

ENQUÊTER

SOCIÉTÉ

Prendre soin de tous ses salariés

Les entreprises doivent s'adapter à l'évolution de l'épidémie pour assurer la sécurité de leurs salariés, qu'ils soient touchés par le Covid-19 ou pas. Certaines ont mis en place des mesures innovantes d'accueil et d'accompagnement.



© Adobe Stock/Prostock-Studio



© DR

Matthieu Fouquet, secrétaire général et DRH de Onepoint.

Gestes barrière renforcés, maintien du télétravail, retour sur site en horaires alternés ou dans des unités réduites, orientation vers des tests de dépistage... La crise sanitaire a introduit un bouleversement sans précédent dans les habitudes professionnelles. Si le télétravail reste l'organisation à privilégier, il ne peut être envisagé comme la panacée eu égard aux risques qu'il peut aussi générer (isolement social, difficultés pour séparer vie privée et vie professionnelle...). Aussi les entreprises ont-elles rapidement pris conscience de la nécessité de faire revenir progressivement les salariés sur leur lieu d'exercice professionnel. Encore fallait-il les rassurer quant aux risques encourus de contracter une pathologie à ce jour si mal maîtrisée. Êtes-vous rouge, vert, violet, bleu ou

jaune ? Crise sanitaire du Covid-19 oblige, le badge d'entreprise, par exemple, acquiert désormais des applications nouvelles. Ainsi, l'entreprise spécialiste de la transformation numérique, Onepoint, a développé une plateforme numérique innovante pour gérer au mieux le retour sur leur site de travail de ses 2 500 collaborateurs. Plus précisément, chaque employé pourra connaître son niveau de vulnérabilité au Covid-19 en fonction de son code couleurs.

Copass pour sésame

« Nous avons toujours eu à cœur le bien-être de nos collaborateurs », explique Matthieu Fouquet, secrétaire général et DRH de Onepoint. *Beaucoup d'entre eux souhaitent sortir du télétravail, mais craignent d'accroître la menace d'attraper le Covid-19 en revenant sur*

leur lieu de travail. Dès lors, la technologie se devait d'être au service de l'humain pour offrir à chaque salarié le même outil, la même sécurité et la même liberté retrouvée de se mouvoir. » En quelque sorte, faire perdurer ce pacte de confiance qui unit l'entreprise, les salariés et les organisations syndicales, voire le renforcer en cas d'avis de forte tempête... Développée en quatre semaines par une cinquantaine d'ingénieurs, l'application Copass est activée depuis mai 2020. Pour pouvoir l'utiliser, les salariés doivent compléter un questionnaire en renseignant des données personnelles (tranche d'âge, présence de personnes fragiles au sein du foyer), mais aussi des données comportementales (mode de transport pour venir travailler...). Préservant l'anonymat, le document, élaboré avec l'aide d'un comité médico-social, est ensuite renvoyé chez des médecins, lesquels attribuent des codes couleurs adéquats et



© Adobe Stock/Andrey Popov

évolutifs. « Ils reçoivent en échange un code personnel dont la couleur va conditionner leur protocole de travail, précise Matthieu Fouquet. La dernière couleur fait office de rempart à un retour prématuré sur site. Elle concerne notamment les salariés contaminés par le Covid-19, ceux souffrant de comorbidités (obésité, diabète, hypertension...) ou vivant avec des personnes vulnérables. » Pour autant, rien de définitif. De fait, les certitudes sanitaires acquises au fil des semaines permettent aussi à l'entreprise de modifier ses algorithmes et d'envoyer des alertes aux salariés. Conçu pour opérer pendant au moins un an, le Copass se défend d'être un outil de traçage numérique ou de géolocalisation des salariés : seule une autorité médicale peut y avoir accès et l'employeur ne connaît que l'identité et la couleur de ses collaborateurs.

Le Covid long dans la loi Santé au travail ?

Au sein des entreprises, le profil des salariés touchés par la maladie semble désormais s'affiner. Une majorité d'entre eux, atteints de formes mineures, se remettent à travailler sans difficultés majeures. Tout comme les autres collaborateurs, ils peuvent alors opter pour le télétravail ou le retour sur site un jour par semaine, comme l'a autorisé le ministère du Travail depuis le 7 janvier. Une mesure bien accueillie par toutes les personnes désireuses de rompre avec l'isolement social généré par le confinement du 30 octobre qui imposait le télétravail 5 jours sur 5. Mais quid des salariés étiquetés "long Covid" ? Épuisés par la maladie et ses symptômes qui perdurent, ils ont de très grandes difficultés à reprendre leur activité



Anna Stevenson, chef de projet qualité chez Onepoint.

professionnelle. Une situation qui peut s'avérer d'autant plus compliquée à gérer pour des personnes en début ou milieu de carrière. Outre le fait d'être confronté aux répercussions psychologiques d'un lien social qui fatalement se distend, il y a présentement le risque de sortir des systèmes de couverture sociale. « Tant qu'il n'y aura pas de projet de loi pour reconnaître le long Covid en tant que pathologie à part entière, ces personnes seront également

en situation de fragilité professionnelle, observe Matthieu Fouquet. S'il s'avère que les effets de la maladie s'inscrivent dans la durée, il faudra trouver des solutions sur le long terme pour accompagner les entreprises dans le maintien dans l'emploi et la future loi Santé au travail n'aura pas d'autre choix que de reconnaître une situation d'incapacité ou d'invalidité. »

Accompagnement psychosocial

Chef de projet qualité chez Onepoint, Anna Stevenson, 45 ans, a contracté la maladie au début de l'épidémie. Près d'un an plus tard, la jeune femme peine à s'en remettre. « Je n'ai jamais été aussi fatiguée, confie-t-elle. Il faut sans cesse composer avec une maladie insidieuse et fluctuante. Il y a des plages de tranquillité qui vous laissent espérer la fin du cauchemar, puis l'ennemi revient en force. Ce sont alors de multiples symptômes comme une grande difficulté à respirer ou d'atroces céphalées, mais aussi des malaises post-efforts au moindre rythme un peu soutenu. Même en télétravail, je ne suis pas encore en état d'être fortement sollicitée par mon employeur qui reste heureusement très compréhensif face à la situation. L'avenir fait forcément peur lorsqu'on se bat contre une pathologie qu'on connaît si mal. » Aussi Anna s'est-elle rapprochée de la Pr Catherine Tourette-Turgis, fondatrice et directrice de l'Université des patients à la Sorbonne, à Paris, qui travaille avec l'Hôtel-Dieu pour mettre en place un accompagnement psychosocial des longs Covid. Comme pour mieux apprivoiser l'inconnu...

» SL

Proposition de loi Santé au travail

Les députés ont terminé en février dernier l'examen de la proposition de loi Santé au travail. Parmi les amendements adoptés : la collaboration des acteurs de l'emploi des travailleurs en situation de handicap à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, le renforcement du rôle du référent Handicap sur les questions de prévention. Mais, pour le Collectif Handicaps, la proposition de loi reste en deçà des attentes et ces amendements ont pour la plupart d'entre eux une portée symbolique, comme celui visant à intégrer le terme "handicap" dans le titre d'un des chapitres de la loi. Il demande au Sénat pour être plus ambitieux de s'affranchir de l'accord signé par les partenaires sociaux fin 2020. Quand au Covid long, tout reste à écrire...