

2020.11.16.CHSCTM.Covid-19.Urgence.tjs.pas.d.actualite	_____	2
2020.11.05.CHSCTM.Covid-19.Toujours.pas.abri.du.risque	_____	8
2020.10.20.CHSCTM.Covid.Pour.une.veritable.pol.de.prevention	___	13
2020.09.04.CHSCTM.Covid-19.reunion.en.urgence	_____	19
2020.06.09.CHSCTM.DL.A.quand.un.Etat.de.droit	_____	23
2020.04.29.CHSCTM.Covid-19.les.MEFs.hors-la-loi	_____	26

CHSCTM

17 novembre 2020

Compte-rendu



finances Solidaires

Covid-19 :

L'urgence sanitaire au ministère... toujours pas d'actualité !

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
DOUANES

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires

I.D.D.
Solidaires

Contexte général : L'écrire c'est bien, le faire c'est mieux !

Ce CHSCTM a encore une fois principalement parlé de la prévention du Covid-19 au MEFR, sujet ô combien légitime du seul fait de l'impact quotidien qu'il a sur les agent.e.s. Cependant, il faut noter avec satisfaction que le dossier amiante a avancé puisque nous avons validé la mise à jour du Guide amiante bâtiminaire qui fait suite à de nombreux groupes de travail.

Au-delà de ces sujets, *Solidaires Finances* continue de veiller sur la politique ministérielle en matière de conditions de travail et de santé au travail avec un suivi minutieux des travaux engagés au long cours dont la préparation de la Note d'orientation ministérielle 2021.

Solidaires Finances constate une nouvelle fois que l'envoi de documents se fait de plus en plus tardivement aux fédérations syndicales, limitant ainsi la préparation, les interventions, les réactions et les propositions pendant la séance du CHSCTM. Malgré cette difficulté, *Solidaires Finances* défend avec pugnacité l'application et la mise en œuvre des outils qui doivent permettre de prévenir et protéger les agent.e.s face à des risques biologiques. Notre fil rouge n'est malheureusement pas celui des directions qui ont souvent des intentions, mais plus rarement des actes qui rendent effectives les mesures de prévention visant à protéger les agent.e.s.

C'est vrai en période de pandémie, comme ça l'est en temps « normal ». Il y a un véritable delta inacceptable entre les paroles et les actes surtout lorsqu'il s'agit de santé, sécurité au travail des collègues.

Les retours du terrain sont sans ambiguïté : les directions font de la figuration sans mettre réellement en application les guides et autres supports pourtant élaborés collectivement dans le cadre du « dialogue social » ministériel.

La Secrétaire générale, encore auto-dispensée de la présidence, semble manifestement ne pas avoir les moyens de faire pression sur les directions, ces dernières prenant un certain plaisir à braver les orientations et consignes notamment du gouvernement.

À la suite des instances plénières tenues en présentiels et/ou en distanciel depuis le 2 juillet 2020, *Solidaires Finances* a de nouveau réclamé les procès-verbaux, autres outils permettant de mesurer parfois les injonctions contradictoires ou réalités déformées du gouvernement, soutenues par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

SANTÉ
POUR TOUTES
ET TOUS
Solidaires

Mise à jour du Guide ministériel pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de covid-19 : les agent.e.s vulnérables

Ce guide, maintes fois remis sur l'établi et critiqué par **Solidaires Finances** de manière régulière, a été mis à jour à la suite de la publication du décret n° 2020-1365 du 10 novembre ainsi que la circulaire DGAFP du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agent.e.s du secteur public reconnu.e.s personnes vulnérables.

Et il était temps, car la situation devenait intenable pour les personnes concernées. Depuis la fin du mois d'août, à la suite d'un décret scélérat du gouvernement (suspendues par le juge des référés du Conseil d'État par l'ordonnance du 15 octobre 2020, requête n° 444425, 444916, 444919, 445 029, 445 030), les agent.e.s souffrants des pathologies définies par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, avaient du retourner au travail. Or si jusque-là ces agent.e.s n'étaient pas physiquement sur leur lieu de travail, c'est bien pour les protéger du virus, particulièrement agressif et potentiellement mortel, qu'est le Sars-Cov-2!

La situation est désormais claire pour les agent.e.s vulnérables : ils et elles doivent d'abord pouvoir produire un certificat médical de leur médecin traitant attestant qu'ils, qu'elles sont bien concerné.e.s par un des critères de vulnérabilité définis dans le nouveau décret. C'est à cette condition qu'ils et qu'elles pourront bénéficier des mesures de protection spécifiques.

Cela permet également de garantir le secret médical vis-à-vis de leur pathologie : l'employeur n'a pas à connaître leur maladie. Éventuellement, seul le médecin du travail peut en être informé.

Ainsi, si un.e agent.e présente un des critères de vulnérabilité, il peut prétendre au télétravail.

Si celui-ci est impossible alors la direction doit aménager le poste de travail et mettre en œuvre les mesures renforcées préconisées par le Haut Conseil de santé publique et listées dans le décret.

Si l'employeur ne peut pas garantir la protection de l'agent.e vulnérable alors il doit le, la placer en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent.e sur les mesures de protection à mettre en œuvre pour protéger la santé de l'agent.e alors il doit saisir le médecin du travail. Ce dernier devra rendre un avis sur la compatibilité des aménagements de poste au regard de l'état de santé. Il est important d'avoir à l'esprit que le médecin du travail a pour mission de protéger toute altération de la santé du fait du travail. Les mesures de protection qui en découlent sont ainsi en lien direct avec état de santé et missions. Dans l'attente de cet avis, l'agent.e doit être placé.e en ASA.

Ces nouvelles dispositions clarifient les choses pour les agent.e.s vulnérables, mais ne disent rien sur les agent.e.s vivant avec des personnes vulnérables. De plus, l'ordre de priorité des « mesures de protection » des agent.e.s vulnérables paraît totalement incohérent. En effet, l'agent.e qui devrait être éloigné.e de son poste pour la protection de sa santé, peut être contraint.e à revenir sur son lieu de travail, si son employeur estime que le télétravail est impossible...

L'absence de médecins du travail ou le simple fait que ceux présents sont débordés laissent également augurer de sérieuses difficultés, et ce même si Amélie de Montchalin a indiqué oralement lors d'une visioconférence du 12 novembre que l'absence de médecin du travail conduisait au placement de l'agent.e en ASA. La vigilance s'impose donc... mais **Solidaires Finances** s'interroge sur le caractère légal ou non de ces dispositions ?

Malgré cette mise à jour du guide ministériel, Solidaires Finances fait toujours le constat du non-respect de la loi en matière d'évaluation des risques professionnels. Alors que cette évaluation doit être faite en y inscrivant le risque biologique mortel lié au Sars-Cov-2, en prenant des mesures de prévention efficaces et réellement appliquées sur le terrain, ce qui est très loin d'être le cas dans certains lieux de travail.



Les tests antigéniques :

utiles pour la prévention des salariés, de tous les salariés !

En complément des tests de dépistage de la Covid-19 PCR, en laboratoire, les tests antigéniques donnent un résultat en quelques minutes. Plus rapide et un peu moins sensible que le dépistage PCR, il permet dans le meilleur délai de tester, isoler et tracer les personnes positives, notamment au sein d'un collectif de travail particulièrement exposé.

Ainsi, un [arrêté du 16 novembre 2020](#) précise les modalités de dépistage collectif de la Covid-19 en entreprise. Les tests doivent être réalisés par un médecin, un infirmier ou un pharmacien ou par l'une des personnes mentionnées aux IV et V de l'article 25 de [l'arrêté du 10 juillet 2020](#).

Les résultats des tests sont rendus par un médecin, un pharmacien ou un infirmier. L'organisation garantit l'enregistrement de ces résultats, le jour même, dans le système SI-DEP institué par le [décret du 12 mai 2020](#).

En cas de résultat négatif du test antigénique, les professionnels de santé informent les personnes symptomatiques âgées de 65 ans ou plus et les personnes qui présentent au moins un facteur de risque, qu'il leur est recommandé de consulter un médecin et de confirmer ce résultat par un examen de détection du génome de la Covid-19 par un test PCR.

Ainsi, lors du dernier CHSTM, **Solidaires Finances** a proposé que le MEFR utilisent ces nouveaux tests à des fins de dépistage de la maladie pour en éviter la propagation, dans un cadre très encadré à la fois par les médecins du travail et seulement sur la base du volontariat des agent.e.s.

Le Secrétariat général du ministère nous a répondu en séance en élaborant une fiche qui faisait le point sur ces tests. Pour résumer : non c'est impossible et inapproprié !

Pourtant, ce qui est proposé aux entreprises privées par la Direction générale du travail pourrait peut-être trouver à s'appliquer aux fonctionnaires, néanmoins humains, que nous sommes ? Toujours soucieux d'être force de proposition, **Solidaires Finances** a proposé d'expérimenter ces tests dans certains services (agent.e.s particulièrement en contact avec le public) ou certains cas (restructurations de services menées tambour battant). Comme pour les masques respiratoires, nous verrons si l'avenir nous donne raison... mais c'est dommage de se priver d'entrée de jeu d'un outil complémentaire à tous les autres et qui va être expérimenté dans l'Éducation nationale...

Fiche de reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle

Toute maladie contractée pendant le travail est éligible à une déclaration en tant que maladie professionnelle ou en tant qu'accident de service.

Pour ce dernier cas, il faut impérativement pouvoir dater le temps et le lieu de la contamination (par exemple un entretien avec un contribuable qui ne porte pas de masque et qui tousse beaucoup).

