

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°589
du 2 juin 2020

- ◆ **NOS CAMARADES QUI ONT DONNÉ LEUR NOM AUX SALLES DE LA FNIC** P. 3-6
- ◆ **FICHES PRATIQUES DU COLLECTIF SANTÉ TRAVAIL SUR NOS DROITS POUR FAIRE FACE À LA CRISE SANITAIRE** P. 7-30
- ◆ **EXPRESSION DE LA FNIC POUR LA JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL** P. 31

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT - 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

◆ Tél. 01.84.21.33.00

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €



GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

[decideurs-sociaux@
aesio.fr](mailto:decideurs-sociaux@aesio.fr)

 GROUPE
AÉSIO

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 065 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

aesio.fr



ADREA
mutuelle

aprè.s

eoVimcd
mutuelle

NOS CAMARADES DE LA FNIC



CANTON LOUIS, AUGUSTE

30/06/1907 - 21/09/1942
Fusillé au Mont Valérien

Louis Canton est né le 30 juin 1907 à Petit-Quevilly. Marié, sans enfant. Délégué aux raffineries du Nord, membre du Parti communiste depuis **1935**, il devint secrétaire de l'Union régionale des Produits chimiques de Seine-Inférieure (aujourd'hui Seine-Maritime) pendant les grèves de **1936**, réélu en **1938** et **1939**.

En **1939**, il était également secrétaire de l'UD et délégué fédéral de la Fédération des produits chimiques (future FNIC).

En **1941**, évadé (d'où ? pour quelle raison était-il incarcéré ? pas de réponse connue, il semble qu'il n'était pas prisonnier de guerre), et, secrétaire de l'UD-CGT illégale, il fut nommé à la fin de la même année responsable politique du Parti communiste pour le Calvados, où il prit la suite de Roger Bastion, envoyé dans le département voisin de la Manche.

Dans la clandestinité Louis Canton portait le pseudonyme de « Perrin » ou « Henri ». C'est en rendant visite à son prédécesseur, Roger Bastion, qu'il fut arrêté par la police judiciaire de Paris en gare de Cherbourg, le **18 février 1942**, en même temps que plusieurs autres dirigeants communistes de Basse-Normandie, en représailles, selon la terminologie de l'époque, à des attentats perpétrés contre des soldats allemands dans la région parisienne.

Louis Canton était le frère de **René Canton**, cheminot de Sotteville-lès-Rouen, membre du Parti communiste. Après l'exécution de Louis Canton, René, décidé à venger son frère aîné, rejoignit une unité de Francs-Tireurs et Partisans.

Arrêté le **18 mars** (ou avril) **1943**, accusé de « tentative d'incendie volontaire de fourrages destinés aux Allemands », horriblement torturé à la prison du palais de justice de Rouen, il fût considéré comme un résistant isolé, ce

qui semble démontrer qu'il n'a pas parlé, pas donné les noms de ses camarades, condamné à mort le **23 juillet 1943**, il a été fusillé le **30 juillet** au stand de tir du Madrillet, à Grand-Quevilly.

Les frères Canton ont donné leur nom à une rue de Sotteville-lès-Rouen : la plaque de la rue des Frères-Canton mentionne qu'ils furent tout deux fusillés par les nazis. Leurs deux tombes se trouvent au cimetière de cette ville. La ville de Grand Couronne a donné le nom de Louis Canton à une de ses rues.



La dépouille de **René Canton** repose dans une tombe privée ne portant pas son nom en principal ; celui-ci est gravé sur un côté vertical non visible (sans aucune mention des circonstances de sa mort).

Louis Canton, de son côté, a une tombe individuelle, plus officielle, parmi les soldats de Sotteville tués en 1940 ; il y est indiqué laconiquement « Mort pour la France à Suresnes le 21 septembre 1942 ».

Il n'est donc pas précisé qu'il a été fusillé au Mont-Valérien.



