

# ANALYSE CGT

Fédération  
Nationale  
Équipement  
Environnement

la  
cgt

## PROJET DE « PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉS » DES MTES ET MCTRCT TRANSMIS LE 7 MAI AUX MEMBRES DU CTM

Depuis le dé-confinement du 11 mai dernier, chaque jour de nouveaux foyers de contamination se font jour. Si la CGT n'est pas opposée à la reprise d'activités en présentiel, en revanche, elle ne souhaite pas que ce soit au mépris des risques de contamination lié au contexte de la crise sanitaire.

Ainsi, la CGT avait demandé le report du CTM du 15 mai ayant à l'ordre du jour la présentation pour avis du « Plan de Reprise d'Activité » des MTES et MCTRCT pour asseoir ce document sur des bases réglementaires stabilisées. Suite au refus de la SG, la CGT a quitté la réunion du CTM. Voici les éléments d'analyse du document qui argumentent notre position.

### Une démarche que nous contestons

Tout d'abord nous rappelons que nous contestons sur le fond la méthodologie de l'administration.

Elle souhaite répondre aux exigences du gouvernement de « reprise d'activités » depuis le 11 mai alors que les étapes nécessaires pour respecter la réglementation nécessitent la mise à jour préalable des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et celles des Plans de Continuité d'Activités (PCA) quand ils existent en prenant en compte le risque biologique grave covid-19 et les risques psycho-sociaux liés.

A partir de là, l'administration peut, en liaison avec les CHSCT et les CT, déterminer quelles sont les organisations de travail qui imposent le présentiel, elle évalue les risques, elle prévoit les mesures de prévention (collectives, individuelles, organisationnelles, etc.), et les Éléments de Protection Individuelles (EPI) nécessaires.

A ce jour, en dépit du bon sens, l'administration se fixe des objectifs de retour au travail en présentiel puis, en fonction des moyens dont elle dispose, projette des modes de fonctionnements au risque de ne pas pouvoir assurer la sécurité sanitaire des personnels.

De plus, dans les métropoles, ce retour en présentiel augmente le risque lié à l'usage des transports collectifs, comme en témoigne les images d'affluence par exemple sur les quais des métros Parisiens.

### Les termes de « Plan de Reprise » ne sont pas adéquats

Les termes de « Plan de Reprise d'Activités » ne reflètent pas la réalité. Les activités n'ont jamais globalement cessé, loin de là. Les organisations de travail ont été modifiées.

La plupart des agents ont été placés en télétravail et une partie des personnels ont poursuivi leurs activités sur place. Il n'y a donc pas de reprise d'activités mais plutôt une réorganisation du travail

dans le cadre du dé-confinement amenant de plus en plus d'agents à travailler en présentiel. Ce qui justifie encore notre démarche de mise à jour des DUERP et PCA avant toute modification de fonctionnement.

### Un calendrier à marche forcée

Pour le ministère, l'affichage d'une « reprise d'activités » depuis le 11 mai est une obligation d'obéissance aux injonctions gouvernementales. Il faut être bon élève « coûte que coûte ». Il en découle un calendrier contraint, fixant des échéances a priori, s'affranchissant des respects réglementaires. Un Plan de Reprise d'Activité est élaboré en toute hâte dans les services et établissements publics avant le 11 mai sans cadrage national. Et pour cause, celui-ci n'est présenté pour avis au CTM que le 15 mai !!? Parallèlement, les CT et CHSCT locaux, quand ils sont réunis le sont dans des conditions inacceptables en termes de délais et de préparation.

Ce plan est un document susceptible d'actualisations qui nécessiteront de nouveau l'avis préalable du CTM notamment pour toute disposition envisagée par l'administration pour remédier aux éventuelles difficultés rencontrées par un service, une direction, un établissement public...

En outre, des bilans réguliers devront être réalisés par l'administration et transmis aux élu-e-s aux comités techniques et représentant-e-s aux CHSCT locaux.

### L'administration utilise ce document pour justifier un positionnement politique en se servant des personnels comme caution

S'il est vrai que le confinement a pesé sur les personnels, laisser entendre que la reprise d'activité pourrait se justifier, car les personnels en « auraient marre » de rester chez eux et que retourner sur le lieu de travail serait salubre, est scandaleux.

Avant de tenir de tels propos, il faudrait analyser dans quelles conditions les agents peuvent travailler chez eux (matériel disponible, liens hiérarchiques, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, difficultés intrafamiliales, ...) !

Bien sur les agents ont à cœur de mener à bien leurs missions y compris en présentiel, mais pas dans n'importe quelles conditions !

Enfin la relance de l'économie, car il s'agit bien de cela, ne justifie aucunement qu'on sacrifie la protection et la santé des personnels.

### Un cadre contraint pour la mise à disposition de matériels suffisants

La distanciation « sociale » ou plutôt physique préconisée dans plusieurs rapports, ne peut pas toujours être respectée et ne préserve pas de la totalité des projections des postillons qui peuvent aller au-delà d'un mètre car l'effet aérosol disperse beaucoup plus loin. L'application des mesures barrières et l'utilisation des masques dits « grand public » ou chirurgicaux, limitent les risques.

Sauf que lors du dernier CHSCT-M, il a été précisé que le masque chirurgical ne protège pas celui qui le porte.