En revanche, pour déclarer une maladie professionnelle, il faut que celle-ci figure dans un tableau de la Sécurité sociale. C'est désormais le cas pour la Covid-19 qui figure dans le tableau n° 100 des maladies professionnelles. Malheureusement ce tableau est très restrictif et seuls les personnels soignants pourront en bénéficier.

Les agent.e.s pourront néanmoins utiliser une autre voie qui permet de reconnaître l'imputabilité au travail avec une procédure ad hoc passant par l'avis des commissions de réforme départementales. Pour y parvenir, il faut avoir à l'issue de la maladie contractée pendant le service (ce qui reste à prouver) un taux d'incapacité de 25 %. Il est très difficile d'avoir un tel taux et du coup, il est à prévoir que de nombreux cas ne seront pas reconnus comme imputables au service.

Solidaires Finances a dénoncé cette discrimination entre le dispositif de reconnaissance en maladie professionnelle des personnels soignants et les autres. Nous avons également demandé que le SG communique auprès des agent.e.s sur ces procédures.

Pour le moment, le SG a élaboré une fiche assez complexe qui demande à être révisée pour être accessible au plus grand nombre.

En attendant, nous conseillons toujours aux agent.e.s de nous contacter, car il ne faut pas s'engager seul.e dans ce genre de démarche qui demande conseil tant auprès de notre syndicat que des médecins du travail.

À noter que Sud Santé Sociaux, comme d'autres fédérations, a porté recours contre le décret du 14 septembre 2020 définissant les conditions de reconnaissance du Covid-19 en tant que maladie professionnelle. **Solidaires Finances** « juge » notamment que les conditions posées excluent de la reconnaissance « l'immense majorité des contaminés, y compris hors de l'hôpital ».

Point d'étape sur la mise en œuvre du télétravail par directions

Le tour de parole des représentants des directions laisse à penser « qu'ils sont « en avance de phase » par rapport aux consignes du gouvernement et que plus de 70 % des collègues sont en télétravail 5 jours par semaine. Le recensement régulier qui est transmis aux représentant.e.s du personnel ne traduit pas tout à fait la vision exemplaire des directions.

En date du 19 novembre, le Secrétariat général et directions et services de centrale (hors DGFIP, DOUANE, INSEE, DGCCRF) comptaient 36,71 % des agent.e.s en télétravail, soit 2 881 collègues. Ils étaient 1 021 pour la douane ([5,93 %] et 6 572 à la DGFIP [6,81 %]. En moyenne pour l'ensemble de ces directions, sur 5 jours de télétravail, à cette même date, cela fait 11,30 %, soit 14 440 agent.e.s.

On peut légitimement s'interroger sur les écarts entre l'intention affichée du gouvernement et de la ministre de la Fonction publique, anticipation/prévention et la réalité des directions dans cette seconde période de confinement ?

Fiche de fonctionnement des CHSCT [visite, enquête] en période Covid

Les CHSCT font l'objet de nombreuses entraves dans l'exercice de leurs missions pourtant fixées par décret [n° 82-453]. Tel est le cas par exemple, et tout particulièrement dans cette période de crise sanitaire, des visites du CHSCT, des enquêtes, des inspections communes préalables à l'établissement des plans de prévention.

Solidaires Finances avait ainsi demandé au SG de clarifier la situation : c'est désormais chose faite avec la publication d'une fiche intitulée Enquêtes, visites, inspections conduites par les CHSCT dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

À la vue de cette fiche ministérielle, les choses sont désormais plus claires : les CHSCT peuvent continuer à exercer leurs prérogatives telles que définies par le décret tout en tenant compte de la situation. Les délibérations votées en CHSCT ont donc toujours leur portée juridique et le président du CHSCT ne peut décider de manière arbitraire si oui ou non les CHSCT peuvent poursuivre leurs activités d'analyse des conditions de travail des agent-es qui eux continuent de bosser malgré le contexte !

Mise à jour du Guide amiante bâtementaire et traçabilité individuelle



Solidaires Finances a salué la présentation des documents relatifs à la traçabilité individuelle de l'amiante, agents chimiques dangereux [ACD], poussières, fumées dont ceux et celles classés cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques [CMR] dans cette instance.

Quid des agent.e.s de l'ex-Industrie exposé.e.s à l'amiante ?

Solidaires Finances a de nouveau saisi le SG sur l'absence de traçabilité de l'exposition à l'amiante d'environ 500 agent.e.s.

Ces derniers devraient en effet détenir une fiche ou une attestation d'exposition aux fibres d'amiantes et particules jusqu'en 2005. À cette date, les missions de contrôle technique des véhicules poids lourds ont été externalisées au privé. Depuis lors, **Solidaires Finances** tente de les obtenir du MEFR et de la Direction générale des entreprises [DGE], gestionnaires des techniciens supérieurs et des ingénieurs de l'industrie et des mines, sans succès...

Une convention de gestion avait pourtant été établie et renouvelée jusqu'en 2015. Devenue caduque et non reconduite sans explication. Elle portait dans son article 1er pourtant bien sur la gestion des personnels administratifs et techniques à statut Finances ou Industrie et des personnels non titulaires sous statuts des MEFs en fonction du MEDDTL [ministère de l'Environnement de l'époque, MTE aujourd'hui].

Suivi et surveillance médicale spéciale des agents exposés aux CMR et ACD

Les collègues des ex-DRIRE ayant été exposés aux émissions de particules de moteurs « diesel » et aux fibres amiantées émanant des organes de friction des véhicules, lors des contrôles de véhicules poids lourds ou des inspections d'installations classées [carrières minérales d'amiante], détiennent une fiche d'exposition à des substances s'ils exercent toujours l'activité. Il s'agit d'une attestation d'exposition, s'ils ont quitté les missions d'exposition.

Depuis 2009/2010, date de la création des DREAL et des DIRECCTE, le choix idéologique gouvernemental a été réalisé et mis en œuvre par M. Borloo et Mme Lagarde, pour y « dispatcher » les collègues. D'un côté ceux réalisant des missions de service public de contrôle de la sûreté industrielle et de protection de l'environnement et, d'un autre côté, ceux exerçant des missions de développement économique et de l'emploi et du contrôle de la métrologie légale. Scindant ainsi les synergies évidentes et complémentaires entre les compétences de l'aide aux entreprises et l'audit périodique des installations classées susceptibles de générer des dangers et des risques pour la population et l'environnement.

.../... De plus, la DGE, gestionnaire des corps techniques, dont une partie significative des agent-es exerce des missions régaliennes relatives à l'inspection des 500 000 entreprises susceptibles de présenter des dangers et des expositions à risques pour leur santé, ils sont sortis des radars de l'administration de gestion du fait d'avoir été affectés en DREAL et en DIRECCTE sans être en mesure de garantir le suivi d'exposition à l'amiante et de surveillance médicale spéciale.

À noter que depuis la disparition des DRIRE, a disparu également le comité technique spécial permettant de satisfaire les dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Absence de réponse, de considération et d'obligation réglementaire

Solidaires Finances soulignait également dans son courrier du 30 novembre 2016 et du 2 avril 2018, adressé au SG MEFs, resté sans réponse, que la surveillance médicale spéciale, prévue aux articles 12 à 16 du décret n° 96-98 du 7 février 2016 était très aléatoirement assurée alors qu'elle vise à dépister précocement les maladies professionnelles avec une prise en charge des frais des examens réguliers et complémentaires par l'administration.

Déplorant un manque total d'information de la part de l'administration depuis plus de 10 ans, **Solidaires Finances** concluait ses courriers en exigeant un bilan et un suivi régulier et rappelait le point 5,2 — Santé, Sécurité au travail de la convention de gestion des personnels susvisés.

Cet article prévoyait l'élaboration d'une convention séparée relative aux conditions de prises en charge du suivi post professionnel [actifs et retraités] des agents des corps techniques Industrie. Celle-ci n'a jamais vu le jour!



Solidaires Finances a rappelé ces faits régulièrement dans les instances des MEFs, sans même pouvoir obtenir du SG, ni de la DGE, la liste des collègues souvent disséminés hors des Mef's et devant obligatoirement bénéficier d'une surveillance médicale, d'examens complémentaires et d'un suivi.

Solidaires Finances a rappelé le 17 novembre 2017 les faits et sa responsabilité à B. Le Maire de ce qui précède. Il doit en effet garantir le suivi et l'obligation de la surveillance médicale spéciale post professionnelle et post activité des agent.es qui ont été exposé à des CMR et ACD lors de leur activité professionnelle [fibres d'amiante, particules fines...].

Rappel : il faut impérativement veiller à la délivrance, par les directions, d'attestation de présence à tout agent en situation d'exposition dite environnementale [présence

MCA — matériaux contenant de l'amiante — signalés en AC2, poussières d'amiante en cas de travaux ou d'exposition professionnelle...] ou de fiche d'exposition à tout agent en situation dite professionnelle. Les expositions doivent figurer dans le dossier médical en santé au travail

des agent.es concerné.e.s. Ces éléments sont indispensables pour l'imputabilité à l'employeur d'une maladie professionnelle en lien avec l'amiante. Les directions ont généralement tendance à se faire prier pour délivrer ces documents!

Alors oui, **Solidaires Finances** salue une nouvelle fois les nouveaux outils confiés aux services RH et aux acteurs préventeurs pour les guider sur la voie de la traçabilité des expositions aux CMR et ACD. À condition que l'histoire ne se répète pas et que les directions se saisissent de ce guide, comme de l'ensemble des guides parus censés les éclairer sur le cadre réglementaire et l'application du droit, à commencer par les 500 agent.es de l'ex-Industrie disséminé.e.s à la suite d'une réorganisation de service des MEFs et qui ne bénéficient que rarement de la surveillance médicale spéciale post exposition.

