

COVID-19

Commission centrale de l'hygiène et de la sécurité



L'ordre du jour de cette commission centrale de l'hygiène et de la sécurité (CCHSCT) portait sur :

- les conditions de travail des agents de l'État depuis le 16 mars 2020 ;
- un point d'étape sur les modalités prévues pour le déconfinement dans les administrations de l'État.

Pour Solidaires, le devoir d'obéissance des fonctionnaires exige une contrepartie incontournable, particulièrement dans cette période de pandémie : **la protection absolue de la santé des agent-es publics dans le cadre de leur travail.**

POUR CELA, SOLIDAIRES DEMANDE :

- La mise à jour de l'ensemble des documents uniques d'évaluation des risques professionnels afin d'y inscrire le risque lié au Covid-19 ;
- La mise en œuvre de plans de prévention des risques professionnels résultant de l'analyse du nouveau risque biologique constitué par le Covid-19, mais également les risques psychosociaux (RPS) induits par la généralisation massive du recours au télétravail quotidien (et non pas sur 1, 2 ou 3 jours par semaine), par la surcharge de travail à venir lors du retour au travail des agent-es et par la phobie développée par beaucoup. Seule cette analyse des risques telle que celle décrite par l'article L. 4121-2 du Code du travail permet d'aborder à la fois les mesures organisationnelles et les équipements de protection individuelle (EPI) ;
- La réunion de tous les CHSCT ministériels et décentralisés notamment pour y aborder les plans de retour à l'activité sous l'angle santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) ; à ce jour, les CHSCT demeurent encore l'instance de représentation de personnels et leur utilité dans la période est démontrée, quand les administrations daignent s'en servir... Pour Solidaires, les CHSCT doivent être consultés et non simplement informés sur les plans de retour à l'activité (PRA). Tel n'est pas le cas à ce jour ce qui est en contradiction avec votre note du 1er avril portant sur la réunion à distance des instances de dialogue social ;
- Les employeurs doivent élaborer des organisations du travail protectrices et fournir, à leurs frais, aux agent-es des moyens de protection collective et individuelle afin de garantir leur sécurité, leur santé au travail : nettoyage des locaux (avec des avenants aux contrats de nettoyage) et désinfection des locaux, séparations physique type Plexiglas dans les accueils, masques (lesquels ?), savon, gel hydroalcoolique, lingettes... en quantité suffisante et réelle ! Il faut que les employeurs publics donnent aux agents publics les moyens de se protéger efficacement ! Le seul respect des consignes de type gestes barrière ne peuvent suffire ;
- Un ensemble de consignes spécifiques et des mesures de protection adaptées doivent être mises en œuvre pour les agents en contact avec le public ou intervenant dans des locaux privés tant chez les professionnels qu'auprès des particuliers.
- La protection des salarié-es des sociétés de nettoyage intervenant dans les locaux des administrations doit aussi être vérifiée, l'employeur public devant assumer sa responsabilité de donneur d'ordre ;
- La reconnaissance comme maladie professionnelle pour tous les agents publics contaminés au travail, et non seulement pour certains, ainsi que l'abrogation définitive du jour de carence injuste socialement, et contreproductive pour celles et ceux qui tombent malades, et enfin l'arrêt des réformes et des suppressions d'emplois facteurs de dégradation de la santé au travail et des conditions de travail des agent-es publics.

LE RÔLE DE LA CCHSCT

La formation spéciale du Conseil supérieur de la fonction publique d'état dite commission centrale de l'hygiène et de la sécurité est chargée d'examiner les problèmes relatifs à l'hygiène, la sécurité du travail et la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État et de proposer des actions communes à l'ensemble des administrations en matière d'hygiène et de sécurité.



Cette séance se tenait à la demande des fédérations de fonctionnaires qui considéraient que la situation liée au Covid-19 l'exigeait. Elle a été présidée par le directeur général de la fonction publique. Beaucoup de questions — légitimes sur le fond — ont été posées qui ne relevaient pas du champ de compétences de cette formation spéciale du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, ce qui a rendu difficile l'objectif majeur d'examiner si oui ou non une politique de prévention interministérielle peut être menée et coordonnée.

TRAVAIL ET COVID-19 : LA NÉCESSITÉ D'UN BILAN CHIFFRÉ

À terme, il sera important de bénéficier de données chiffrées sur le télétravail, le nombre de droits de retrait (faible à l'heure actuelle, mais logique dans la mesure où beaucoup d'agent-es publics étaient confinés), du nombre de DUERP mis à jour...

Plusieurs enquêtes statistiques sont en cours :

- Une menée par la direction du numérique pour étudier l'usage du numérique pendant cette période (aspects matériels et sécuritaires liés au télétravail notamment) ;
- Une menée par l'INSERM et l'INSEE portant sur 200 000 personnes : deux vagues seront menées à terme (une en cours et une en juin) ce qui permettra d'identifier la prévalence de personnes réellement contaminées tant dans le secteur privé que public. Elle permettra néanmoins d'identifier des populations plus ciblées telles que l'origine dans les trois fonctions publiques, l'origine ministérielle par exemple ;
- Une menée par la DGAFP qui comporte une quarantaine de questions et à destination des ministères : seuls quatre d'entre eux ont déjà répondu (Finances, Sociaux, Écologie et Agriculture). Elle nous sera communiquée prochainement (on n'ose dire rapidement). D'ores et déjà il apparaît que 20 % des gens placés en télétravail n'ont pas de matériel fourni par l'employeur...