NOS CAMARADES DE LA FNIC



VICTOR RENELLE

12/12/1888 - 22/10/1941

Fusillé à Châteaubriant

Victor Renelle est né le 12 décembre 1888 à Paris (XVII^e) dans un milieu catholique conservateur et artistique.

Il intégra l'Ecole municipale de physique et de chimie industrielles (aujourd'hui ESPCI Paris), école qui était un vivier de savants et de syndicalistes engagés à l'extrême gauche. C'est de cette période que vient son engagement humaniste et de syndicaliste CGT. Il en sortira diplômé en 1909 (25^e promotion).

Il fut affecté d'office, pendant la Première Guerre mondiale, dans les usines chimiques de la vallée du Rhône. C'est dans cette région qu'il rencontra Henriette, sa femme. Le couple eut une fille en 1919, Suzanne.

Rhône-Poulenc l'engagea en 1920 et l'employa en France et en Italie. Après une période de chômage pendant la crise économique, il travailla pour les usines Duco à Stains (aujourd'hui en Seine-Saint-Denis).

Membre de la loge Jean-Jaurès de la Grande Loge de France, **Victor Renelle** fut, avec deux autres chimistes, **Roger Pascré** et **Adolphe Bourrand**, un des fondateurs du syndicat CGT des ingénieurs des industries chimiques. Victor appartient à la direction de la Fédération CGT des industries chimiques avant la Seconde Guerre mondiale. Sur le plan politique, il ne fut jamais membre du Parti communiste.

Pendant les grèves de juin 1936, il participa à l'occupation de l'usine avec les ouvriers. Pendant l'exode, on lui confia la direction de son usine repliée à Castres

(Tarn). Le syndicat des produits chimiques fut reconstitué clandestinement.

Arrêté par la police française le 5 octobre 1940 en même temps que **Gisèle Pascré** (épouse de Roger Pascré, prisonnier) et **Roger Houët**, lors d'une réunion syndicale qui se tenait à son domicile, 97 boulevard Magenta, à Paris (Xe arr.), il fut condamné à six mois de prison pour avoir reconstitué son syndicat, dont des tracts avaient été retrouvés chez lui, pour propagation « de mots d'ordre de la Troisième Internationale ».



Interné à Clairvaux puis au camp de Choisel Châteaubriant, les Allemands lui proposèrent une libération conditionnelle, qu'il refusa catégoriquement car il fallait signer une déclaration d'allégeance à Pétain et mettre son savoir au service de l'ennemi nazi.

En ces temps où la machine de guerre allemande a grand besoin d'ingénieurs de valeur, un gendarme est venu informer **Victor Renelle** qu'il doit se préparer à quitter le camp le jour même, un ordre de libération à son nom venant d'arriver.

Surpris mais content tout de même, il a rapporté sa paillasse au magasin, préparé ses maigres bagages et s'est rendu au bureau pour les formalités de levée d'écrou. C'est là que le chef de camp l'informe : c'est sur l'intervention des autorités d'occupation que la mesure de libération a été prise.

En compensation, il doit mettre son savoir au service de l'ennemi et un lieu de résidence lui est assigné.

NOS CAMARADES DE LA FNIC

À son interlocuteur, pâlisant sous l'affront, l'ingénieur répond qu'une libération acquise dans de telles conditions ferait de lui un traître à son pays et qu'il la refuse...

« Cher Victor, n'ayant pu te corrompre, les hitlériens s'apprêtent à te fusiller.. » dit de lui **Fernand Grenier** (évadé du Camp de Choisel à Châteaubriant, futur Ministre du général de Gaulle).

Le 22 octobre 1941, il fut fusillé comme otage à Châteaubriant, en représailles à l'exécution du commandant Karl Hotz à Nantes en même temps que vingt-six autres internés, dont vingt-quatre communistes.

Son nom figure sur le tableau en hommage aux martyrs de la Fédération (au premier étage à Montreuil).

Une rue et une école portent son nom à Stains, une rue porte également son nom à Saint Maurice l'Exil dans l'Isère, **Victor Renelle** ayant vécu dans ces villes.