Repères : exposition à des agents biologiques

Articles [R4426-8](#) et [R4426-11](#) du Code du travail : en cas d'exposition à des agents biologiques, le médecin du travail tient un dossier médical spécial qui doit être conservé pendant dix ans à compter de la cessation de l'exposition. Toutefois, lorsque les agents biologiques sont susceptibles de provoquer des maladies présentant une longue période d'incubation, le dossier médical spécial est conservé pendant une période plus longue, pouvant atteindre quarante ans après la cessation de l'exposition connue.

Calendrier des prochaines réunions

CHSCTM : le 16 décembre 2020 — Ordre du jour : Note d'orientation 2021

N'hésitez pas à contacter les représentants Solidaires Finances au CHSCT Ministériel

Jean CAPDEPUY - Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99

Laurence DOSSET - Solidaires Finances publiques - 06 77 22 98

Agnès GROUT - Solidaires Douanes - 09 70 27 82 65

Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD - 02 32 23 45 76

Frédéric LECOT - Solidaires Finances publiques - 06 52 57 61 99

Simon DESGOUTTES - SUD INSEE - 06 88 85 22 24



CHSCTM

05 novembre 2020

Compte-rendu



finances Solidaires

Covid-19 :

Les agent.e.s du ministère... Toujours pas à l'abri du risque !



Contexte

Depuis le début de la crise sanitaire, **Solidaires Finances** ne cesse de rappeler ses exigences en matière de protection des agent.e.s face au virus. Par notre présence aux réunions hebdomadaires avec le ministre ou la secrétaire générale du ministère, avec les directions générales, et au CHSCTM, nous avons toujours porté la parole des agent.e.s et les difficultés, les incompréhensions qu'ils rencontrent quotidiennement.

Parmi nos exigences rappelées lors de la conférence du 4 novembre 2020 avec Olivier Dussopt, la question de l'évaluation des risques professionnels dont le Sars-Cov-2 comme risque biologique est toujours au centre de nos revendications.

En liminaire à ce CHSCTM dédié à l'urgence sanitaire compte tenu de la croissance exponentielle des contaminations dans notre pays (la France détenant le record en Europe avec + 58 046 nouveaux cas Covid-19 dans les dernières 24 h déclarés ce jeudi et de 39 037 décès dont 26 958 hospitaliers [+ 367 en 24 h à l'hôpital]), **Solidaires Finances** a rappelé quelques-unes de ses exigences fortes :

- Arrêt des réformes en cours et/ou annoncées;
- Suppression du jour de carence, au mieux inefficace, au pire constituant une entrave à la prévention du risque biologique Covid-19;
- Exigence accrue en matière de nettoyage des locaux qui est déficient en temps normal et très nettement insuffisant en ces temps de crise sanitaire alors même qu'il devrait être renforcé par un nettoyage plusieurs fois par jour des postes de travail et des parties et moyens communs;
- Mettre fin au grand bazar qui règne actuellement sur les ordres et contre-ordres envoyés par le gouvernement, les ministres et les responsables administratifs et qui génère colère, incompréhension et désaveu de beaucoup de collègues;
- Clarifier la question du travail à distance en temps de crise qui n'est pas du télétravail « ordinaire », mais bien un moyen organisationnel de lutter contre la Covid en octroyant le matériel adapté et faisant cesser la pression zélée placée sur les agent.e.s dans l'exercice des missions à distance (30 % des agent.e.s des MEFR bénéficient seulement d'une seule journée de télétravail, encore plus rares celles et ceux qui en ont plus);
- Proposer aux agent.e.s, sur la base du volontariat, des tests antigéniques rapides afin de détecter les cas de contamination pour prévenir l'accroissement de la circulation du virus et ainsi contribuer au délestage des laboratoires d'analyses biologiques;
- Faciliter la reconnaissance en tant que maladie professionnelle tous les agent.e.s contaminés dans le cadre de leur travail;
- Respecter le Code du travail qui oblige tout employeur, privé comme public, à évaluer les risques professionnels, en associant les agent.e.s dans le cadre de leur activité, à associer leurs représentant.e.s, et enfin à mettre en place des mesures protectrices efficaces, réellement mises en œuvre et pas simplement se contenter de remplir un document à la va-vite!

Nous sommes également intervenus pour critiquer le *Guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de Covid-19* actualisé par le Secrétariat général à la suite de la mise à jour du *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19* actualisé le 29 octobre 2020 par le ministère du Travail. Nous avons également fait des propositions pour permettre la prise en compte des problématiques qui nous remontent de l'ensemble des services du ministère.

L'évaluation des risques professionnels : centre névralgique de la prévention

Cette évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité des directeurs en application d'une obligation générale de sécurité qui vise à protéger la santé des agent.e.s. L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le Code du travail (articles [L.4121-2](#) et [L.4121-3](#)). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement des risques et aussi de mise en place d'actions de prévention. Ces actions ne dispensent pas les directions de mettre également en œuvre des mesures correctives immédiates.

L'évaluation des risques professionnels consolide la maîtrise des risques avérés et permet également d'identifier l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques, en particulier ceux qui sont liés aux nouvelles organisations (télétravail, flux tendus, surcharge d'activité ou de missions...) et est transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), instrument utile et indispensable de suivi des actions engagées pour faire face aux risques identifiés.

Ainsi, la santé et la sécurité des agent.e.s ne doivent pas être dissociées du fonctionnement de l'administration (choix techniques, organisation du travail, mobilisation des compétences, formation...).

Or nous constatons que les directions ne jouent pas le jeu : soit en ne faisant pas cette obligation qui leur incombe, soit en se contentant d'une simple mise à jour administrative du Duerp, sans associer les CHSCT ni les agent.e.s. On se retrouve ainsi avec des évaluations très générales et génériques qui ne tiennent pas compte de la réalité des services et avec des mesures de prévention pas ou peu appliquées!

Un guide à améliorer

Le guide mis à jour par le Secrétariat général est l'outil pour les équipes de terrain à l'instar des nombreuses fiches produites également par le SG. Lors du CHSCTM *Solidaires Finances* a porté un certain nombre de pistes d'amélioration possibles :

➤ **Le travail à distance** devient une des modalités essentielles pour préserver les agents en limitant les expositions aux risques biologiques (et non en «*limitant ou réduisant les interactions sociales*» comme cela est ajouté par le SG) et il est désormais possible de télétravailler 5 jours par semaine au lieu de 3 maximum en temps normal : intention louable s'il en est, mais qui rencontre de très nombreuses réticences dans les services (pas assez de matériel disponible, réticences des chefs de service, contrôles accrus, reporting élevé et quotidiens voire plusieurs fois par jour sur l'activité des télétravailleur.euse.s qui conduit parfois les agent.e.s à préférer venir dans les services, missions par nature exclues...).

Si le télétravail constitue un moyen de prévention efficace, car il permet à celles et ceux qui le pratiquent de limiter leurs contacts, il reste des marges de manœuvre importantes pour en mesurer l'efficacité réelle. Par ailleurs, on constate de fortes disparités entre administrations centrales et services déconcentrés, ces derniers étant les moins bien lotis en la matière!

Le SG va également nous fournir une cartographie genrée des matériels déployés par département et par direction afin de suivre leur déploiement.

➤ **Un nettoyage des locaux**, matériels très largement insuffisants alors que celui-ci constitue un moyen réellement efficace de détruire le virus et donc d'éviter les contaminations. Nous invitons les agent.e.s à annoter les registres santé et sécurité au travail sur les manquements constatés afin de faire remonter cette analyse aux CHSCT. Le nettoyage doit être réalisé plusieurs fois par jour et en cas de présence de cas positifs une désinfection est nécessaire avant le retour des agents dans le service concerné.

➤ **Les personnes vulnérables**, telles que définies dans le décret du 5 mai 2020 avec 11 critères validés par le HCSP, doivent être placées prioritairement et automatiquement en télétravail ou en autorisation d'absence administrative (ASA). Par contre les personnes vivant avec des personnes vulnérables doivent passer par le médecin du travail pour obtenir un aménagement de fonctions qui leur permettra éventuellement de télétravailler ou d'être en ASA. *Solidaires* a demandé que les critères soient rappelés dans le guide.

➤ **Concernant les masques**, Solidaires revendique toujours la fourniture de masques chirurgicaux gratuite et en nombre suffisant pour toutes et tous : c'est la seule catégorie de masque susceptible de protéger efficacement les agent.e.s!



➤ **Concernant les** désormais fameux et dangereux **masques DIM** imprégnés à la zéolithe d'argent, nous avons demandé :

- **Que chaque Direction générale envoie un message** à toutes les directions pour retirer du réseau ces masques et les remplacer par des masques chirurgicaux;
- **Que chaque direction recense** tous les agent.e.s qui ont porté ces masques précisant la durée et la période d'utilisation;
- **Que cette exposition figure dans le dossier médical en santé au travail** des agent.e.s concerné.e.s : les expositions professionnelles doivent y figurer, ce qui permet de tracer l'ensemble des expositions tout le long de la carrière et faire ainsi reconnaître éventuellement à terme une imputabilité au service;

➤ **Que le SG fasse réaliser par un organisme indépendant** une analyse de ces masques et de nous communiquer ensuite les résultats : l'Ansès a été chargé de cette étude et ses conclusions la conduisent à recommander le retrait des masques incriminés, les risques ne pouvant être exclus compte tenu de l'ensemble des incertitudes relevées lors de leurs analyses;

➤ **Que le SG organise les modalités de destruction de ces masques** pour éviter de retrouver les agents nocifs dans l'environnement.

➤ **Solidaires Finances** a proposé au SG de mettre en œuvre des tests rapides à celles et ceux qui le désirent, comme cela est désormais proposé par la Direction générale du travail aux entreprises privées : le SG va réfléchir à notre proposition pour déterminer tant sa faisabilité que la manière de le réaliser;

➤ Les dispositifs de soutien psychologique déjà déployés lors du premier confinement sont toujours maintenus : une communication à destination des agent.e.s va être faite rapidement sur les intranets directionnels.