Enfin, deux enquêtes sont menées par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) portant l'une sur le télétravail en période de confinement, l'autre sur le maintien de l'activité sur site. À retrouver sur leur site : <https://www.anact.fr/crise-liee-au-coronavirus-et-conditions-de-travail-votre-avis-nous-interesse>

QUELLE POLITIQUE INTERMINISTÉRIELLE ?

Si le cadrage politique est porté par le gouvernement, les plans de retour à l'activité relèvent du niveau ministériel. À noter que ni les plans de continuité de l'activité ni les plans de reprise d'activité n'ont de cadrage juridique à proprement

parler, mais constituent des modalités organisationnelles de travail. La DGAFP a néanmoins accompagné les services RH tout au long de la crise sanitaire.

Un questions/réponses sera adressé la semaine prochaine par la DGAFP actualisé pour le déconfinement.

LE DIALOGUE SOCIAL

La DGAFP, confirmant sa note du 1^{er} avril sur la réunion à distance des instances de dialogue social prône toujours la réunion des instances de représentation de personnels que sont les comités techniques et les comités d'hygiène (CT), de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), mais dans des modalités adaptées à la situation. Pour la DGAFP, ces instances doivent permettre de fournir des informations, de recueillir des questions, mais elle ne prévoit pas de recommander par exemple la consultation formelle des PRA. Solidaires ne partage pas cet avis et a demandé la consultation des CHSCT avant toute reprise d'activité.

**POUR LA RECONNAISSANCE
DU COVID-19 COMME MALADIE
PROFESSIONNELLE**

Solidaires
Union syndicale

COVID-19 ET RECONNAISSANCE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

Solidaires ainsi que toutes les fédérations ont demandé une nouvelle fois que cette reconnaissance ne soit pas réservée qu'aux seul-es soignant-es, mais étendue à l'ensemble des fonctionnaires.

Selon la DGAFP, cette question n'est pas définitivement écartée et est à l'étude, avec une complexité juridique difficile à résoudre...

LES MASQUES ET LES TESTS

La DGAFP se conformera au protocole de déconfinement défini par la direction générale du travail (DGT) pour le secteur privé.

Concernant les tests, les employeurs n'ont pas à tester les agent-es : cela ne relève pas de leur responsabilité. Les employeurs ne devront pas mener à bien des campagnes



REMISE EN PLACE IMMÉDIATE DES CHSCT AVEC DES PRÉROGATIVES ÉTENDUES !

Union
syndicale
Solidaires

de test ni tester les agent-es de manière individuelle. Il y a par ailleurs un risque de violation du secret médical et les employeurs n'ont pas à connaître ce genre d'information.

L'approvisionnement en masques est sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur et des préfetures, sauf en ce qui concerne le ministère de l'Éducation nationale.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Il a fallu que Solidaires insiste pour avoir une réponse claire de la DGAFP sur ce sujet crucial. Alors que la loi prévoit que tout employeur privé comme public doit mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la DGAFP ne prévoit pas d'inciter les employeurs publics de se conformer à la loi. Selon elle, la

période ne s'y prête pas pour des questions de temporalité, de pragmatisme, de bonnes pratiques, de bonnes politiques... Elle préconise plutôt l'élaboration de guides (encore des guides, toujours des guides!) sur le sujet de l'évaluation des risques et les PRA pourraient être annexés aux futurs et hypothétiques DUERP...

Alors que la DGAFP s'est empressée d'écrire une note spécifique sur le droit de retrait qui selon elle ne serait a priori pas applicable en cas de défaillance de protection face au SRAS-CoV-2 et de fait interdit pratiquement aux agent-es tout usage de ce droit, contrepartie légitime de leur devoir d'obéissance, et de constater qu'elle n'envisage pas de mettre la même énergie à destination des employeurs publics. Décidément les lois ne sont pas les mêmes pour toutes et tous! ...

POUR SOLIDAIRES

Le CHSCT est spécifiquement compétent dans le cadre de situations présentant des risques particuliers et celui de crises majeures au sein du monde du travail. Pour Solidaires, il convient donc de réunir cette instance si ce n'est déjà fait dans toutes les directions, dans les établissements ou les collectivités pour mettre en lumière les risques encourus par les agent-es. Le CHSCT doit être consulté sur les PRA et non simplement informé.

La réunion du CHSCT doit aussi permettre de mettre à jour les DUERP en l'enrichissant de l'analyse du travail et des mesures de protection à prendre adaptées aux différents contextes en fonction des métiers.

C'est la réunion du CHSCT qui doit mettre en évidence l'insuffisance des mesures et moyens de protection et de prévention.

La réunion du CHSCT, c'est aussi le moyen de s'assurer que les droits d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent n'ont pas été volontairement ignorés par les employeurs.

Faire jouer pleinement son rôle au CHSCT dans cette période d'atteinte à la santé et avec des conditions de travail très dégradées, c'est braquer les projecteurs sur l'aspect très réactionnaire et très régressive des réformes Macron sur le monde du travail, et démontrer encore une fois l'utilité de cette instance de représentation des personnels dont la disparition est programmée par la loi de transformation de la fonction publique par fusion avec le comité technique.