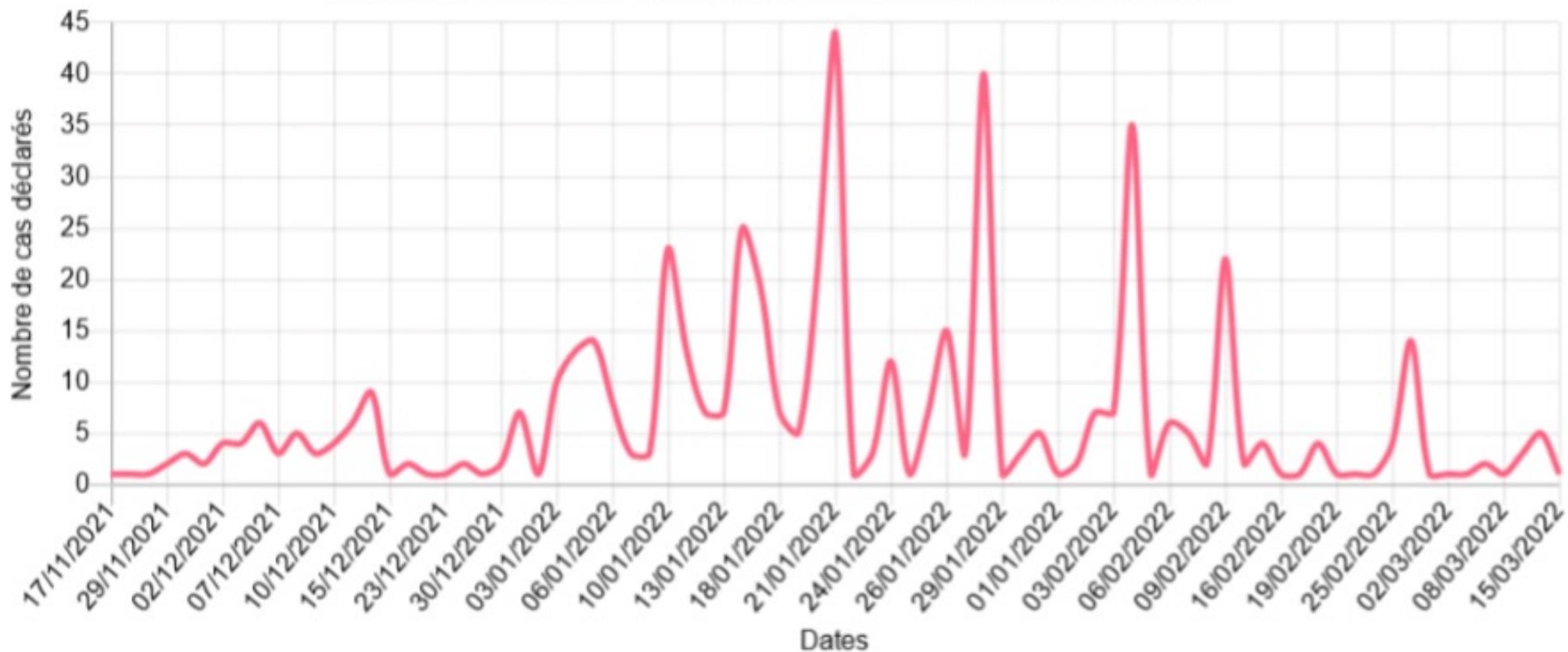
- **Evolution des contaminations**

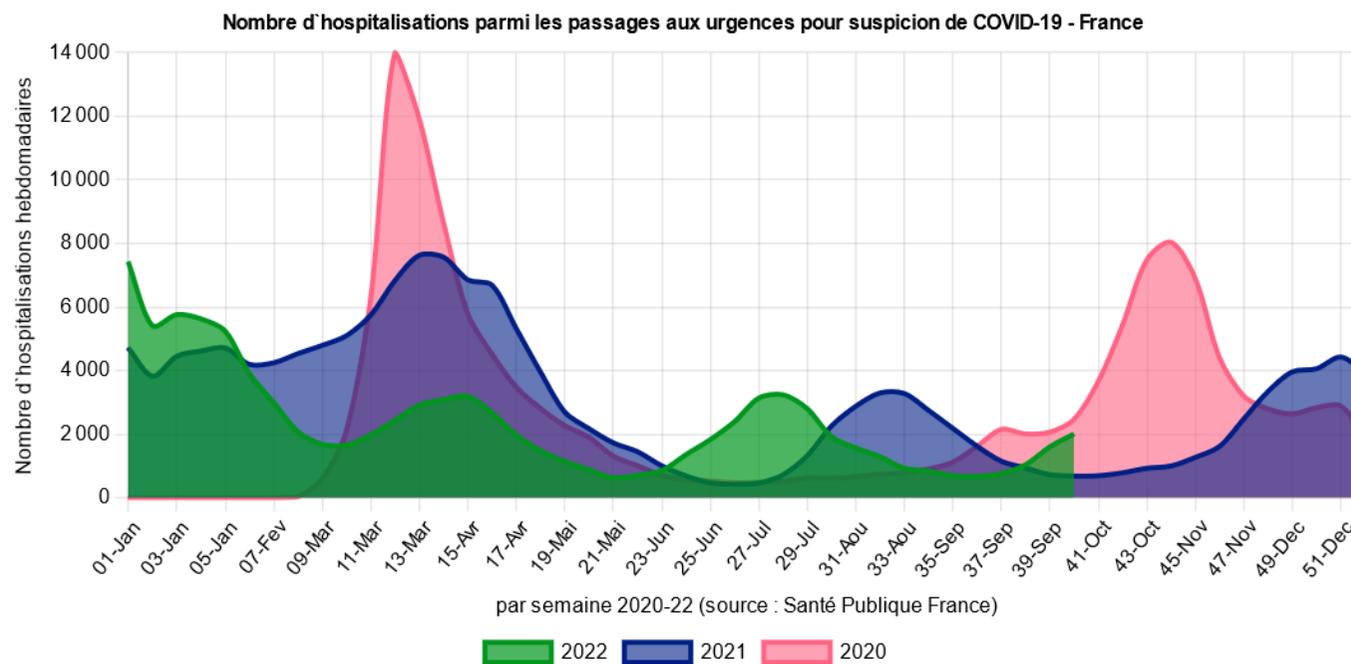
- ✓ **2 clusters identifiés** (3 cas confirmés ou probables sur 7 jours dans une même collectivité)
- ✓ **Contaminations groupées** dans les unités pas liée à l'activité mais était inter-humaine lors de la prise des repas ou par des contaminations intra-familiales importées