Covid-19 et reconnaissance en maladie professionnelle

Toute maladie contractée pendant le travail est éligible à une déclaration en tant que maladie professionnelle ou en tant qu'accident de service.

Pour ce dernier cas, il faut impérativement pouvoir dater le temps et le lieu de la contamination (par exemple un entretien avec un contribuable qui ne porte pas de masque et qui tousse beaucoup).

En revanche, pour déclarer une maladie professionnelle, il faut que celle-ci figure dans un tableau de la Sécurité sociale. C'est désormais le cas pour la Covid-19 qui figure dans le tableau n° 100 des maladies professionnelles. Malheureusement ce tableau est très restrictif et seuls les personnels soignants pourront en bénéficier.

Les agent.e.s peuvent néanmoins utiliser une autre voie qui permet de reconnaître l'imputabilité au travail avec une procédure ad hoc passant par l'avis des commissions de réforme départementales. Pour réussir cette procédure, il faut à l'issue de la maladie contractée pendant le service (ce qui reste à prouver), avoir un taux d'incapacité de 25 %. Il est très difficile d'avoir un tel taux et du coup, beaucoup de cas seraient in fine écartés de toute reconnaissance comme maladie imputable au service.

Solidaires Finances a dénoncé cette discrimination faite entre reconnaissance en maladie professionnelle des personnels soignants et les autres. Nous avons également demandé à ce que le SG communique auprès des agent.e.s sur ces procédures. En attendant, nous conseillons aux agent.e.s de nous contacter, car il ne faut pas s'engager seul dans ce genre de démarche qui demande conseil tant auprès de notre syndicat que des médecins du travail.

Aération, ventilation, climatisation et aérosols

Solidaires a demandé et obtenu l'ajout d'un chapitre dédié au guide sur l'aération naturelle et fréquente des locaux de travail, mesure essentielle pour faire considérablement baisser la propagation de la Covid-19 dans les atmosphères closes, sachant que le virus à l'origine de cette maladie se propage notamment par l'air. Cette nouvelle mesure, reconnue efficace par la communauté scientifique, doit s'ajouter aux autres gestes barrières et sa mise en œuvre doit permettre de réviser tant le temps de travail que la charge de travail, tous les deux revus à la baisse.

Solidaires a fait de nouveau état du risque de propagation et donc de transmission du Sars-Cov-2 par aérosols. Citant l'Organisation mondiale de la santé (OMS), Solidaires a souligné que cette institution relevait déjà en juillet 2020 de l'existence d'un nombre croissant de preuves accréditant une dissémination de la maladie par voie aérienne de gouttelettes de moins de 5 microns de diamètre, soit un dixième de la largeur d'un cheveu humain. Ces particules en suspension dans l'air, pendant de nombreuses minutes, peuvent rester viables pendant 3 heures, contrairement aux gouttelettes qui tombent rapidement au sol.

Il apparaît donc évident que certaines recommandations du guide contreviennent à la politique de prévention notamment en formalisant que les dispositifs de ventilation et de climatisation mécaniques, même bien entretenues, accentuent le transport et augmentent la remise en suspension des aérosols dans le flux d'air possiblement contaminant. Il en est de même pour l'utilisation des sèche-mains dans les toilettes.

Comme pour le port du masque respiratoire au début de la pandémie, le SG repousse du revers de la main cette analyse qui certes n'émane pas du haut conseil de la santé publique (HCPS) français, mais de l'OMS qui clamait sans cesse le fameux « **Tester, tracer, isoler** »!

Au lieu d'appliquer le principe de précaution, le SG semble suivre la dangereuse position du HCSP qui sur ce sujet : « appelle les actions de recherche à développer pour mieux connaître le rôle des aérosols dans la transmission virale ».

Il faudra encore combien de temps pour que l'administration considère les représentants des agent.e.s, leur analyse sur notamment l'évaluation des risques professionnels, pourtant prescrite dans le Code du travail, et leur ambition de prévenir et protéger le plus en amont possible au mieux des connaissances scientifiques leurs collègues? ... alors que par exemple, l'aération des locaux est un facteur clé de réduction de la transmission épidémique, améliorable par des mesures simples et peu coûteuses!

Plan Vigipirate

Un deuxième point à l'ordre du jour était prévu concernant : « Mesures prises par les directions dans le cadre du Covid-19 et du plan Vigipirate » : aucun document envoyé avant la séance et bâclé en 5 minutes à toute vitesse! Nous ne sommes donc pas en capacité de vous en rendre compte...



N'hésitez pas à contacter les représentants Solidaires Finances au CHSCT ministériel

Jean CAPDEPUY - Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99

Agnès 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

Frédéric LECOT - Solidaires Finances publiques - 06 52 57 61 99



CHSCTM

20 octobre 2020

Compte-rendu



finances
Solidaires

Covid-19 :

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
DOUANES

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires

I.D.D.
Solidaires

Pour une véritable politique de prévention !

*Depuis le début de la crise sanitaire, **Solidaires Finances** ne cesse de rappeler ses exigences en matière de protection des agent.e.s face au virus. Par notre présence aux réunions hebdomadaires avec la secrétaire générale du ministère, avec les directions générales, et au CHSCTM, nous avons toujours porté la parole des agent.e.s et les difficultés, les incompréhensions qu'ils rencontrent quotidiennement.*

Parmi nos exigences, la question de l'évaluation des risques professionnels dont le Sars-Cov-2 comme risque biologique était au centre de nos revendications.

L'évaluation des risques professionnels

Cette évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur en application d'une obligation générale de sécurité qui vise à protéger la santé des salarié.e.s. L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le Code du travail (articles [L.4121-2](#) et [L.4121-3](#)). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement des risques et aussi de mise en place d'actions de prévention. Ces actions ne dispensent pas l'employeur de mettre également en œuvre des mesures correctives immédiates.

L'évaluation des risques professionnels consolide la maîtrise des risques avérés et permet également d'identifier l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques, en particulier ceux qui sont liés aux nouvelles organisations (télé-travail, flux tendus, surcharge d'activité ou

de missions...) et est transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), instrument utile et indispensable de suivi des actions engagées pour faire face aux risques identifiés.

Ainsi, la santé et la sécurité des agent.e.s ne doivent pas être dissociées du fonctionnement de l'administration (choix techniques, organisation du travail, mobilisation des compétences, formation...).

Or après de longs mois de bataille, force est de constater que notre revendication était la bonne ! En effet, tant le protocole national que la circulaire du Premier ministre y font enfin référence. Et lors des dernières réunions du CHSCTM, nous avons mis de nouveau en avant cette exigence de rigueur tant intellectuelle que réglementaire.

Extrait du protocoles de la DGT :

« Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la reprise et la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doivent conduire par ordre de priorité :

- 1. À évaluer les risques d'exposition au virus ;
- 2. À mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- 3. À réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- 4. À privilégier les mesures de protection collective ;
- 5. À mettre en place les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du présent protocole.

[...] La doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels est d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique (écrans physiques, espacement des postes de travail, etc.) ou organisationnelle (décalage des horaires, dédoublement des équipes, etc.) ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Les performances des EPI sont en effet étroitement dépendantes du respect de conditions d'utilisation idéales, lesquelles se trouvent rarement réunies en pratique. Leur utilisation peut alors procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contre-productive en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. Les EPI sont donc un complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer. »

La bataille n'est pas gagnée pour autant !

Si l'administration finit par demander la mise en œuvre de ce processus et inscrire clairement les obligations des employeurs publics, nous constatons déjà des dérives locales de certaines directions.

Celles-ci se contentent de remplir cette obligation de manière administrative, sans consultation des agent.e.s, pourtant acteurs aux premières loges du combat face au virus, et sans consultation du CHSCT, pourtant toujours instance légitime sur les questions de santé au travail. Certains présidents de CHSCT refusent même toujours de réunir cette instance pour des motifs complètement fallacieux...

Et quand les DUERP sont remplis, ils globalisent les risques par typologie de service (sans vérifier si les mesures écrites sont réellement applicables et appliquées) et nient le danger de la Covid-19 en ne le classant pas comme risque mortel !

Pour **Solidaires**, le Covid-19 est à classer comme risque biologique et comme risque mortel (plus de 31000 décès en France à ce jour).

Il convient donc aux équipes militantes d'être vigilant sur l'application réelle de ces mesures.

Pour plus de détails, nous vous renvoyons à la page du site de **Solidaires Finances**, consacrée au Covid-19 : <http://www.solidairesfinances.fr/index.php/conditions-de-vie-au-travail/coronavirus>

Une démarche globale de prévention du risque

Au-delà de l'évaluation des risques, les équipes militantes peuvent donc désormais s'appuyer sur un cadrage ministériel qui détaille les grands principes de la préservation de la santé des agent.e.s du MEFR. Mais ce n'est qu'avec une application effective de l'ensemble de ces mesures que la prévention sera efficace.

Il convient donc de vérifier dans le détail service par service, en discutant avec les collègues et en faisant remonter les difficultés lors des CHSCT locaux voire les CTL afin que ces mesures nationales soient respectées, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas aujourd'hui.