ÉCOLE MATERNELLE VICTOR RENELLE

ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE VICTOR RENELLE

SALLE OMNISPORTS

INFRASTRUCTURE SPORTS ET LOISIRS

RUE VICTOR RENELLE, 38550 SAINT-MAURICE-L'EXIL.



Après la mort de Victor Renelle, sa femme, **Henriette Renelle**, aida plusieurs familles juives amies à passer la ligne de démarcation.

Elle s'installa dans son village de Provence et y ravitailla le maquis local en farine, car elle avait trouvé un travail au moulin du village.

La fille de Victor Renelle, **Suzanne**, fut arrêtée vers juin-juillet 1944 avec tout son réseau du Bureau central de renseignement et d'action (BCRA). Elle sortit de prison le 19 août 1944, premier jour de la libération de Paris.



GERMAINE JOUSSEN

3 fév1919 – 7 janv1976

Germaine Jousen n'est plus !

Telle sera la Une du numéro de février 1976, « **Le travailleur du BOIS** », organe de la Fédération nationale des Travailleurs du Bois et Parties similaires.

Décédée le 7 janvier, **Germaine Jousen** était alors **responsable de la branche Plastique** quand cette activité était rattachée à la Fédération du Bois mais préalablement secrétaire générale de la Fédération des Travailleurs de la Transformation des Matières Plastiques dès la constitution

de cette Fédération.

Née à Bordeaux, adhérent à la CGT dès 1935 à l'âge de 16 ans, elle avait milité près de 20 ans d'abord au Syndicat du Bois de la Région parisienne puis comme secrétaire de la Fédération.

Après la constitution de la Fédération du Plastique, elle avait continué à participer très activement au travail en commun, notamment sur le plan administratif.

Résistante de la première heure, militante clandestine, elle fut arrêtée par la police française complice des occupants nazis et déportée à Ravensbrück, internée sous le matricule 39106.

De Ravensbrück elle a été transférée à Zwodau, en Tchécoslovaquie, à 30 km de Karlsbad dans un kommando essentiellement constitué de femmes, créé par **Siemens**.

« Pour le prix convenu, le commerçant ou l'industriel recevait les 500 ou 1 000 femmes demandées, ainsi que les Aufseherinnen armées de gourdin et les chiens dressés, capables de faire travailler douze heures par jour des femmes épuisées et pas nourries, jusqu'à ce qu'elles en meurent.

NOS CAMARADES DE LA FNIC

Elles étaient alors remplacées par d'autres, sans supplément de dépense pour l'employeur. »



Dans l'enceinte de Ravensbrück ou dans ses environs proches, le travail se fait dans des ateliers, sur des chantiers permanents et sur des chantiers occasionnels.

Les installations permanentes les plus importantes sont une usine **Siemens** fabriquant de l'appareillage électrique et une entreprise de récupération de vêtements militaires : l'**Industrie-hof**.

Des Françaises y travaillent, au milieu de beaucoup d'étrangères. L'effectif stable est complété, selon les besoins de chaque jour, par des désignations individuelles : le personnel du bureau d'embauche (Arbeitseinsatz) vient faire son choix chaque matin et parfois chaque demi-journée parmi les femmes disponibles.

Il semble qu'aucun travail demandé aux femmes déportées n'ait exigé plus qu'une formation d'OS, le tour était la machine la plus pénible et la moins facile à manœuvrer, pour des femmes sans expérience industrielle.

Chez **Siemens**, exceptionnellement, le réglage des interrupteurs de radio était un travail de grande précision. Mais partout les femmes acquerront assez d'adresse pour pouvoir clandestinement fabriquer, en galalithe, en ersatz d'aluminium ou autres matières, quelques objets d'usage, un peigne, un manche de brosse à dents, une croix...

