

# GT - CHSCTM

06 mai 2020

Compte-rendu



## Déconfinement Covid-19 aux MEF : obligation de sécurité légale ou létale ? !



Pour faire suite au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) du 29 avril dernier, en préambule au travail d'analyse des documents Covid-19, objet du GT du CHSCTM du 6 mai 2020, les représentants de **Solidaires Finances** ont tenu à faire un propos général.

Chronologiquement, il est demandé l'établissement d'un procès-verbal pour les instances plénières, dont celle du CHCTM des ministères économiques et financiers (MEF). En effet, à aucun moment il n'est mentionné dans la note de la direction générale d'administration de la fonction publique (DGAFP), du 1<sup>er</sup> avril 2020, portant sur la « réunion à distance des instances de dialogue social » de ne pas établir de PV. Ce document évoque par ailleurs la possibilité de réduire le délai d'envoi des documents de 15 à 8 jours avant la date de l'instance. Sur ce point, le secrétariat général des MEF est largement en avance de phase, car il s'autorise déjà l'envoi de documents préparatoires dans des délais de moins de 48 h.

Solidaires souligne la cacophonie et doute de la sincérité des directions du fait que chacune d'elles semble s'être lancées dans l'établissement de documents parallèles à l'organisation et au fonctionnement du CHSCTM. **Solidaires Finances** a ainsi demandé que les directions générales communiquent leurs travaux afin d'en faire profiter le CHSCTM et concourir ainsi à l'établissement d'une politique ministérielle de prévention face au Covid-19 et la menace qu'il constitue pour les agent-es.

**Solidaires Finances** partage également la difficulté du calendrier, tout en rappelant avoir saisi, depuis janvier, le secrétariat général (SG) sur la nécessité de prévenir les risques de contamination et de propagation du coronavirus. Pour que le déconfinement ne se transforme pas en seconde hécatombe, avec un préalable de poursuite du télétravail et un retour progressif en présentiel (dixit le 1<sup>er</sup> ministre), il conviendrait que les conditions et dispositions organisationnelles et de sécurité le permettent.

Pour ne pas confondre vitesse et précipitation, compte tenu de « l'optimisme » du SG et de l'empressement notamment de la DGAFIP à vouloir à en découdre, la Douane n'étant pas représentée, il apparaît déjà trop tard pour éviter la seconde vague que les épidémiologistes craignent.

## Faire et défaire, il en restera toujours quelque chose

Si nous devons qualifier ce groupe de travail, nous vous le disons tout net : surréaliste... inconscience de ce qui se joue dans la période ou intention, imprudence, violation manifestement délibérée de l'obligation particulière de prudence ou de sécurité prise par la loi ou le règlement? ... Si la volonté de faire quelque chose semble réelle, l'éloignement du terrain ne résiste pas aux expositions du travail réel des agent-es et les moyens réellement mis en œuvre.

À croire qu'il n'y a pas de catastrophe ou de danger avec plus de 26 000 morts en France, à ce stade et selon les chiffres égrainés, dont la moitié dans les EPADH! À croire que l'administration n'a pas pris la mesure de la situation et sous-pression de l'exécutif, des membres du gouvernement et le soutien appuyé de la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), n'entend pas l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé, sécurité au travail, ni ne perçoit la portée de la délibération votée à l'unanimité lors du CHSCTM du 29 avril rappelant simplement le Code du travail.

**Non, l'évaluation des risques** au sens notamment des articles L. 4121-1 à L. 4121-3 et R. 4121-2 du Code du travail **ne peut pas attendre novembre 2021!** Les prescriptions de ces articles enjoignent les employeurs et chefs de service à procéder à l'analyse, à l'actualisation et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) définies dans la loi.

Comme la porte-parole du gouvernement plaidant, pendant un temps, l'inutilité du masque pour tenter de gérer la pénurie, l'administration a sur joué la limitation du matériel de protection (au singulier) et du risque supérieur dans l'utilisation du masque « *respiratoire alternatif ou grand public de classe 2* », sans développer lesquels seront fournis aux agent-es devant procéder aux missions de contrôles (INSEE, CCRF, Douane, DGFiP...) ou pour recevoir du public.