Ces mesures passent obligatoirement et prioritairement par :

- 1. Des mesures organisationnelles : télétravail, horaires de travail décalés, allègement de la charge de travail... ;
- 2. Nettoyage journalier des locaux, véhicules de services, postes de travail, matériels communs avec mesures supplémentaires par rapport aux prestations habituelles (déjà insuffisantes en temps normal) voire désinfection si besoin ;
- 3. Savon et gel hydroalcoolique en quantité suffisante et sans rupture d'approvisionnement ;
- 4. Masques en quantité suffisante (4 par jour et par agent.e) fournis par l'administration ; à ce sujet la revendication de **Solidaires** est la fourniture de masques dits chirurgicaux, seuls à même de protéger le porteur et l'interlocuteur
- 5. Aération régulière et suffisante des locaux pour renouveler l'air ambiant...

La mission Alixia-Socotec ou comment disculper les manquements éventuels de l'administration

Lors de la préparation et pendant la séance du CHSCTM du 10 juin, nous avons appris que la secrétaire générale du ministère avait décidé de manière brutale et unilatérale de missionner deux entreprises privées pour expertiser la manière dont l'administration a géré la crise liée au Sars-CoV-2. La secrétaire générale du ministère a prétendu que cette communication se faisait en toute transparence (et en responsabilité), mais vous allez comprendre que cette transparence est à géométrie variable : il y a les personnes autorisées à penser/décider, et les autres...

La mission porte donc sur un « *challenge* » et doit permettre à terme de vérifier (un audit de service donc ?) si les consignes nationales ont été comprises et si elles ont été appliquées. Donc si elles n'ont pas été comprises c'est sûrement que les chefs sont débiles, et si elles n'ont pas été appliquées c'est qu'ils sont mauvais ? Il ne semble pas être question d'une quelconque remise en question des consignes elles-mêmes puisque la secrétaire générale a affirmé qu'elle avait été au-delà des consignes gouvernementales en matière de gestion de la crise sanitaire : gros satisfecit général pendant toute la séance avec une attitude presque arrogante de la parité administrative très contente de toute son action...

La mission serait complémentaire à l'action du CHSCTM, mais nous avons été mis devant le fait accompli, sans aucun espace possible de discussion en amont de la décision. **Donc zéro crédibilité sur ce point également !**

■ Les protagonistes

Alixio est un cabinet qui a l'habitude des certifications et labellisations. Mais elle est aussi connue pour se placer plutôt du côté des employeurs. En effet, elle a élaboré un rapport à l'occasion du procès de France Télécom intitulé : « *Étude critique des travaux réalisés par le cabinet Technologia entre octobre 2009 et mai 2010 au sein du groupe France Télécom* ».

Ce rapport a été rédigé à charge par Alixio, contre le cabinet d'expertise agréé par le ministère du Travail pour réaliser des expertises dans le cadre des CHSCT. Alixio a donc fait le choix de critiquer le travail de Technologia qui avait notamment mis à nu la souffrance au travail organisée en mode de management à France Télécom (plan *Next*), dans le seul but de faire partir des milliers de salarié.e.s suite à la privatisation de France Télécom.

Alixio s'est donc placé du côté des patrons au détriment des salarié.e.s. Chacun sait depuis que les ex-patrons de France Télécom ont été condamnés par la justice de ce pays (1)...

Socotec est une entreprise bien connue de Bercy puisque prestataires de longue date, dans le cadre des certifications électriques réglementaires et nécessaires pour assurer la sécurité des sites et des agent.e.s. Mais est-ce vraiment la compétence dont nous avons besoin pour faire face à une crise sanitaire majeure ? ...

■ La méthode utilisée

D'après le document envoyé ainsi que les éléments apportés en séance, elle semble très gestionnaire et technicienne (le choix de Socotec pèse lourd dans cette approche) : analyse de la documentation produite, vérification de la conformité des mises en œuvre des consignes sanitaires dans les bâtiments (pour la DGFIP 43 sites pour 30 bâtiments, pour la DGDDI les choses n'étaient pas arrêtées au moment du CHSCTM),

entretiens individuels auprès d'acteurs (40 à 50 personnes) impliqués dans la mise en œuvre des consignes de sécurité y compris les fédérations syndicales, questionnaire sur le déploiement du déconfinement auprès des acteurs impliqués.

À noter que les autres directions générales du ministère ne seront pas interrogées, ce qui laisse à penser que « leurs » agent.e.s ne comptent pas vraiment pour la SG : les intéressé.e.s apprécieront... Concernant le choix de sites, il est fait sur des critères décidés par les auditeurs et ne sera communiqué que lors de la sortie du rapport...

Le SG entend également donner la possibilité aux fédérations de participer, sur les bases de questions prévues à l'avance pour témoigner et s'exprimer sur la crise et sa gestion, en tant que partie prenante : on voit bien là une manière de prendre les représentants des agent.e.s comme alibi, sans jamais pouvoir décider à un quelconque moment de quelque sujet que ce soit ! ...

En revanche, il n'est pas prévu d'interroger les agent.e.s sur leur appréciation des mesures mises en place et la réalité dans leur mise en œuvre, ni les membres des CHSCT locaux. De plus ce qui va être questionné dans cet audit c'est le « management du risque sanitaire » et donc les consignes de sécurité, mais pas leur effectivité, ni les organisations du travail.

La finalité de la mission semble donc porter sur l'élaboration d'un kit pour outiller les responsables du SG d'un suivi des dispositifs de lutte contre les risques sanitaires c'est-à-dire dans des circonstances exceptionnelles. Est-ce vraiment une priorité ? N'aurait-il pas été plus utile d'analyser très concrètement dans plusieurs services comment les directions ont agi au travers d'une enquête ? C'est ce que nous avons proposé au travers d'une expertise pour risque grave... votée majoritairement.

Solidaires Finances s'interroge sur l'approche de la SG ainsi que des directions qui depuis 2012 s'emploient méticuleusement à refuser les expertises demandées par les représentant.e.s des personnels dans les CHSCT locaux, à l'occasion des nombreuses réformes, réorganisations... Ce droit, pourtant prévu par le législateur, nous est en effet nié par Bercy depuis qu'il nous a été accordé, alors que dans d'autres ministères cela a été possible...

Solidaires Finances s'interroge également sur l'intérêt de cette mission alors que Bercy refuse depuis le début de la crise de se conformer à la loi qui prévoit la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au moins chaque année, mais aussi lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (Art. R. 4121-2). La SG missionne deux entreprises privées, avec de l'argent public, mais ne respecte pas la loi.

(1) Pour en savoir plus vous pouvez lire le livre *La raison des plus forts* coordonné par Eric Beynel, porte-parole de Solidaires : <https://www.facebook.com/820247371412232/posts/2382952331808387/>. Durant deux mois en 2019 s'est tenu à Paris le procès d'anciens hauts dirigeants de la multinationale France Télécom, devenue Orange, accusés de harcèlement moral par une centaine de parties civiles, dont des familles de salariés s'étant donnés la mort. Le livre *La raison des plus forts* rassemble les chroniques de ce procès sous la plume de romanciers, chercheurs, artistes... Une mise en lumière de ces héros invisibles qui ont remporté la partie.

■ Le coût

D'ailleurs, concernant le coût de la mission, malgré nos interrogations, la secrétaire générale du ministère refuse catégoriquement de nous le communiquer. Elle devra en rendre compte auprès du parlement dans le cadre de sa gestion du programme 2018, mais visiblement la transparence auprès des représentant-es des personnels ne fait pas partie de sa conception du dialogue social !

Ce coût sera in fine supporté par le ministère, la DGFIP, la DGDDI et l'INSEE, après des proratas arbitrés dans le cadre d'un *quart d'heure de Rabelais* (sic!) ...

Au final, il semblerait que cet audit ait coûté la bagatelle de plus de 200 000 euros ! ... Une paille quand on sait les difficultés à financer des réelles expertises sur les conditions de travail...

■ Une proposition de la représentation des agent.e.s utile, constructive et légale.

Face à cette décision de la SG, Solidaires Finances a proposé de mettre en œuvre une expertise pour risque grave, comme prévu par les textes (Art. 55 du décret no 82-453). Pour ce faire, nous avons soumis à un vote démocratique une délibération dont vous pourrez lire le texte en encart. Les intérêts d'une telle expertise sont multiples.

D'abord, elle est assise sur une réglementation, des contours connus, débattus, et peut être réalisée par un cabinet aux compétences reconnues par le ministère du Travail, et renouvelées régulièrement par un agrément. Les personnes qui composent ces cabinets sont compétentes sur des sujets aussi variés que la sociologie, l'ergonomie, la psychologie du travail, l'économie...

Les tarifs sont également réglementés et fonctions du nombre de jours passés à réaliser l'étude, du périmètre de l'étude. Ces expertises produisent des rapports soit dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de travail, soit en cas de risque grave.

C'est donc dans ce dernier cadre que nous nous sommes placés, avec un risque grave occasionné par le virus Sars-Cov-2, qui est comme chacun sait potentiellement mortel, avec plus de 34 000 morts en France depuis le début de la crise, dont certains ont été contaminés dans le cadre de leur travail.

Les enjeux sont donc de :

Analyser les conditions réelles de travail et d'exposition des personnels au Covid-19 dans toutes les administrations et pour tous les agents dépendant des Mefs.

Analyser la démarche de prévention du risque Covid-19 mise en œuvre par l'administration, ainsi que les mesures de protection mises en œuvre pour combattre ce risque.

Porter une attention particulière à l'analyse des agents en contact avec le public soit dans les locaux de l'administration, soit en cas de travail nomade.

Porter une analyse particulière à l'analyse des risques psychosociaux (RPS) générés dans le cadre de la crise liée au Sars-Cov-2 (liés à la charge de travail, le confinement, le management, les outils du télétravail...).

Proposer, sur la base de ces analyses, des mesures qui assurent la sécurité et protègent la santé des personnels pour la situation actuelle et éventuellement à venir dans le cadre de l'élaboration des PCA et PRA.

La réponse ne s'est pas fait attendre : c'est NON ! Pourquoi ? Parce que ! Inutile et l'apporte rien par rapport à l'audit de la SG.

