

CHSCTM

29 avril 2020

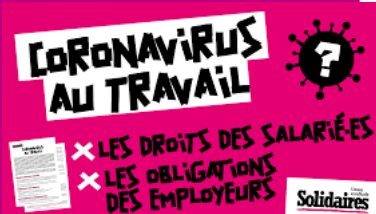
Compte-rendu



finances Solidaires

Covid-19 :

les MEFS hors la Loi !



SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
DOUANES

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires

I.D.D.
Solidaires

Mai 2020

*Si **Solidaires Finances** avait alerté les ministères économiques et financiers dès la fin du mois de janvier sur les risques liés au Covid-19 Or il aura fallu attendre le 29 avril pour qu'un CHSCTM se tienne, en conférence téléphonique, toujours à la demande des fédérations **Solidaires**, CGT, FO et CFTD sur la question du Covid-19, et présidée par la Secrétaire générale des ministères.*

*Pour **Solidaires**, et les fédérations des finances représentées au CHSCTM, l'enjeu majeur de cette séance portait sur l'élaboration d'une véritable politique ministérielle de prévention en santé et sécurité au travail qui n'existe toujours pas à ce jour.*

Pour **Solidaires Finances**, face au Covid-19, la première étape est de procéder à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en y inscrivant le risque lié à la présence du Covid-19, dans la catégorie « risque biologique ».

En effet, la crise sanitaire que nous vivons constitue un changement de circonstances qui doit conduire les employeurs à s'assurer que les mesures qu'ils mettent sont réellement adaptées et effectivement mises en œuvre pour protéger les agents des Mefs contre les risques de contamination par le Covid-19.

Pour nous, cette mise à jour des DUERP ne relève pas d'un simple « formalisme administratif ». Il s'agit à la fois d'appliquer une obligation légale à tout employeur, public comme privé, que de se donner les moyens d'utiliser une véritable méthode d'analyse des conditions de travail. Cette démarche doit conduire à mettre en œuvre des actions concrètes visant à protéger les agents de toute altération de leur santé par une contamination au Covid-19, dans le cadre de l'exercice de leur mission de service public.

L'enjeu est donc de taille puisqu'il s'agit d'allier : continuité des services publics, ce que **Solidaires Finances** mène depuis toujours notamment au travers de nos batailles contre l'austérité budgétaire et ses sup-

pressions d'emplois, contre les restructurations de services, les déménagements incessants et même d'externalisation de missions, et protection à tout prix de la santé des agents des Mefs.

Cet enjeu de protection de la santé au travail concerne aussi bien les personnels présents actuellement dans les services que ceux qui sont en télétravail. De surcroît, il faut aussi tenir compte des conséquences de l'augmentation inévitable des effectifs dans les services du fait du *déconfinement* annoncé par le gouvernement. Ce retour de personnels dans les services va de fait les exposer à un risque plus important de contamination pour eux-mêmes, mais également leurs proches.

De fait, pour les fédérations ministérielles représentées au CHSCTM, le Covid-19 doit ainsi être inscrit dans les DUERP dans la catégorie « risques biologiques ». Les RPS doivent également attirer toute l'attention du ministère et des directions générales et locales du fait de phobies développées actuellement par certains agents et du risque de surcharge de travail induit par la reprise d'activité.

De plus, nous avons demandé la tenue avant le 11 mai de CHSCT dédiés au Covid-19 sur l'ensemble du territoire et couvrant l'ensemble des services des Mefs, le CHSCT étant encore aujourd'hui la seule instance de représentation des agents compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les fédérations unanimement ont porté un certain nombre d'exigences réglementaires comme :

► **l'obligation de télétravail** dans la première phase du 11 mai au 2 juin et le **maintien des ASA gardes d'enfants** aussi longtemps que la scolarisation partielle et/ou l'absence de moyens de garde accessibles le rendront nécessaire;

► **en cas de rappel d'agents** pour travailler dans les locaux, ne faire revenir dans les locaux que les agents ayant été malades testés négativement. Il est bien entendu hors de question de faire revenir les collègues identifiées comme « les plus vulnérables » selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP); dans ce cadre, l'avis des médecins de prévention en tant que professionnels de santé au travail est pour nous incontournable;