La proposition de **Solidaires Finances** de prévention des risques d'exposition à l'agent biologique SRAS-CoV-2 repose sur un substitut de projet de « *guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention dans le cadre de la reprise des activités en présence du Covid-19 au MEF* », une fiche nettoyage inversant l'ordre des responsabilités et des rôles, tentant de faire faire l'entretien des surfaces de travail aux agent-es et une autre fiche dite « Les bonnes pratiques — Je travaille au bureau dans le cadre du plan de reprise d'activité » qui infantilise les agent-es qui, naturellement, vont déjà devoir redoubler d'attention du fait de la phobie de s'exposer au Covid-19 en revenant au travail, en plus de la charge de travail accumulée et des transports.

Pour **Solidaires Finances**, ces documents ne forment pas une politique santé, sécurité au travail et ne sont pas proportionnés aux enjeux et dangers létaux tant que les employeurs publics ne se conformeront pas à la loi. Il est d'ailleurs extraordinaire de voir avec quel empressement ces mêmes responsables écrivent que le droit de retrait n'est a priori pas applicable en cas de défaillance de protection face au virus et de fait interdisent pratiquement aux agent-es tout usage

de ce droit, alors que seul le juge a cette possibilité. Solidaires soutient et soutiendra tous les agent-es qui, s'ils constatent une défektivité de protection de leur santé, feront usage de ce droit!

Nous pourrions résumer ce GT à un maître d'école qui explique comment se laver les mains, avec le moins d'eau et le moins de savon possible, comment se comporter quand on se rend aux toilettes... pour essayer d'affronter la raréfaction de la ressource et des moyens, le premier jour de la rentrée des classes du cours préparatoire (CP)! Pourquoi ne pas ne pas se contenter comme l'a fait le médecin de prévention coordonnateur national de décrire les moyens de propagation du virus (aéroporté et matériel) et l'utilisation des gestes barrières? Les agent-es des finances sont des adultes et n'acceptent pas d'être infantilisés!

Concernant les masques ils seront distribués en fonction de l'état des stocks et également des missions exercées. Solidaires a insisté sur ce dernier aspect en mettant en avant le fait que certains agents sont plus exposés dans le cadre de leur travail : douaniers (dans le cadre des contrôles), vérificateurs, huissiers, géomètres de la DGFiP, enquêtrices de l'INSEE, agents du corps de contrôle de la DGCCRF...

En revanche, concernant les tests et/ou la prise de température : pour l'administration c'est NON! C'est aux agent-es de s'auto évaluer et de ne pas venir au travail s'ils sont malades ou présentent des signes cliniques laissant penser qu'ils sont malades du Covid.

Concernant l'usage des climatisations et autres moyens d'aération des locaux, une fiche réalisée par l'Inspection santé et sécurité au travail est en cours de réalisation et doit nous être envoyée prochainement.

**Solidaires Finances** réitère la demande d'application et de respect des dispositions législatives et réglementaires permettant de prévenir et protéger la santé et la sécurité des agent-es et contractuel.le.s des Finances de l'agent biologique Covid-19 en poursuivant le télétravail et en adaptant les équipements de protection collective et individuelle adaptés et définis par l'évaluation des risques professionnels.

**Vous pourrez lire notre analyse sur les documents de ce GT, qui après la séance restent malheureusement toujours aussi pertinents. En tout état de cause, ces documents ne sont pas partagés, cautionnés par Solidaires Finances. Pour nous, les CHSCT doivent être réunis pour consultation préalablement à la mise en œuvre des plans de reprises de l'activité. L'ensemble des aspects relatifs à l'organisation du travail, en particulier en ce qui concerne le télétravail doivent faire l'objet d'une attention toute particulière pour mesurer l'impact des changements intervenus à l'occasion du confinement et également à sa sortie : stress, surcharge de travail, collectifs de travail morcelés, phobies développées par certain-es... Pour Solidaires, il ne doit pas y avoir de déconfinement si toutes les mesures pour protéger la santé des agent-es ne sont pas réunies! Il s'agit d'un principe de précaution facile à comprendre...**

**ANALYSE CRITIQUE DU PROJET DE « GUIDE  
POUR L'ÉVALUATION DES RISQUES ET LA MISE  
EN ŒUVRE DES MESURES DE PRÉVENTION  
DANS LE CADRE DE LA REPRISE DES ACTIVITÉS »  
MAY 2020**

Dès la première page, le SG fait un contre-feu politique et juridique en mettant en avant la publication du haut conseil de la santé publique (HCSP) : on peut en déduire que le SG prend l'option ceinture et bretelles et s'exonère d'ores et déjà de toutes les recommandations qui vont suivre.