À son retour des camps, atteinte aux poumons, **Germaine** avait travaillé quelques semaines, à la fin des années 50, chez Wattohm, près des Buttes Chaumont à Paris. Elle avait quitté ce site « car elle y collait des imperméables en plastique toute la journée », sous les ordres d'une mégère.

Lors des réunions paritaires, le patron de Planet Wattohm, par ailleurs président des extrudeurs de plastique, se déplaçait toujours pour lui serrer la main.

Il avait beaucoup de considération pour elle, peut être pour avoir été lui aussi déporté.

À la fin des années 60, elle était responsable de l'Union des Travailleurs de la Transformation des Matières plastiques. Dans les années 1973/1975, malade, elle a progressivement été remplacée dans ses responsabilités et c'est au tout début de 1976 qu'elle a disparu.

Ses camarades du Bois ont dit d'elle que c'était une « militante d'un dévouement exemplaire, d'un désintéressement total, ne demandant jamais rien pour elle. **Germaine** laisse parmi nous, surtout parmi ceux qui avaient le privilège de travailler avec elle, le souvenir d'une camarade dont les grandes qualités n'avaient d'égale que sa très grande modestie ».

Elle avait participé à toutes les luttes, fidèle jusqu'à sa disparition au combat de la classe ouvrière contre l'oppression et l'exploitation capitaliste.



Bien que **Germaine Jousseaume** n'ait jamais fait partie de la FNIC, le rattachement de la Plasturgie à la Chimie n'ayant eu lieu qu'en 1985, cette dernière a voulu honorer la résistante et déportée qu'elle avait été en donnant son nom à une de ses salles de réunions.



L'EXPERT-COMPTABLE DES CSE



Fort d'un savoir faire auprès des comités sociaux et économiques, nous sommes compétents au regard des évolutions sociales, financières, juridiques et économiques constantes auxquelles les CSE doivent faire face. Notre rôle de conseil, d'assistance et d'accompagnement vous permettra d'avoir toutes les cartes en main pour vous défendre.

DEPUIS PRÈS DE 30 ANS

SOFRAGECO

72 avenue Pasteur

93100 MONTREUIL

Tél. : 01-48-58-29-45

Fax : 01-48-58-79-94

sofrageco@sofrageco.eu

www.sofrageco.eu



SOMMAIRE

1. Quel exercice du mandat en période de crise sanitaire ?
2. Covid 19, quelles vraies mesures d'hygiène ?
3. Code du travail, risque biologique.
4. Cas suspectés, obligation d'information.
5. Détection de température à l'entreprise ?
6. Médecine du travail et nouveaux textes.
7. Passage de 3x8 à 2x12 heures ?
8. Le droit de retrait et le danger grave et imminent.
9. La saisie du tribunal en référé sur l'hygiène et la sécurité.
10. Cas de force majeure ? Non.
11. Les risques psycho sociaux dans cette période.
12. Déclaration de maladie professionnelle ?



FICHE 1 :

➔ QUEL EXERCICE DU MANDAT EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ?

Le contexte :

De nombreux chefs d'entreprises et responsables d'administrations franchissent le pas d'attaquer les droits syndicaux ou de représentation du personnel en mettant cela sur le dos de la crise sanitaire et de la **nécessité d'évaluer à leurs yeux les activités syndicales des élus, « évidemment » non essentielles.**

Non seulement cette crise sanitaire exige encore davantage de défendre les travailleurs, sommés de s'exposer sur les lieux de travail mais elle est doublée d'une crise économique sans précédent qui exige aussi de ne pas abandonner le terrain. Sur la crise économique elle touche certes certaines des entreprises de la chimie, **mais d'autres s'en sortent très bien.**

Pour exemple SANOFI qui n'a jamais autant produit, Air Liquide qui vend son oxygène médical en quantité jamais atteinte... La justification économique est donc à mesurer suivant les entreprises.

Ce que dit la loi :

une caractéristique de la disparition des DP et du CHSCT est de confier à tous les représentants du personnel au CSE des missions en santé au travail « contribuer à la promotion de la santé et la sécurité et des conditions de travail... enquêter en cas de danger grave et imminent, d'accident du travail, de maladie professionnelle... effectuer des inspections en matière de santé, sécurité... ».