► **mise en œuvre d'une organisation du travail** qui permette effectivement le respect des consignes de sécurité et notamment le respect des gestes barrières et de protections individuelles avec un aménagement des horaires;

► **assurer le nettoyage des locaux** conformément aux préconisations du ministère du Travail, la mise en place d'avenants aux contrats de nettoyage permettant un nettoyage approfondi de tous les postes de travail avec une attention particulière portée aux sanitaires et aux véhicules;

► **la dotation individuelle d'équipements de protection** : masques à envoyer à celles et ceux qui doivent prendre les transports en commun, gel hydroalcoolique, lingettes désinfectantes, préalables à la reprise du travail;

► **la limitation de l'accueil physique** (sur rendez-vous uniquement) dans des locaux reconfigurés.

En outre, **chaque agent doit pouvoir consulter les médecins de prévention** s'il en ressent le besoin ou avant toute reprise de travail en cas de quatorzaine ou de suspicion de Covid-19.

Enfin, nous avons également et collectivement exigé **l'arrêt de toutes les réformes en cours ainsi que des suppressions d'emplois.**

Malheureusement pour nous, le secrétariat général du ministère (SG) n'était pas du tout sur la même longueur d'onde! La présidente du CHSCTM a éludé toutes les incohérences et mauvaises décisions prises tant par le gouvernement que la DGAFP depuis le début de la crise sanitaire pour se concentrer sur l'avenir (le déconfinement). **Oubliant ainsi de dire que toutes les décisions prises jusqu'ici l'ont été au nom de la gestion de la pénurie : de masques, de gel hydroalcoolique, de savon, de plexiglas dans les accueils du public, de nettoyage des locaux, de moyens informatiques pour mettre en œuvre le télétravail...**

Pour le SG, la nouvelle étape se situe dans la mise en œuvre des plans de reprise d'activité (PRA) :

– en protégeant les agents qui vont devoir retourner au travail de manière progressive (aujourd'hui il y a un peu moins de 50 % d'agents présents);

– et tenir compte des transports, de l'accueil des enfants, de la restauration collective, des capacités d'accueil des bâtiments administratifs, des équipements de protection individuelle (EPI) et du télétravail (un groupe de travail dédié à cette question se tiendra le 7 mai prochain).

Comment tout cela va être décliné localement, concrètement pour les agent-es? Ayez confiance... Mais comment avoir confiance dès lors que jusqu'ici ne règnent que mensonge, cacophonie, injonctions contradictoires et hécatombe! Il ne suffit pas par exemple de demander l'application des désormais fameux gestes barrière pour être certain que les agents sont réellement protégés d'une contamination au Covid-19.

Et c'est là qu'intervient le document unique d'évaluation des risques professionnels !

D'abord, il conviendrait d'admettre que la mise à jour du DUERP est une obligation prévue par la loi. Cela n'émane nullement des organisations syndicales, mais bien du législateur (1991). Et cette obligation est notamment valable pour toute apparition d'un risque nouveau.



Apparemment, on est bien dans ce cas de figure puisque ce virus n'existait pas jusqu'ici. Il y a désormais des dizaines de milliers de morts. Le danger est donc bien

réel. Or le ministère, dans un document fourni à l'occasion de ce CHSCTM, prévoit de mettre à jour le DUERP, fin 2021, « afin de pouvoir conduire cette évaluation de manière plus sereine et plus efficace » (sic)... Cette démarche est « trop lourde, trop complexe »... Voilà des dizaines d'années que Solidaires martèle le respect du droit! Bercy se croit encore au-dessus des lois!!!

Pourtant, dans la même période, Amazon et La Poste viennent d'être condamnées par les juridictions compétentes. Les trois décisions qui suivent mettent en évidence les obligations des employeurs. Dans chacune de ces affaires jugées en référé, les employeurs sont mis en demeure d'évaluer les risques liés au COVID 19 avec les personnels concernés et les instances CHSCT, en rappelant la circulaire de la direction générale du travail du 18 avril 2002. Et au moment du déconfinement, l'employeur devra procéder à une réévaluation des risques et mettre en place les mesures adaptées pour prévenir et éviter les contaminations, les risques psychosociaux, en y associant les salarié-es et leurs représentants.