COVID-19 Inserm depuis le 15x septembre 2020



Nouveaux cas COVID-19 + déclarés par l'Inserm depuis fin novembre 2021





# ANNÉE 2020-2021 : DÉCONFINEMENT

- **Evolution des contaminations**

- ✓ **2 clusters identifiés** (3 cas confirmés ou probables sur 7 jours dans une même collectivité)
- ✓ **Contaminations groupées** dans les unités pas liée à l'activité mais était inter-humaine lors de la prise des repas ou par des contaminations intra-familiales importées

- **Vaccination anti-covid-19**

- ✓ N'a pas été proposée en interne car les conditions de stockage des vaccins, de faisabilité trop contraignantes et l'offre externe importante (certains SST qui ont souhaité le mettre en place l'ont stoppée assez rapidement)
- ✓ Facilité d'accès à la vaccination pour les personnels travaillant dans les hôpitaux

# ANNÉE 2020-2021 : DÉCONFINEMENT

- Passé sanitaire et obligation vaccinale

- ✓ les agents dont les unités étaient situées au sein des hôpitaux ont été soumis à l'obligation vaccinale ainsi que les membres de l'équipe du service de médecine de prévention
- ✓ au début, demande de validation de certificats de contre-indication à la vaccination, puis sont apparues les CI officielles
- ✓ quelques agents ont refusé de se faire vacciner et ont été soit mis en télétravail, soit transférés dans d'autres structures



*Accentuation d'un ressenti d'une **inégalité de traitement** entre les agents suivant leur site d'activité*

# MAINTENANT EN 2022 ET APRÈS

- Télétravail stabilisé à 2 voire 3 jours par semaine : Points de vigilance
  - ✓ Accentuation du **sentiment d'iniquité** entre les agents dont l'activité leur permet de bénéficier du télétravail et ceux dont les activités ne sont pas télétravaillables
  - ✓ **Surconnexion**
  - ✓ Ressenti **d'isolement, même sur site**, car les agents ne sont pas tous présents en même temps (même si dans certain service un jour de présence est imposé)
  - ✓ Frontière peut devenir floue entre **télétravail/arrêt maladie**
  - ✓ Traitement **des accidents du travail en télétravail ?**
  - ✓ Quid des actions en milieu de travail : **aménagement des postes /TMS vs MP ?**
  - ✓ **Intégration des nouveaux recrutés**, leur formation



**DANGER : DISLOCATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL**



*Répercussion sur la santé*



*Répercussion sur le travail*

# MAINTENANT EN 2022 ET APRÈS

BO  
TMS  
Accidents  
vasculaires

## • ATTENTION : POTENTIELS FACTEURS DE RPS

- ✓ **Intensification du travail** avec extension du temps de travail : temps de trajet devenu du temps de travail, visio avec possibilité /risque de réaliser 2 tâches en même temps → **surcharge**
- ✓ **Individualisation du travail et de ses contraintes**
- ✓ **Autonomie versus**
  - ✓ **solitude** pour la prise de décisions et pour endosser les responsabilités
  - ✓ **Surveillance** du management : absent mais présent et invisible (téléphone, réunions, ...)
- ✓ **Perte des temps informels de socialisation et de travail** : échanges sur les règles de métier, réunions en visio, ....

HM

déqualification

« Si l'individualisme irrigue la société toute entière, (...), le monde du salariat, jusqu'alors caractérisé par le rapport de force et le conflit d'intérêts collectifs, s'y engouffre de façon spectaculaire. »  
**Danièle Linhart** (sociologue) – **l'insoutenable Subordination des salariés**, Eres 2021

# CONCLUSION

## Crise sanitaire

- ✓ **Forcé l'utilisation et le développement** des TIC dans le travail
- ✓ Dans nos métiers : introduit les **téléconsultations** qui se poursuivent actuellement en mode mixte
  - ➡ *plus de flexibilité et d'immédiateté dans les RDV / amélioration de la venue aux visites*
- ✓ **Auto-accélération** du travail avec un flou des limites privé/travail (de lieu, de temps)
- ✓ **Dégradation des collectifs** construits sur et pour le travail,
- ✓ **Précarisation de la santé** en lien avec l'individualisation du travail, la dégradation des collectifs
- ✓ **Consentement/adhésion à ces nouvelles formes de travail** (aliénation/servitude volontaire C. Dejours)
- ✓ Le développement **d'autres modes de travail** comme le flex-office, ...



**De nouvelles organisations de travail sont à construire et les pratiques managériales doivent évoluer pour intégrer ces transformations fondamentales du travailler ensemble**