Cette mission perdure même si il y a une Commission Santé Sécurité Conditions de Travail au sein du CSE.

Pour ce qui est des représentants syndicaux ou délégués syndicaux : d'une part, ils sont souvent membres du CSE, d'autre part « ils concourent à la défense des intérêts matériels et moraux ... ». La santé en fait évidemment partie.



Ce que n'ont pas fait les ordonnances :

l'ordonnance sur le code du travail attaque de biais la tenue des réunions de CSE et des informations/consultations.

Par contre, elle se garde de s'en prendre aux missions et aux moyens des représentants du personnel.

On peut noter aussi que du fait de l'impossibilité d'organiser les élections à l'échéance prévue dans cette période, l'ordonnance dit **que les mandats sont prolongés.** Donc les droits et les moyens sont bien là.

Pour résumer, on peut constater qu'il n'y a aucune restriction, réglementairement parlant.

Les circonstances exceptionnelles :

« **La pire crise depuis un siècle... nous sommes en guerre...** ». Les dispositions exceptionnelles prises dans les entreprises, sont à mettre en avant dans l'argumentation **pour justifier d'une activité des représentants du personnel exceptionnelle.**

FICHE 1 suite :

➔ **QUEL EXERCICE DU MANDAT EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ?**

Les obligations de l'employeur :

➔ **Sur les équipements :**

les représentants du personnel doivent être protégés avec le matériel nécessaire. Il est judicieux de formaliser cette exigence et un refus éventuel. Comme par exemple, **s'il y a des cadres qui circulent partout avec équipement et justificatif, utiliser l'analogie**. Il ne peut pas y avoir deux poids deux mesures.

➔ **Sur la liberté de circulation :**

rappel du L2315-14 : pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission...

Un article identique existe pour les délégués syndicaux (L2143-20). Pour ce qui est des RS, l'article L2142-1-1 dit qu'ils ont cette même prérogative.

L'absence de moyens de fonctionner constitue un délit d'entrave.

Quel justificatif à présenter lors d'un contrôle de police ?

Le décret 293 du 23 mars, article 3, dit :

« Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. »

Le document en question n'est pas nécessairement un papier signé du patron.

On peut imaginer un papier du secrétaire du CSE, du secrétaire du CSSCT ou du secrétaire général du syndicat. **Il faut bien sûr, leur rendre l'aspect le plus officiel possible à grand coups de tampons affichant le nom de l'entreprise.**

Cela peut impressionner le flic de base et faire passer les contrôles mais gardons à l'esprit que notre syndicalisme de défense des intérêts des salariés et d'un changement de société n'est pas une activité professionnelle.

Cependant, malgré le zèle des policiers et gendarmes associé à des restrictions préfectorales nous devons continuer de défendre nos droits et libertés. Cela nous poussera à contester les PV avec toutes les chances de perdre devant cette justice de classe.

Le cas particulier du chômage partiel :

l'ordonnance 346 du 27 mars 2020 dit dans son article 6 que les salariés protégés peuvent aussi être mis en chômage partiel, dès lors que c'est le cas pour leur entreprise, établissement, service ou atelier.

Cet article est contestable car il y a confusion avec le temps de délégation qui n'est pas un temps de tenue du poste de l'atelier ou du service.

Retenons surtout que le mandat, lui, ne peut pas être « partiel » et qu'il s'exerce y compris en dehors du temps de travail.

C'est encore une régression sociale qui va une nouvelle fois dans le sens de s'attaquer aux droits et libertés syndicales.

Même si le salarié protégé doit donner son accord pour être mis en activité partielle son refus pourrait éventuellement devenir un motif de licenciement.

FICHE 2 :

► COVID 19, QUELLES VRAIES MESURES D'HYGIÈNE ?