■ Le rapport d'audit

Il nous a finalement été présenté en septembre et nous pouvons le résumer ainsi : « mission accomplie » ! Un audit qui se résume à se féliciter tout le long du rapport sans jamais aborder les réelles difficultés auxquelles les agent.e.s ont dû et doivent toujours faire face dans leur quotidien de travail.

Lors de la séance consacrée à l'examen de cet audit, **Solidaires Finances** n'a pas souhaité s'associer à ces travaux qui ne font pas partie des travaux du CHSCTM.

Voici le texte que nous avons lu en séance :

« Vous nous avez présenté les travaux issus de la mission Alixio-Socotec visant à analyser les dispositifs de management du risque sanitaire au MEFR. Cet audit a été missionné de manière unilatérale par l'administration. Comme cela a déjà été indiqué et contrairement à ce qui est repris dans le rapport, nous ne souhaitons toujours pas nous associer aux travaux de la secrétaire générale du ministère.

Cette position est motivée par ;

- le fait qu'un audit n'est pas une expertise CHSCT ;*
- les organismes que vous avez choisis ne sont pas habilités CHSCT ;*
- le périmètre et le cahier des charges définis ne correspondent pas au travail d'analyse des risques professionnels que doit conduire un CHSCT et qui étaient explicitement -- l'objet de la délibération votée majoritairement par les représentants des personnels des Mefs du CHSCTM le 10 juin 2020.*

Compte tenu de la circulation active du virus, des éléments portés à notre connaissance par nos collègues et de l'impérieuse préservation de la santé des agents, il nous apparaît que l'expertise que nous vous avons proposé est toujours pertinente. Elle pourra utilement s'inscrire dans la construction d'une politique ministérielle effective en matière de prévention du risque biologique que constitue la Covid-19. Cette expertise devra notamment s'attacher à analyser le travail réel au travers de l'évaluation des risques professionnels en y associant les agents. Les modes d'organisation du travail, la charge de travail réel et les RPS devront également faire l'objet de cette étude.

Ainsi nous vous enjoignons à ce que le CHSCTM engage une expertise sur ces sujets. »

Après quoi, nous avons demandé une suspension de séance inter-fédérale qui a conduit l'ensemble des fédérations à quitter la séance.

Bibliothèque ministérielle Covid-19

La crise sanitaire n'est pas terminée et les groupes de travail et CHSCT se multiplient à tous les niveaux. Le Secrétariat général du ministère (DRH3B) a produit un certain nombre de documents à destination des chefs de service, des agent.e.s qui conduisent à proposer une politique ministérielle de lutte et de prévention face au Sars-Cov-2.

Cette politique vient en complément des mesures proposées par la Direction générale du Travail (DGT) et le Premier ministre. Les équipes syndicales et les agent.e.s ont ainsi à leur disposition tout un arsenal leur permettant de faire respecter leurs droits en la matière.

- [Le protocole national santé sécurité en entreprise de la DGT en date du 31 août 2020.](#)
- [La circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020.](#)
- [La FAQ de la DGAFP.](#)
- [Le guide d'évaluation des risques et de mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de COVID-19.](#)
- [La note du secrétariat général aux directions.](#)
- [La fiche « protocole de prise en charge d'une personne symptomatique ».](#)
- [La fiche « agents à risque de forme grave de COVID-19 ».](#)
- [Le guide « je travaille au bureau ».](#)
- [Le guide « port du masque ».](#)
- [Le guide « les différents types de masques ».](#)
- [La fiche « nettoyage des locaux ».](#)
- [La fiche « ventilation et climatisation ».](#)

**N'hésitez pas à contacter les représentants 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

Frédéric LECOT - Solidaires Finances publiques - 06 52 57 61 99



CHSCTM

4 septembre 2020

Compte-rendu



Septembre 2020

Un CHSCTM s'est réuni en urgence le vendredi 4 septembre sur un ordre du jour unique portant sur la Covid-19. Il s'agissait de répondre aux nouvelles dispositions prévues par le gouvernement pour faire face à la crise sanitaire lors de la rentrée de septembre et leur impact sur les agent.e.s du ministère.

La Secrétaire générale du ministère devait présider cette séance, mais finalement elle n'était pas là... une fois de plus ! Il semblerait que la santé des agent.e.s du ministère dont elle a la charge ne soit pas sa priorité.

Solidaires Finances est intervenu dans ce contexte de rentrée particulière en exigeant que le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salarié.e.s en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 datant du 31 août et la circulaire du Premier ministre relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 du 1^{er} septembre soient diffusés dans le réseau et tout particulièrement à l'attention des présidents de CHSCT.

Dans la hiérarchie des normes, ces instructions viennent en effet en amont de tous les documents ministériels sur le sujet. Nous avons souligné que le Premier ministre exige de la part des administrations de l'exemplarité en la matière et souligne l'importance d'un dialogue social soutenu sur ces sujets. En ce sens nous avons appuyé la nécessité de la communication et de l'implication des CHSCT sur ces sujets avec une association étroite des représentant.e.s de personnels et des agent.e.s eux-mêmes.

Solidaires considère depuis le début de la crise sanitaire que la question de l'évaluation des risques est essentielle.

Or le protocole insiste largement sur ce point (cf. Code du travail art. L 4121-2 et -3) :

« Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la reprise et la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doivent conduire par ordre de priorité :

- À évaluer les risques d'exposition au virus ;
- À mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- À réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- À privilégier les mesures de protection collective ;
- À mettre en place les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du présent protocole.

[...] La doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels est d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique (écrans physiques, espacement des postes de travail,...) ou organisationnelle (décalage des horaires, dédoublement des équipes, etc.) ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Les performances des EPI sont en effet étroitement dépendantes du respect de conditions d'utilisation idéales, lesquelles se trouvent rarement réunies en pratique. Leur utilisation peut alors procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contre-productive en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. Les EPI sont donc un complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer. »

Le ministère doit donc s'y conformer !

Les documents ministériels constituent néanmoins une source importante et intéressante de précisions sur l'ensemble des conduites à tenir tant pour les chefs de services (n° 1 des directions) que les agents. e. s. Ceux qui étaient prévus à l'ordre du jour de la séance étaient les suivants :

- Guide de travail au bureau;
- Système de ventilation et traitement de l'air pendant la période de Covid-19;
- Le nettoyage des locaux;
- Guide portant sur l'évaluation des risques;
- Guide sur le port du masque;
- Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés dans le cadre du PRA.

Solidaires Finances a également rappelé qu'en matière de protection des agents. e. s et des mesures de prévention, tels qu'énoncés dans le Code du travail, les équipements de protection individuelle ne constituent pas la priorité en matière de protection de la santé. La priorité est d'abord d'évaluer les risques, d'éviter les risques à leur source et d'adapter le travail en conséquence.

Ainsi les questions d'organisation du travail sont les premiers éléments à examiner avec possibilité d'organiser les services différemment : télétravail autant que possible, rotation des équipes pour baisser la densité dans les bureaux et donc les contacts possibles, alléger la charge de travail... Tout ceci n'étant possible et efficace qu'à condition d'en décider avec les agents-es eux-mêmes, service par service, en fonction des réalités locales. Le port du masque ne vient qu'ensuite comme moyen de protection complémentaire quand tous les autres sujets ont été examinés (organisation du travail, adaptation des locaux avec 4 m² par agent.e, plexiglas à l'accueil, nettoyage des mains avec du savon ou du gel hydroalcoolique...)

Pour le Secrétariat général, les mesures liées à l'organisation du travail et les gestes barrière constituent la clé en matière de prévention face à la Covid. Pour **Solidaires**, ceci doit passer par une évaluation du risque avec transcription comme risque biologique mortel dans le DUERP afin de prendre l'ensemble des mesures de prévention efficaces pour protéger l'ensemble des agents. e. s.

Dotation de masques

Solidaires Finances a demandé qu'il soit transmis à l'ensemble des agents. e. s des masques chirurgicaux en nombre suffisant et pas ceux en tissu d'abord, car ils fournissent une protection meilleure que ceux en tissu, qu'ils sont moins inconfortables à porter, car ils génèrent moins de gêne respiratoire et enfin pour éviter de discriminer les personnes vulnérables pour lesquelles l'administration doit leur fournir ce type de masque.

Concernant le port du masque chirurgical, la médecin du travail coordinatrice nationale a précisé qu'il n'y avait dans la littérature aucune contre-indication à l'usage de ce dernier. Ils sont plus protecteurs que les masques en tissu et offrent un meilleur confort de respiration.

Mais qu'il soit chirurgical ou en tissu, le masque doit couvrir le nez, la bouche et le menton. Le port d'un masque, qu'il soit chirurgical ou en tissu, ne dispense pas également d'appliquer les gestes barrières, de la distanciation physique et des mesures d'adaptation du travail.

Le secrétariat général a précisé que les masques en tissu achetés sur le marché public du ministère et distribués par les préfetures avaient le plus haut niveau d'exigence possible. Il a été rappelé que le port du masque était obligatoire en toute circonstance et aucune dérogation au port de ce dernier n'est possible.

Rappel : les masques doivent être fournis gratuitement par les employeurs publics. Concernant les masques en tissus, **Solidaires** a abordé la question du coût du lavage quotidien des masques : pas de réponse en séance pour l'instant...

Il va y avoir création d'un référent Covid par direction qui s'appuiera sur le réseau des assistants et conseillers de prévention. Nous avons souligné que les missions portées à cette nouvelle fonction étaient exigeantes et impliquent un positionnement hiérarchique assez important eu égard aux responsabilités liées au risque mortel induit par une contamination par la Covid ainsi qu'une charge de travail conséquente.