A contrario, le Secrétariat général maintient sa position en refusant de respecter la loi en matière de sécurité et santé au travail et les dispositions du Code du travail rappelées dans la délibération votée à l'unanimité lors du CHSCTM du 29 avril dernier.

**Non, l'évaluation des risques** au sens notamment des articles L. 4121-1 à L. 4121-3 et R. 4121-2 du Code du travail **ne peut attendre novembre 2021** et ce guide n'enjoint pas les directions à analyser les risques de manière adaptée à chaque service, implantation administrative (parfois partagée avec d'autres ministères) ou les différentes missions des directions des MEF. Ce déni de prévention primaire fait juridiquement porter la responsabilité pénale sur les épaules de chaque chef de service, celles des responsables de l'administration centrale et des ministres. En effet, l'absence de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), relatif au nouveau risque légal lié au Covid-19, préalablement au déconfinement est criminelle. Bercy n'est pas au-dessus de lois et nous saurons le lui rappeler, lors des manquements et fautes inexcusables et en cas plus que probable, de la mise en danger d'autrui.

Concernant la structuration générale du document, la logique respecte mieux celle du Code du travail :

- ▶ Mesures relatives à l'organisation du travail
- ▶ Aménagement et usage des locaux
- ▶ Entretien et nettoyage des espaces de travail et des locaux
- ▶ Ventilation, climatisation, aération des locaux
- ▶ Mesures d'hygiène et matériel de protection
- ▶ Espace restauration, coin repas, détente
- ▶ Informations sur les transports/déplacements
- ▶ Information des agents
- ▶ Établissement du plan de prévention



Il y a donc un progrès sur la logique de l'évaluation des risques qui part du collectif jusqu'à l'individuel.

En revanche, concernant l'obligation des employeurs d'évaluer les risques professionnels, le SG persiste à conseiller aux directions de ne pas respecter la loi en ne mettant pas à jour le DUERP. C'est d'autant plus surprenant eu égard aux jurisprudences récentes qui ont justement condamné des entreprises comme La Poste ou Amazon sur cet aspect spécifique.

De plus, concernant cette analyse des risques professionnels, rien n'est dit sur les RPS induits par la situation actuelle. En effet, ceux-ci prennent différentes formes :

- ▶ Management agressif;
- ▶ Phobies de certains agent-es par rapport au risque de contamination;
- ▶ Surcharge de travail à la reprise d'activité...

Pour **Solidaires Finances**, il est donc essentiel d'exiger des directions qu'elles fassent la mise à jour du DUERP afin d'établir un plan de prévention des risques induits par la Covid-19 qui mette en œuvre des mesures concrètes et efficaces pour protéger la santé des agent-es. C'est sur la base de cette évaluation des risques professionnels que les membres des CHSCT pourront juger de la pertinence des mesures de prévention mises en œuvre et de l'ensemble de leurs conséquences sur l'organisation du travail, le temps de travail, la réalisation des missions.

Rien n'est dit également sur les instances représentatives de personnels, et en particulier concernant le rôle du CHSCT alors que ce dernier est de pleine compétence concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail et que la note de la DGAFP du 1<sup>er</sup> avril 2020 prévoit une possibilité de réunion à distance des instances de dialogue social, et notamment du CHSCT en vertu de l'article 67 du décret n° 82-453.

Pour **Solidaires Finances**, il est impératif de consulter les CHSCT préalablement à toutes les étapes du déconfinement et ne pas se contenter de les en informer. Rien non plus sur le rôle de l'ISST et celui du médecin de prévention, qui sont là autant pour conseiller l'employeur, les agent-es et les représentant-es des personnels.

- ▶ Mesures relatives à l'organisation du travail
- ▶ La méthode proposée semble aller dans le bon sens :
  - ▶ Prise en compte de l'emploi du temps,
  - ▶ Prise en compte des espaces, de travail,
  - ▶ Prise en compte du nombre de personnes dans les bureaux,
  - ▶ Définir les missions prioritaires,
  - ▶ Privilégier le télétravail,
  - ▶ Ne pas organiser de réunions.