En premier lieu, il faut redire que la règle générale de prévention ainsi que **la meilleure méthode de protection doivent être le confinement** et qu'en dehors des quelques rares activités vitales, **il n'y a aucune raison de ne pas la respecter.**



A propos des obligations respectées ou pas, ou tout simplement non réalisables :

► La distanciation

Elle a été estimée à **1 mètre en France**, mais il faut bien expliquer que c'est un compromis voulu par les autorités et certainement pas une distance validée scientifiquement.

Pour l'illustrer, elle est de **2 mètres** au Québec, au Royaume Uni et en Suisse, de **1,5 mètre** en Allemagne et en Belgique et de **6 pieds soit 1,8 mètre** aux USA.

Pour le risque viral, **Santé Publique France** avait écrit en mai 2019 que la distance devait se situer entre 2 mètres et 2,5 mètres. **La chercheuse Lydia Bourouiba**, le 26 mars 2020, indique que la diffusion des micro-gouttelettes peut atteindre 7 à 8 mètres.

Il faut apprécier cette « règle » de distance en toutes circonstances, y compris en cas d'incident, lorsqu'il faut intervenir à deux pour dépanner, déplacer, pour des raisons de sécurité où on ne doit pas être tout seul, etc.

Mais le pire est que la zone de 1 mètre n'est pas une garantie étant donné qu'une personne qui n'éternue pas dans son coude peut envoyer des gouttelettes qui se déplacent en nuage sur une distance pouvant atteindre 6 mètres.

► La question des masques

Les masques sont effectivement inutiles, comme le disent les autorités en oubliant parfois de préciser « **s'il n'y a pas de risques** », or la France n'a pas retenu l'option du dépistage systématique. Personne ne devrait pouvoir affirmer que leur port ne sert à rien et pour preuve la différence d'appréciation entre les pays.

Affirmer sans savoir qui n'est pas contagieux dans l'environnement professionnel et donc que les masques seraient inutiles est tout simplement criminel, puisque, selon les services de santé, un individu est contaminant avant les 1^{ers} symptômes.



Pour masquer la pénurie, patrons et gouvernement font aussi de la désinformation sur les types de masques.

Celui qui est porté en se protégeant des autres est le FFP2 ou le FFP3, ce dernier étant connu initialement contre l'amiante. **Le problème, c'est que ces 2 références sont en pénurie depuis le début de la pandémie.**

Pour le masque dit chirurgical, il protège le voisin contre le porteur du masque.

On peut dire en sens inverse du précédent.

FICHE 2 suite :

➔ COVID 19, QUELLES VRAIES MESURES D'HYGIÈNE ?

Pour les masques en tissu, qu'ils soient « maison » ou répondent à la norme AFNOR spec S76-001, cette norme précise bien que ce sont des masques barrière (une sous catégorie inventée pour la pénurie) **à ne pas confondre avec des EPI.**

En clair, ils n'ont aucune valeur de substitut à un EPI et ne devraient pas être proposés en entreprise.

CORONAVIRUS : VOLTE-FACE SUR LE PORT DU MASQUE



➔ La question de l'outillage, des claviers, fournitures de bureau, machines industrielles et autres.

Le matériel ne peut pas être collectif, sauf à utiliser des gants adaptés ou à désinfecter systématiquement. Les gants les plus efficaces sont les jetables et utilisables une seule fois.

Les lunettes de protection sont aussi un moyen de limiter la contagion mais attention leur désinfection reste de mise. Des gants qui correspondent à la situation doivent être fournis dès lors qu'il y a manipulation d'objets qui ont été manipulés par d'autres depuis un délai inconnu ou un délai proche. **Les gants devraient être fournis automatiquement sans avoir à justifier l'utilisation.**

Les organisations du travail avec des machines industrielles qui dans leur vision de rentabilité, tournent 24h/24h, **doivent être affectées à un seul salarié** pendant l'équipe de travail **sans aucun releveur ou renfort**. Un releveur ou un renfort qui serait porteur du virus sans le savoir, en faisant le tour pour remplacer les salariés qui vont en pause, multiplierait le risque de contagion.