Personnes dites vulnérables

Nous avons ensuite abordé le sujet des personnes dites vulnérables pour lesquelles il était indispensable de clarifier la position du secrétariat général et les modalités de prise en charge. À la suite de la mise à jour par le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 de la liste des pathologies permettant à des personnes dites vulnérables de disposer d'un dispositif spécifique, un certain nombre de personnes qui étaient jusqu'à présent dans ce dispositif s'en retrouvent exclu maintenant alors que le virus reste toujours aussi dangereux :

«**Art. 2. — Sont regardés comme vulnérables au sens du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :**

1. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie);

2. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive;

infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³;

consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques;

liée à une hémopathie maligne en cours de traitement;

3. Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires;

4. Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.»

Si le télétravail doit être favorisé pour toutes les personnes vulnérables, lorsqu'il est impossible et que l'agent.e souffre d'une des pathologies citées dans l'article 2 précité, il est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) avec un certificat d'isolement établi par le médecin traitant. Si l'agent.e souffre d'une des pathologies qui était l'un des critères de vulnérabilité jusqu'au 30 août 2020, mais ne l'est plus depuis le 31 août 2020, que le télétravail est soit impossible soit que le chef de service ait décidé d'un retour au travail en présentiel « *en fonction des nécessités du service* », *des mesures de protection complémentaires et/ou un aménagement de poste doivent être pris pour travailler sur le lieu de travail avec l'avis* du médecin du travail (ex-médecin de prévention).

De manière générale, la possibilité de télétravailler est désormais étendue à 3 jours par semaine (au lieu de 2). Pour les agent.e.s vulnérables, cela peut être étendu.

Solidaires Finances a souligné la rupture d'égalité de traitement de nos collègues vulnérables (à peu près 150 avant le changement des catégories) des services de la surveillance des Douanes qui de par la nature même de leurs missions ne peuvent ni télétravailler, ni bénéficier d'un aménagement de poste suffisant et auquel il ne reste que les congés de maladie pour se protéger. La réponse de la Douane a été pour le moins confuse : ces agent.e.s peuvent bénéficier d'une visite de reprise avec le médecin du travail (comme c'est d'ailleurs le cas pour tous les agent.e.s du ministère) qui permet à l'issue un examen de l'aménagement de poste par l'administration. Il s'agit en fait de la réglementation prévue par le décret et cette réponse n'appréhende absolument pas la problématique posée pour les agent.e.s en surveillance !

Concernant les personnes proches des personnes vulnérables, aucun dispositif n'est prévu à ce jour. Le secrétariat général est en attente d'un positionnement précis de la part de la DGAFP. Nous avons rappelé l'attachement de **Solidaires Finances** à ce que ces personnels dispose de facilités d'accès au télétravail. En effet, nous avons exigé la possibilité qu'ils bénéficient d'ASA comme dans le dispositif précédent.



Jour de carence

Solidaires Finances a également rappelé son opposition au jour de carence. Celui-ci est d'ailleurs néfaste et contre-productif en matière de protection des agent.e.s eux-mêmes comme de leurs collègues. En effet, il arrive que des gens viennent travailler malades pour ne pas perdre un jour de rémunération. **Pour Solidaires, le jour de carence doit être abrogé !**

Les ASA garde d'enfants

Le secrétariat général nous a répondu qu'il s'agissait d'un dispositif interministériel et qu'il attendait la réponse de la DGAFP pour prendre position. Le sujet est plus que préoccupant, car déjà un certain nombre d'établissements scolaires sont fermés à cause de la Covid...

La médecin du travail nous a précisé aussi que la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) travaillait à la mise à jour du tableau des maladies professionnelles pour y intégrer la Covid-19. À l'issue de cette démarche, une meilleure reconnaissance de la maladie comme maladie imputable au service devrait être possible. En revanche, elle n'a pu nous argumenter concernant la restriction drastique des personnes considérées comme très vulnérables, seules pouvant bénéficier des ASA alors même que le HCSP a par exemple abaissé le seuil d'IMC des personnes considérées comme vulnérables de 40 à 30 ! Elle nous a répondu que le ministre de la Santé devait avoir des informations qu'elle ne détenait pas (sic!)...

Le médecin du travail a rappelé que le secret médical appartenait au médecin et que l'administration ne peut exiger ni de résultats de test, ni les motifs de vulnérabilité pour les agent.e.s concerné.e.s. L'administration ne doit posséder aucun élément de santé, sous aucun prétexte. Le secrétariat général a assuré qu'à la fin de la crise, tous les fichiers de suivi des personnels dits vulnérables seront détruits.

Concernant les sujets autres, les DDI ont été détachés des services du Premier ministre pour les placer sous l'autorité du ministère de l'Intérieur. Un doute subsistait sur le fonctionnement et les périmètres des CHSCT et des CT de ses structures. La DGCCRF a confirmé qu'il n'y avait pas de changement de missions et que ces différentes instances de représentation des personnels sont maintenues dans leur fonctionnement actuel.

Le CHSTM se tenait sur la matinée et ne permettait pas d'aborder l'ensemble des documents envoyés jusqu'au jour même. De ce fait la réunion a été concentrée sur la mise en accord sur les principes généraux concernant la mise à jour du guide pour permettre une communication rapide auprès du réseau. Un groupe de travail est programmé pour jeudi 10 septembre.

Pour contacter les représentant-es Solidaires Finances au CHSCT ministériel

Jean CAPDEPUY — Solidaires Finances publiques — 06 30 53 39 99

Agnes GROUT — Solidaires Douanes — 09 70 27 82 65

Jean-Jacques HUET — Solidaires IDD — 02 32 23 45 76

Simon DESGOUTTES — SUD INSEE — 06 88 85 22 24

Laurence DOSSET — Solidaires Finances publiques — 06 77 22 98

David SIRONNEAU — Solidaires CCRF & SCL — 02 32 81 88 68

CHSCTM

10 juin 2020

Liminaire



À quand un état de droit ?

Madame la présidente,

Pour **Solidaires Finances**, ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) institutionnel, représentatif du personnel au sein des ministères économiques et financiers est tout au plus un point d'étape dans la gestion aléatoire du Covid-19. Il ne peut pas être question de synthèse ou de bilan comme le laisse entendre l'ordre du jour, sauf à détenir des informations confidentielles sur la fin de la pandémie ou sur un traitement fiable et immédiatement applicable.

Alors que la raison d'être des CHSCT est de formaliser le dialogue entre l'employeur et des représentants des agent-es sur les questions de santé et sécurité au travail et de conditions de travail, l'inter-fédérale à plusieurs reprises en 2020 a exprimé son désaccord notable votant à l'unanimité contre la note d'orientation, le 18 février, et se prononçant dans une délibération pour une politique de prévention du Covid aux MEF le 29 avril.

Solidaires Finances observe également une fin de non-recevoir et une absence de réponse de la part de l'administration à ses saisines. Pour n'en citer que quelques-unes :

- ▶ Le 25 février est adressée aux secrétaires généraux des MEF et de la DGDDI une lettre mettant en exergue les agent.e.s exerçant leurs missions au contact de personnes provenant de l'étranger sans aucune mesure de prévention et de protection. Pas de réponse!
- ▶ Le 10 avril dépôt d'une demande de procédure du droit d'alerte pour danger grave et imminent. Votre réponse, madame, du 15 avril suivant est négative au motif que : « *cette alerte vise des situations de travail qui ne paraissent pas suffisamment identifiées pour lancer une enquête* » ;
- ▶ Le 28 mai est adressé aux ministres un écrit sur l'absence d'évaluation des risques professionnels et d'actualisation du DUERP sur le Covid-19 et le télétravail rappelant l'obligation générale de sécurité. Restée lettre morte!

Si la première préoccupation de l'employeur doit être de protéger toute altération de la santé des agent.e.s des MEF dans le cadre de leur travail, les représentant.e.s de **Solidaires Finances** sont extrêmement réservé.e.s compte tenu d'une volonté toute relative de l'administration. Cette dernière cherchant par tous les moyens à se protéger d'éventuels recours ultérieurs.

L'impréparation de l'État et de ses représentant.e.s, arguant formellement que le droit de retrait ne s'applique pas au Covid-19, les subterfuges et contre-vérités déployés jusque dans certains médias auront contribué à un malaise généralisé en France. Plus prompt à placer nos concitoyen.ne.s sous surveillance et à poursuivre une restriction de liberté après la levée de l'état d'urgence, **Solidaires Finances** approuve enfin l'annonce d'hier de l'ouverture d'une vaste enquête préliminaire, par le parquet de Paris (et non par un juge d'instruction, à ce stade), sur la gestion critiquée de la crise sanitaire et pour chefs de « mise en danger de la vie d'autrui », d'« homicides et blessures involontaires », d'« abstention volontaire de combattre un sinistre » et de « non-assistance à personne en péril ».

Solidaires Finances n'a de cesse, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, de dénoncer l'absence de volonté et d'ambition politique visant à faire respecter l'obligation de sécurité de résultats en matière de santé des agent.e.s qui s'impose à l'employeur. Nous ne vous laisserons pas mettre en péril ce que des décennies de construction sociale ont bâti légalement.



10 juin 2020

.../...

.../...

Pour tenter de ne pas affaiblir davantage le capital de confiance envers l'exécutif, le gouvernement et les administrations, qui gèrent la pénurie, et dans les directions, opérant un forcing banalisant les risques notamment auprès des agent.e.s vulnérables, présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ou vivant à leur domicile, il demeure de votre responsabilité et de celle des chef.fe.s de service de faire valoir le principe de précaution, de prévention et de protection des agent.e.s en matière de santé et sécurité au travail.