Toutefois, il est regrettable que, juste après, le SG retombe dans ses travers d'hygiénisme patronal en donnant des exemples de consignes infantilisantes à l'attention des agent-es. Et rien sur les transformations des organisations du travail (télétravail notamment) et les conséquences qu'elles peuvent ou pourront avoir sur la santé des agent-es.

### Aménagement et usage des locaux

Satisfecit sur l'analyse spécifique site par site, le fait de privilégier les bureaux individuels, la réorganisation possible du travail si l'aménagement des locaux n'est pas possible...

À mettre en regard de la politique immobilière de l'État qui depuis de nombreuses années ne vise qu'à réduire les mètres carrés, donc les implantations immobilières, sans se soucier de l'organisation du travail, de la santé et des conditions de travail réelles des agent-es...



### Entretien et nettoyage des espaces de travail, des locaux et des véhicules de services

La fiche proposée par le ministère des Finances pose un certain nombre de problèmes qui constituent malheureusement un grand classique. L'essentiel des mesures prises par les employeurs sont des mesures qui visent à faire porter la prévention sur le dos des agents...

Le SG oublie — volontairement — les principes généraux de prévention (L. 4121-2) et passe directement au 9° principe « Donner les instructions appropriées aux travailleurs » et au 8° « Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle » en oubliant les articles précédents et notamment dans le contexte présent la nécessité de prendre en compte les 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 [...] réduire les effets de ceux-ci sur la santé ») et 7° principe « 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 [...] » ;

Or les questions d'organisation du travail [y compris les questions de relations avec les entreprises prestataires], les questions de protections collectives sont prioritaires sur les protections individuelles [ainsi le nettoyage de chaque poste de travail qui repose sur l'action personnelle de chacun est discutable]. Chacun organise bien par ailleurs sa protection personnelle, mais la Direction est responsable de la SSCT...

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 ».

**C'est un grand classique de la part des employeurs que de reporter sur chaque agent la responsabilité de sa propre sécurité**, mais 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. (...). **Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.** »

En regardant ce texte, il y a une imbrication totale entre obligations de l'employeur et les consignes aux agents.

Bon point encore sur le nettoyage des locaux voire leur désinfection, le besoin de renforcer les prestations de nettoyage tant sur les locaux que les véhicules de service.

Manque un questionnement sur la fréquence de nettoyage. Le HCSP dans son avis du 29 avril 2020 recommande pour un [...] établissement recevant du public ou d'un lieu de travail :

De nettoyer et désinfecter régulièrement les surfaces et les objets qui sont fréquemment touchés [si possible deux fois par jour, au minimum une fois par jour], par exemple, les poignées de porte, interrupteurs, boutons d'ascenseur, accoudoirs de chaise, tables, rampes d'escalier, toilettes, claviers, téléphones, télécommandes, écrans tactiles, bureaux, distributeurs automatiques, divers appareils partagés [cafétière, bouilloire, fontaines à eau...], etc.

Dans les établissements scolaires, les aires de jeux et les équipements sportifs sont également concernés ; les jouets peuvent être utilisés par roulement avec une période d'isolement de quelques jours.

Une attention particulière sera apportée à l'entretien des sanitaires sans omettre les robinets, chasses d'eau, loquets..., selon les méthodes préconisées ci-dessous et à l'approvisionnement en continu de papier de toilette.

D'équiper les poubelles de sacs à ordures ménagères, de les vider et de les laver quotidiennement ainsi que les autres conditionnements selon la nature des déchets, et d'éliminer les déchets selon la filière des ordures ménagères.

Dans le cadre d'espaces de travail partagés notamment pour les bureaux ou tables scolaires, des lingettes désinfectantes ménagères ou un produit respectant la norme de virucidie et compatible avec les surfaces nettoyées doivent être mis à disposition des utilisateurs/enseignants/personnels pour la désinfection des bureaux, tables, claviers, souris, téléphones [y compris personnels], etc. ; [...]

## Ventilation, climatisation, aération des locaux

Selon le SG, l'état des connaissances ne permet pas de donner des conseils en la matière.