Ce qui vaut pour des entreprises privées ne serait donc pas valable pour des administrations d'État? Ce n'est malheureusement pas la 1^{re} fois que des employeurs publics ne respectent pas la loi en matière de santé et sécurité au travail, mais la gravité des risques qu'encourent les agents s'ils sont contaminés par le Covid-19 est telle que nous leur avons lu un texte intersyndical voté à l'unanimité par les représentants en CHSCTM. À lire sur notre site : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2020/2020_04_29_CHSCTM_COVID_19_d%C3%A9lib%C3%A9ration_commune.pdf

Ensuite, **l'inscription d'un risque dans le DUERP permet d'évaluer à la fois sa gravité, la manière dont il impacte les agent-es en fonction de leur travail, sa fréquence, mais également les mesures que doit prendre l'employeur pour supprimer ce risque ou en diminuer les effets.** C'est le sens que décline un article du Code du travail que l'on peut résumer aux 9 principes de prévention :

- « 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tel qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Cette liste peut sembler très théorique, mais examinons comment cela peut se traduire pour le Covid-19, sans le faire de manière exhaustive.

Pour éviter le risque, dans le cadre du travail, il suffit par exemple d'être confiné. En revanche, dès qu'on doit se rendre dans son service, on rompt cette première mesure de prévention.

Si le risque n'est plus évité, il faut adapter le travail, par exemple en changeant l'organisation du travail habituelle, c'est ce qui a pu être fait par la mise en place de plans de continuité d'activité, etc.

Mais beaucoup d'employeurs vont directement aux points 8 et 9 et pensent avoir fait ce qu'il fallait en demandant aux agents de respecter les gestes barrière et se laver très fréquemment mains, sans s'assurer de la possible.

Par exemple, concernant le lavage des mains, il y a souvent pénurie de savon, et les gels hydroalcooliques ont été distribués très tardivement dans les services... quand il y en a. L'administration pourrait nous rétorquer qu'elle n'est pas responsable de la pénurie de gels ou de masques. C'est en partie vrai. Mais du coup, elle aurait dû se référer au 1^o de l'article précité, et ne pas obliger les gens à aller travailler sans pouvoir garantir avec son obligation de résultat la protection de leur santé!

La démarche d'évaluation des risques est ainsi faite qu'elle permet d'examiner de manière exhaustive pour tous les services, pour toutes les missions, la manière dont l'employeur doit mettre en œuvre des moyens de protection face au Covid-19 tant en ce qui concerne l'organisation du travail que les la disponibilité d'équipement de protection individuelle (EPI).

Quelques exemples d'absence des moyens de protection des agents face au Covid :



- ▶ gel hydroalcoolique pas présent ou en quantité insuffisante ;
- ▶ séparation physique à l'accueil entre les agents et les usagers ;
- ▶ fréquence insuffisante ou pas de nettoyage des locaux ou véhicule de service ;
- ▶ pas de fourniture de masque soit « chirurgicaux » soit FFP2 (selon la nature de la mission)...
- ▶ Concernant le nettoyage des locaux, la fiche proposée par le SG pose un certain nombre de problèmes qui constituent malheureusement un grand classique de la part des employeurs. Et l'essentiel des mesures préconisées sont des mesures qui visent à faire porter la prévention sur le dos des agents!

Le SG oublie — en conscience — les principes généraux de prévention et passe directement au 9^o principe et au 8^o en oubliant les articles précédents et notamment dans le contexte présent la nécessité de prendre en compte les 4^o et 7^o.

Ainsi les questions d'organisation du travail (y compris les relations avec les entreprises externes qui assurent le ménage au sein du ministère) et les questions de protections collectives qui sont prioritaires sur les protections individuelles (le nettoyage de chaque poste de travail qui repose sur l'action personnelle de chacun) sont mises en opposition : chaque agent.e devrait ainsi organiser la protection personnelle de sa santé au travail en nettoyant son poste de travail alors que la direction est responsable de la santé des agent-es!

De plus, à la première page du document il est écrit : « *Le Code du travail dans son article L. 4122-1 rappelle également que chaque salarié est responsable de sa propre protection puisqu'il doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres. Chaque agent doit donc respecter les consignes données par l'employeur et notamment celles du respect des mesures d'hygiène décrites ci-après.* »

Le Secrétariat général a bon dos de reporter sur chaque agent-e la responsabilité de sa propre obligation de sécurité (contrepartie juridique du lien de subordination et du devoir d'obéissance). Néanmoins, il faut lire cet article complètement : article L. 4122-1 : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. [...] Il est précisé que : les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

En regardant ce texte, il y a donc un mélange total entre obligations de l'employeur et les consignes données aux agent-es.