On pense aux poignées de porte, aux tableaux de contrôle, aux papiers, aux intérieurs de véhicules, outils

etc. Il y a aussi la question particulière des tenues de secours, anti acide par exemple, appareils respiratoires...

➔ Quid des vestiaires, douches et sanitaires

Le coronavirus résiste plusieurs jours en milieu humide.

Par conséquent des dispositions d'hygiène exceptionnelles doivent être mises en place. **Pour les douches et les sanitaires, une désinfection à chaque utilisation.** Dans plusieurs entreprises, où les douches n'ont pas été inscrites obligatoires dans le DUER, **le choix des employeurs va au plus simple, ils en interdisent l'accès.**

Quand vous travaillez dans des industries avec des rendements, des produits chimiques et des équipements de travail obligatoires de protection, la douche **n'est pas un luxe mais une nécessité.**

À noter, ce n'est pas un hasard, si le ministère du travail a produit des fiches conseil **où il ne parle jamais ni des douches ni des sanitaires.**

Un passage dans le vestiaire réalisé à tour de rôle pour conserver une bonne distance de sécurité.

Vestiaires : désinfection et distanciation non négociables.

Cette distanciation doit absolument apparaître dans tous les protocoles et autres documents signifiant les barrières sanitaires. Nous connaissons parfaitement nos usines avec des vestiaires sous dimensionnés, des placards d'à peine 30 cm souillant vêtements civils par les vêtements de travail et des allées de circulation nous rappelant tous les jours quelles ne sont pas assez larges.

Donc, si pour pouvoir se changer en respectant la distanciation, le passage dans le vestiaire doit se faire à tour de rôle ou par tout petits groupes, ça sera ainsi et **c'est non négociable.**

Une attention particulière doit être portée aux salariés chargés de la désinfection.

Présence sur le site d'un salarié contaminé ou hypothétiquement contaminé.

Se rappeler que la période d'incubation peut aller jusqu'à 12 jours. Il faut donc recenser les collègues qui ont été à proximité sur cette période, isoler le matériel qui a été utilisé sur la période de survivance du virus, isoler ou désinfecter selon les possibilités.

Logiquement au stade 3, c'est le confinement généralisé qui prime, ce qui signifie le retour à la maison de tous les salariés.

FICHE 3 :

➔ CODE DU TRAVAIL, RISQUE BIOLOGIQUE À L'ENTREPRISE

Quelques rappels du contexte :

- Au moins la moitié des personnes contaminées ne sont pas identifiées en France, du fait qu'elles n'ont pas ou peu de symptômes tout en restant contagieuses.
- La période d'incubation se situe entre 2 et 12 jours.
- Il est établi que le virus a une durée de survie non négligeable sur les surfaces.

Il est donc nécessaire d'imposer avant tout le respect du confinement, donc, à part les activités vitales au sens strict, l'arrêt des activités sur les sites doit être l'objectif.



Les obligations du Code du travail sur les risques biologiques sont claires :

Le Covid 19 est un agent biologique du groupe 3 au sens de l'article R4421-3 du Code du travail : « pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible... ».

Sur le risque biologique, le passage du Code du travail « Livre 2, titre 2 Prévention du risque biologique » indique

que cela concerne les entreprises pour lesquelles le risque biologique est habituellement présent. **Les patrons tentent souvent de dire qu'ils ne seraient donc pas concernés, or :**

1/ Beaucoup de nos sites sont habituellement concernés s'ils ont un **traitement biologique** ou si la **légionnelle** constitue un risque, ou pour d'autres motifs.

2/ Ces textes deviennent des textes de référence dès lors que l'épidémie est là. Le tribunal de Lille dans une ordonnance de référé du **3 avril 2020**, à la demande de l'inspecteur du travail et de l'union locale CGT de Roubaix, vient de le confirmer.