Il faut s'interroger beaucoup plus sur les mesures d'organisation à prendre et notamment sur l'aération des locaux de travail. Quand il est écrit : « Le bureau doit être aéré plusieurs fois par jour pendant 15 minutes et au minimum à l'arrivée de l'agent, à la pause méridienne et en milieu d'après-midi avant son départ », c'est très insuffisant. Certains médecins du travail préconisent des aérations toutes les heures. Là on est sur des mesures collectives qui peuvent imposer des organisations du travail différentes. Il faut tenir compte du principe de précaution et de la publication d'un groupe international d'experts :

<https://www.lejournaldumedecin.com/actualite/transmission-de-covid-19-par-aerosol-les-implications-pour-la-sante-publique/article-opinion-47087.html>.

S'agissant de la climatisation centralisée :

Il convient de souligner les différences d'approches diamétralement opposées entre l'avis du HCSP qui indique qu'il n'y a pas de risques étant donné que l'air provient toujours de l'air neuf, pour les installations implantées en extérieur interdisant les climatiseurs mobiles et ventilateurs individuels et préconise un entretien régulier des installations de climatisation et celui d'un groupe international d'experts paru : <https://www.lejournaldumedecin.com/actualite/transmission-de-covid-19-par-aerosol-les-implications-pour-la-sante-publique/article-opinion-47087.html>

et reproduit ci-dessous :

« Les implications organisationnelles de la transmission par aérosol

Les espaces confinés favorisent la transmission par aérosol et peuvent être le lieu d'épisodes de super-contagion, comme ce fut le cas dans des rassemblements évangéliques en France (Mulhouse) et en Corée du Sud (Daegu). En effet, le phénomène peut être exacerbé par un système de chauffage aérotherme ou de la climatisation, où l'air est remis en circulation à l'intérieur des locaux par souci d'économie de chauffage (ou de froid). Il est donc recommandé d'arrêter tout dispositif de ce type, qui contribue à faire circuler l'air ambiant.

Par contre, l'aération massive et fréquente par l'air extérieur

dans les locaux encore fréquentés par le public, les pharmacies, la poste, les petits magasins d'alimentation et les supermarchés, contribue par dilution à une réduction du nombre de particules infectieuses auxquelles le public est exposé.

Les systèmes de chauffage aérotherme de nombreux bâtiments comprennent bien évidemment une admission d'air frais pour maintenir la qualité de l'air intérieur, mais ils n'ont été prévus que pour des polluants ordinaires et maintenir un taux d'humidité acceptable. Encore beaucoup plus graves, des systèmes aérothermes autonomes, essentiellement constitués d'un simple échangeur de chaleur muni d'un ventilateur sont largement utilisés pour le chauffage d'ateliers, garages, magasins alimentaires, etc. Leurs utilisateurs (artisans, petits industriels, commerçants, etc.) doivent prendre conscience du danger qu'ils présentent et de la nécessité d'une mise à l'arrêt immédiate. »

Une des conséquences directes de la consigne de ventiler les locaux au moins trois fois par jour est qu'il faudrait revoir la charge de travail : ce point n'est pas abordé dans le document du SG.

## Mesures d'hygiène et matériel de protection

Le port du masque est abordé très succinctement alors même que dans le même temps le gouvernement le rend (tardivement) obligatoire dans un certain nombre de cas.

Le port du masque est-il efficace contre le Covid-19 ? Ou bien ces recommandations ne sont-elles qu'une manière de poursuivre la gestion de la pénurie d'équipements de protection individuelle (gel, masque...)?

Pour **Solidaires**, l'administration doit fournir des masques conformes, adaptés et en nombre suffisant pour protéger les agent-es.

L'administration évoque le fait que l'analyse du travail devrait conduire à un usage différencié selon la mission remplie par les agent-es, ce qui est effectivement la logique induite par l'évaluation des risques professionnels.

Il faudrait proposer aux agent-es en contact avec le public la possibilité de recourir en plus d'un masque à notamment celle de visière de protection du visage.