Sans jamais renoncer au respect et aux exigences légales et jurisprudentielles dont **Solidaires Finances** n'a eu et n'aura de cesse de faire état dans ses écrits, durant les échanges institutionnels et en conférences téléphoniques, de dénoncer les intentions dévoyées dans la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique notamment celle de la fusion des instances (CT et CHSCT), pour n'en créer, à l'occasion des élections professionnelles de 2022, qu'une seule, le CSA avec moins de compétences.

C'est donc à coups d'ordonnances, sans débat démocratique et sous prétexte d'« améliorer le dialogue social », curieuse démonstration du dialogue, dans la droite ligne de la mise en œuvre dans le secteur privé du CSE, dont les 1^{ers} bilans sont catastrophiques. Dans ce cadre, il conviendrait de rappeler les dispositions jurisprudentielles récentes d'Amazon et de La Poste, par exemple, concernant les obligations légales de tout employeur public comme privé en matière d'évaluation des risques professionnels, y compris du Covid-19, et d'actualisation des dispositions de prévention et protection des salariés.

Solidaires Finances entend une nouvelle fois faire valoir dans cette séance le droit, tout le droit, rien que le droit... dans l'intérêt supérieur des agent.e.s!



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 édulcoré 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



Déclaration liminaire commune des fédérations aux Ministères Économiques et Financiers Solidaires, CGT, FO, CFTD au CHSCTM du 29 avril 2020

Madame la présidente du CHSCTM,

L'urgence sanitaire est déclarée dans notre pays et cette épidémie par sa contagiosité, son caractère atypique, asymptomatique, et pour l'instant sans remède ou vaccin nous met face à une situation inédite, grave voire morbide quant à la santé de nos concitoyens et plus particulièrement en ce qui concerne cette instance, la santé de nos collègues des MEFs.

Dans ce contexte, les employeurs publics comme les employeurs privés ont d'autant plus l'obligation de résultat de prendre des mesures en matière d'organisation du travail et de dotation en matériel pour lutter contre la propagation de la pandémie Covid-19.

Ainsi, nous vous rappelons que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Dans la période de confinement, le télétravail a été mis en place pour limiter les contacts physiques du jour au lendemain sans que les directions aient eu ou pris le temps de l'organiser, de le cadrer, de mettre à disposition des personnels du matériel adapté contrairement au dispositif de télétravail régulier. Ce mode d'organisation peut être source de risques notamment de risques psychosociaux et porter atteinte à la santé des agents car :

- il a été imposé avec une mise en place très rapide sans toujours fournir le matériel nécessaire (certains utilisent leur matériel personnel) ;
- il est effectué à temps plein, sans période régulière de retour au bureau ;
- il se pratique dans un environnement familial et des conditions de logement qui peuvent être défavorables aux exigences du travail (conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance, etc ;

En tous états de cause, il reste le mode de travail à continuer de privilégier quand les mesures de prévention du risque ne sont pas optimums.

Certains agents concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA) ne pouvant pas télé-travailler sont présents physiquement dans les locaux des Mefs. Il vous appartient donc de les protéger et de garantir qu'ils ne seront pas contaminés dans le cadre de leur travail.

Or les consignes données pour assurer la poursuite de l'activité en présentiel ont essentiellement consisté à demander :

- aux personnels de respecter plusieurs types de mesures telles que les gestes barrières entre collègues, les précautions à prendre en cas de contact (étroit ou prolongé) avec le public ;
- aux employeurs de prendre des mesures en cas de contamination d'un agent dans un service.

Mais une fois ces recommandations données aux personnels, l'administration n'a procédé à aucun contrôle de leur mise en œuvre effective, ni organisé de réunions d'informations autour de ces mesures pour expliquer comment les mettre en œuvre. Elle n'a pas vérifié si ces mesures sont appliquées, ni si elles sont applicables compte tenu de la configuration des locaux. Or les chefs de service doivent veiller à l'application des mesures de protection adaptées aux différentes phases de travail. (Article L. 4121-1 du Code du travail).

..../...



.../...

Pour **les fédérations des finances représentées au CHSCTM, il est donc primordial d'élaborer une véritable politique ministérielle en santé et sécurité au travail. Et pour nous, 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 Covid19, dans la catégorie « risque biologique ». La crise sanitaire que nous vivons constitue un changement de circonstances qui doit conduire les employeurs à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les agents des Mefs contre les risques de contamination.

L'article R.4121-2 du Code du travail prévoit que le DUERP doit être mis à jour chaque fois que nécessaire. La mise à jour de ce document, qui a pour objectif de définir une stratégie des actions possibles autour des conditions de travail pour garantir la santé et la sécurité des agents des Mefs, et éviter également la propagation du virus. Cela concerne aussi bien les conditions de travail des personnels présents actuellement dans les services que ceux qui sont contraints de télétravailler. Cela doit 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.

Nous demandons la tenue de CHSCT dédiés au Covid19 sur l'ensemble du territoire et l'ensemble des services des Mefs, le CHSCT étant l'instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail et ce avant le 11 mai.

Pour les représentants en CHSCT, la santé au travail des agents des Mefs constitue une priorité absolue avec la mise en œuvre d'une politique ministérielle visant à éviter toute altération de la santé des agents du fait du Covid19 ! Dans cette optique, nous exigeons :

- L'obligation de télétravail dans la première phase du 11 mai au 2 juin et le maintien des ASA gardes d'enfants au moins jusqu'au 25 mai ;
- en cas de rappel d'agents pour travailler dans les locaux, ne faire revenir dans les locaux que les agents testés négativement. Il est bien entendu hors de question d'obliger à 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. Il en est de même pour les personnes fragiles et/ou en situation de handicap à risques ;
- 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, avec une attention particulière aux sanitaires et aux véhicules ;
- La dotation individuelle d'équipements de protection non contingentée à l'exercice d'une mission particulière : masque, gel, lingettes désinfectantes préalables à la reprise du travail ;
- La limitation de l'accueil physique (sur RDV 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 demandons également l'arrêt de toutes les réformes en cours.





Délibération interfédérale

Pour une politique de prévention du Covid aux MEFS

Le CHSCTM des Mefs réuni le 29 avril 2020 exige la mise en place d'une véritable politique ministérielle visant à préserver toute altération des agents des Mefs du fait du Covid19 dans la cadre du travail.

Cette politique doit commencer dès aujourd'hui par la mise à jour des DUERP par tous les chefs de service comme l'exige la loi (art. R. 4121-2 du Code du travail). La crise sanitaire que nous traversons est un changement de circonstances qui doit vous conduire à s'assurer que les mesures que vous mettez en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les agents contre les risques de contamination.

La mise à jour de ce document, qui a pour objectif de définir des actions réellement mises en œuvre pour garantir la santé et la sécurité des agents des Mefs, et éviter également la propagation du virus. Cela concerne aussi bien les conditions de travail des personnels présents actuellement dans les services que ceux qui sont contraints de télétravailler. Cela doit 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. Le Covid19 doit ainsi être inscrit dans les DUERP dans la catégorie « risques biologiques » mais les RPS doivent également attirer toute votre attention du fait de phobies développées actuellement par les agents et du risque de surcharge de travail induit par la reprise d'activité.

De plus, nous demandons la tenue de CHSCT dédiés au Covid19 sur l'ensemble du territoire et l'ensemble des services des Mefs, le CHSCT étant l'instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail et ce avant le 11 mai.

Pour les représentants en CHSCT, la santé au travail des agents des Mefs constitue une priorité absolue avec la mise en œuvre d'une politique ministérielle visant à éviter toute altération de la santé des agents du fait du Covid19 ! Dans cette optique, nous exigeons :

- 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 RDV 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 demandons également l'arrêt de toutes les réformes en cours ainsi que des suppressions d'emplois.

.../...

Pour **les fédérations des finances représentées au CHSCTM, il est donc primordial d'élaborer une véritable politique ministérielle en santé et sécurité au travail. Et pour nous, 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 Covid19, dans la catégorie « risque biologique ». La crise sanitaire que nous vivons constitue un changement de circonstances qui doit conduire les employeurs à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les agents des Mefs contre les risques de contamination.

L'article R.4121-2 du Code du travail prévoit que le DUERP doit être mis à jour chaque fois que nécessaire. La mise à jour de ce document, qui a pour objectif de définir une stratégie des actions possibles autour des conditions de travail pour garantir la santé et la sécurité des agents des Mefs, et éviter également la propagation du virus. Cela concerne aussi bien les conditions de travail des personnels présents actuellement dans les services que ceux qui sont contraints de télétravailler. Cela doit 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.

Nous demandons la tenue de CHSCT dédiés au Covid19 sur l'ensemble du territoire et l'ensemble des services des Mefs, le CHSCT étant l'instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail et ce avant le 11 mai.

Pour les représentants en CHSCT, la santé au travail des agents des Mefs constitue une priorité absolue avec la mise en œuvre d'une politique ministérielle visant à éviter toute altération de la santé des agents du fait du Covid19 ! Dans cette optique, nous exigeons :

- L'obligation de télétravail dans la première phase du 11 mai au 2 juin et le maintien des ASA gardes d'enfants au moins jusqu'au 25 mai ;
- en cas de rappel d'agents pour travailler dans les locaux, ne faire revenir dans les locaux que les agents testés négativement. Il est bien entendu hors de question d'obliger à 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. Il en est de même pour les personnes fragiles et/ou en situation de handicap à risques ;
- 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, avec une attention particulière aux sanitaires et aux véhicules ;
- La dotation individuelle d'équipements de protection non contingentée à l'exercice d'une mission particulière : masque, gel, lingettes désinfectantes préalables à la reprise du travail ;
- La limitation de l'accueil physique (sur RDV 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 demandons également l'arrêt de toutes les réformes en cours.