En conséquence, l'ensemble des personnes présentes dans la même enceinte, doivent porter un masque chirurgical pour obtenir une efficacité suffisante. Le masque chirurgical stoppe les émissions de postillons vers l'extérieur mais ne filtre pas l'air inspiré. Dès lors comment s'assurer que chacun porte effectivement un masque ? Alors que les masques FFP2 ont un pouvoir de filtration allant jusqu'à 94% selon les particules et qu'ils sont des EPI adaptés pour protéger contre le risque bactériologique. Le masque FFP2 bien ajusté protège efficacement le porteur.

La CGT ne peut cautionner l'abaissement des normes de sécurité parce que la France manque de stock et il en est de même en matière de tests. Des masques FFP2 et des tests doivent être mis à disposition à partir du moment où le travail en présentiel est demandé aux agents, s'ils sont au contact des usagers et particulièrement quand les mesures barrières peuvent difficilement être appliquées. Si l'employeur n'est pas capable de fournir ce type de masque et d'autres équipements indispensables à la protection de la santé et sécurité des personnels, le droit de retrait doit être utilisé par les personnels pour se protéger.

Le plan doit reposer sur les obligations du MTES/MCTRCT à respecter la santé physique et morale de ses personnels conformément au code du travail et des moyens de protection contre le risque biologique COVID-19. Un document cadre ne peut préjuger du nombre de phases sans connaître les contenus des DUERP qui conditionneront le nombre de phases et leurs durées.

### Un dialogue social de plus en plus bafoué !

L'administration préconise un dialogue social « nourri ». Mais nous ne sommes pas prêts à avaler n'importe quoi !

Nous voulons a minima le respect du cadre réglementaire des Instances Représentatives du Personnel (CT et CHSCT) et de réelles négociations.

Car le dialogue social ne se résume pas à un nombre de réunions dans lesquelles le ministère se moque de nos revendications, de nos alertes et cherche à imposer son projet sans amélioration ... pour valider un passage obligé dans son processus de décision !

### Des points de vigilance

»»» **La ventilation des locaux** : celle-ci devrait être réadaptée. Les dispositifs de recyclage d'air doivent être arrêtés ou réduits au minimum si ce n'est pas techniquement possible. Des modèles de filtres plus filtrant doivent être installés et les gaines permettant d'insuffler l'air extérieur nettoyés. Il ne faut en aucun cas que les dispositifs de ventilation soient complètement arrêtés.

Somme toute, la salubrité générale des locaux doit être en conformité avec le code du travail, le renouvellement en air neuf en fait partie et participe à la maîtrise de la diffusion du SARS-CoV-2.

»»» **Restauration** : le projet de plan indique que « la restauration est un élément essentiel des conditions de travail des agents qui seront amenés à reprendre l'activité en présentiel » mais cette partie comporte d'importantes lacunes. Sur plusieurs points phares, les préconisations simples n'évaluent ni le risque sanitaire encouru par les convives, ni le risque juridique pour l'employeur. (Aucune incitation à proposer des repas chauds à emporter ! Non-proscription de l'usage des micro-ondes, fontaines à eau, et carafes ! Et le ministère n'assume pas ses obligations, notamment en demandant exclusivement aux personnels de l'opérateur de restauration de s'assurer du respect des consignes sanitaires).

»»» **Action sociale** : le confinement a généré des pertes de salaires, malgré les engagements pris. Le DRH a invité les chefs de service à utiliser l'action sociale pour garantir le niveau de salaire des agents. Pour la CGT, prendre dans la caisse commune de tous les agents c'est répartir la misère entre agents au lieu d'assumer ses obligations d'employeur sans pénaliser quiconque ! Par contre nous souhaitons que le ministère informe tous les ayants droits (personnels actifs et retraités) des conditions d'octroi des aides matérielles à un moment où ils en ont bien besoin.

»»» **Violences** : les mesures liées aux situations individuelles de personnes confrontées à des vio-

lences intrafamiliales doivent dépasser le cadre du travail avec par exemple la mise à disposition de logements afin que le retour au travail en présentiel ne soit pas présenté comme une solution préférable.

### »»» Quelques exemples de recommandations:

Les chefs de services sont invités à proscrire les réunions internes en présentiel tant que le virus circule (privilégier les procédures écrites dématérialisées, les échanges mail, tél., les conférences téléphoniques ou audiovisuelles).

L'utilisation de la main non directrice pourrait être recommandée (main gauche pour un droitier, main droite pour un gaucher) pour les boutons d'accès, les poignées de porte, l'utilisation des photocopies collectifs etc.

Il est impératif de prendre en compte l'état de traumatisme psychologique de certaines personnes au sortir d'un confinement, qui pourraient être stressées de revenir dans une salle de restaurant collectif. Il faut donc leur permettre d'avoir un lieu pour se restaurer sereinement, le bureau pouvant être le seul lieu possible : à situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles. (Des préfets ont déjà donné cette latitude). La vente à emporter de plats chauds à l'entrée du restaurant collectif peut satisfaire des besoins.

## Conclusion

La CGT demande :

»»» **d'équiper tous les personnels du Ministère dans l'obligation d'être en présentiel avec des EPI efficaces, notamment des masques FFP2,**

»»» **de mettre en place toutes les mesures de protection nécessaires contre la contamination des personnels par le Covid-19 notamment au moyen de tests,**

»»» **de donner aux agents en télétravail les moyens d'exercer dans de bonnes conditions,**

»»» **de mettre à jour les DUERP et les PCA en conséquence en les faisant passer pour avis dans les CHSCT et CT après avoir fixé un cadre ministériel assis sur une réglementation stabilisée.**