## Pour contacter les représentant.es 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

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

**ANALYSE CRITIQUE DU PROJET DE FICHE  
« LES BONNES PRATIQUES DE TRAVAIL  
AU BUREAU DANS LE CADRE DU PLAN  
DE REPRISE D'ACTIVITÉ (PRA) »**

Tout d'abord, le titre n'est pas acceptable : ça commence avec l'expression à la mode « les bonnes pratiques », comme s'il y avait d'un côté la bonne manière de faire et les autres, alors que dans le travail chacun fait avec sa propre intelligence, formation, expérience, afin de la confronter au réel pour in fine faire son travail. Dans le cas du travail avec présence de Covid-19, commencer un tel document fait peser de manière extrêmement forte la responsabilité sur les agent-es, en édulcorant volontairement les employeurs, qui ont la responsabilité de la santé physique et mentale des agent-es.

La page 2 relève de messages déjà communiqués par les pouvoirs publics dans les médias et qui concernent la santé publique : on n'est pas dans la santé au travail. Aucune plus-value ni aucune référence au cadre du travail ! Concernant l'utilisation de gel hydroalcoolique, l'injonction n'interroge nullement si les agent-es ont effectivement accès à ce type de gel ce qui dans beaucoup d'endroits n'est pas le cas encore aujourd'hui !

Pire encore, la fin de la page termine par une invitation à donner des éléments de santé, donc des informations qualifiées de sensibles par la CNIL, à son chef de service. Les données médicales sont confidentielles et relèvent du secret médical. Ces informations sont protégées par la Loi Kouchner de 2002 qui proclame le droit fondamental à la protection de la santé.

Dès la page 3, ce sont des injonctions très générales et comportementales qui sont assénées : privilégier les transports individuels, comportement à adopter dans les transports en commun, comportement à adopter au bureau, circulation dans les services, combien de fois se laver les mains, éviter les ascenseurs, respecter la fameuse « distanciation sociale » notamment avec une distance de 1 mètre et 4 m<sup>2</sup> par personne, comment se comporter aux toilettes, comment se comporter face à un usager reçu dans les services, à la cantine, face à une personne qui tousse, a de la fièvre, frissonne, comment faire pour quitter le bureau et enfin comment porter un masque !

L'impression laissée à la lecture de cette catéchèse est insupportable : tout repose sur les agent-es, rien sur les directions. C'est pourtant ces mêmes directions qui décident des PRA, de quelles activités professionnelles sont indispensables, de qui va travailler (et oui personne ne décide par soi-même de travailler, on y va pour gagner sa vie, et surtout pas pour tomber malade), des moyens pour assurer le nettoyage des locaux, l'entretien des systèmes de ventilation, des financements pour acheter savons, gel hydroalcoolique, masques...

Rien n'est abordé sur les « bonnes pratiques » en matière de management, d'analyse de la charge de travail, de relations bienveillantes...

Rien n'est abordé sur : « comment on fait si telle ou telle action n'est pas possible ? »

Concernant spécifiquement le nettoyage des locaux, la question de s'interroger sur le bon dimensionnement des contrats de nettoyage, de la disponibilité des équipes de nettoyages des entreprises sous-traitantes ne sont pas non plus abordées alors que l'employeur étant en responsabilité quant à l'entretien des locaux et équipements de travail (Article R. 4224-18 : « Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés. [...] »), c'est évidemment par là qu'il faut commencer. Si les contrats sont insuffisants, ils le sont déjà en temps normal, alors il faut faire des avenants permettant de faire procéder à un nettoyage minutieux de toutes les surfaces de travail susceptibles de propager la transmission du virus.

De manière générale, alors que l'employeur doit analyser le risque lié au travail dans un ordre précis établi par l'article L. 4121-2 du Code du travail...

- ▶ « 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, tels 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. »

**... le SG passe directement au 9° et à la fin du 8°, sans passer par la case départ des 1°, 2°, 3° et 4° ! Encore une fois, le SG se soustrait à ses obligations en matière de sécurité en matière de santé au travail. De plus, il y a trop de consignes et trop d'ordres. Au final, les agent-es sont infantilisé-es et placé-es en situation anxiogène : les agent-es risquent d'avoir plus peur de louper un ordre que de choper le virus !**

NDRL : à quand un guide des obligations des chefs de service pour donner aux agent-es les moyens de respecter ces consignes (gel, lingettes nombre de personnes présentes dans les locaux configuration des locaux, conditions d'accueil du public...) ?