Enfin pour finir sur le nettoyage, nous avons demandé que des avenants aux contrats de nettoyage soient pris afin de répondre au besoin accru de nettoyer les locaux et en particulier des postes de travail. Nous attendons la réponse...

Concernant les masques, les informations données en séance se voudraient rassurantes. Comme le gouvernement depuis le début de la crise sanitaire, le ministère indique s'être mis en capacité de fournir des masques, mais pas pour tout le monde : « sont ainsi concernés pour les MEF les agents chargés de divers contrôles et d'interventions sur sites, douaniers et agents de la DGCCRF.

Peuvent également être dotés en masques les agents publics en contact avec le public lorsque le respect de la distanciation physique ne peut être garanti par des mesures d'organisation. Les agent-es de la DGFIP entrant dans cette catégorie ont bénéficié de masques à ce titre.

Pour l'ensemble des autres agents publics, les consignes adressées aux employeurs (recours au télétravail, distanciation sociale, gestes barrières) peuvent être considérées comme suffisantes pour protéger les agents. »... La situation pourra changer à compter du *déconfinement*, mais rien n'est certain à ce jour.

Nous avons dénoncé de telles décisions et n'acceptons pas que seule la pénurie de masques dicte la manière dont les agents pourraient être protégés ou pas. Pour nous, un agent non protégé est en situation de danger grave et imminent et peut faire valoir son droit de retrait. **Solidaires Finances** soutiendra tout agent qui mettra en œuvre son droit de retrait s'il estime que sa santé n'est pas assurée dans le cadre de son travail !

Solidaires Finances a d'ailleurs déposé un droit d'alerte du CHSCTM qui fait l'objet d'une enquête, uniquement de la part des représentant-es de Solidaires, l'administration n'ayant pas jugé nécessaire de nous aider dans cette tâche...

Tous les sujets n'ont pas été évoqués en profondeur et le SG, pensant s'accorder une dérogation à la loi et au Code du travail, a indiqué préparer un guide sur « La mise en œuvre d'une démarche de prévention dans le cadre de la reprise des activités ».

Mais pour **Solidaires Finances** ce projet de guide ne peut se substituer au respect du droit. Il devrait nous être adressé rapidement et un GT doit avoir lieu le 6 mai. Ainsi les sujets des tests de dépistage, du télétravail, de la ventilation des locaux (y compris de l'usage de la climatisation), des missions exercées et la progressivité de la reprise du travail, de l'organisation du travail en temps normal et dans le cadre du *déconfinement*, de la configuration des bâtiments, des moyens mis en œuvre pour assurer un nettoyage renforcé des locaux et des surfaces, de la situation personnelle des agents seront abordés ultérieurement. À l'issue de ce CHSCTM, les décisions suivantes ont été arrêtées :

- ▶ **un projet de guide nous sera communiqué ;**
- ▶ **un GT sur ce guide aura lieu la semaine prochaine ;**
- ▶ **une diffusion rapide du guide aura lieu rapidement (fin de semaine prochaine ?) ;**
- ▶ **des CHSCT locaux auront lieu partout ;**
- ▶ **les DUERP seront annotés d'un avenant incluant le Covid-19 à l'automne 2020.**

Cette dernière décision est un progrès par rapport à la position initiale. Toutefois, elle demeure en contradiction avec la loi. **Pour Solidaires Finances c'est inacceptable !** Concernant notre participation à l'élaboration du guide, nous nous réservons le droit de quitter le GT si tout est déjà ficelé, si cela participe à la gestion de la pénurie des moyens de protection des agents, et d'en dénoncer notamment le contenu publiquement si nécessaire.

Pour contacter les représentant.e.s Solidaires Finances au CHSCT ministériel



Jean CAPDEPUY - Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99
Agnes GROUT - Solidaires Douanes - 09 70 27 82 65
Simon DESGOUTTES - SUD INSEE - 06 88 85 22 24
Laurence DOSSET - Solidaires Finances publiques - 06 77 22 98
Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD - 02 32 23 45 76
David SIRONNEAU - Solidaires CCRF & SCL - 02 32 81 88 68