« Du fait du Covid-19, une association d'aide à domicile a été contrainte de mettre en œuvre la réglementation sur le risque biologique. A la suite d'un contrôle auprès de l'association, l'inspecteur du travail a estimé que les 900 salariés n'étaient pas suffisamment protégés contre le Covid-19.

Toutefois, l'inspection du travail a versé au débat le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) de l'association, qui identifiait un risque biologique spécifique lié à l'intervention à domicile pendant une épidémie ou une pandémie et le classifiait en risque mortel.

En conséquence, dans son ordonnance du 3 avril 2020, le juge des référés du tribunal judiciaire de Lille a considéré que l'association était tenue de respecter les règles de prévention des risques biologiques prévues par le Code du travail ».

FICHE 3 suite :

➔ CODE DU TRAVAIL, RISQUE BIOLOGIQUE À L'ENTREPRISE

➔ Quelques passages de la loi :

R4422-1 : « L'employeur prend les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques biologiques, conformément aux principes généraux de prévention ».

L4121-2 : Commentaire : Le L4121-2 sur les principes généraux de prévention donne en priorité la suppression du risque, ce qui correspond aux mesures de confinement.

R 4423-1-2 et R 4425-4 : « Obligation de déterminer la nature, la durée et les conditions de l'exposition aux risques biologiques, d'évaluer les risques, d'informer les représentants du personnel ».

R4425-6 : « sur les obligations de formation sur le risque, les précautions à prendre, le port des EPI, la procédure en cas d'accident... ».

Commentaire : « Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est-il correctement renseigné par l'entreprise ? Attention ce n'est pas aux syndicats d'écrire le DUERP ni d'en être consulté mais simplement d'avoir l'information de l'inscription de tous les risques y compris les nouveaux avec le COVID19 ».



Faire le tour de toutes les actions que l'entreprise doit mettre en place pour le risque biologique sans oublier le personnel sous-traitant :

- ➔ hygiène rigoureuse et exhaustive des locaux, hygiène exceptionnelle des sanitaires et des matériels, type de produits utilisés...
- ➔ hygiène corporelle, mise à disposition des bons gants, des bons masques, solutions hydro alcooliques...

R4424-5 : « L'employeur fournit aux travailleurs les moyens de protection individuellenotamment les antiseptiques pour la peau... ».

Distanciation pour tous les postes de travail.....pas de manipulations croisées des outils, des papiers, des matériels...

Le non respect de ces exigences est un argument de plus pour exiger l'arrêt des activités ou passer par le droit de retrait ou saisir le juge des référés.



FICHE 4 :

- ➔ CAS SUSPECTÉS OU CONFIRMÉS ?
- ➔ OBLIGATION D'INFORMATION

Certaines directions d'entreprise refusent de communiquer les cas de contamination sur leur site et ce faisant, **aident à la propagation de l'épidémie parmi les collègues et les sous-traitants.**



Tout d'abord, il s'agit de traiter du risque de contagion, c'est pour cela que les textes ne font pas de différence **entre suspicion ou infection, d'autant plus que l'on ne teste pas.**

Le risque en lui-même est suffisant pour devoir prendre des mesures.

L'évocation éventuelle du secret médical par l'employeur **est tout à fait hors sujet en l'occurrence.** D'une part, le patron n'est pas détenteur de secret médical, d'autre part, il s'agit de parler de prévention, avec des informations d'ordre administratif ou fournies, par les intéressés eux-mêmes ou leurs proches, à la hiérarchie.

Ce que dit le code du travail :

Dans les différents articles sur le risque biologique, *l'obligation d'informer sans délai les représentants du personnel, les travailleurs, le médecin du travail de tout incident.... Et des mesures prises pour remédier à la situation.* (R 4425-2)

Ce que dit Santé Publique France en date du 14 mars 2020 :

1/ La note explique clairement qu'il n'est plus nécessaire de disposer de confirmation de contamination pour que des mesures soient prises.

Il n'y a plus de distinction à faire entre cas confirmé ou cas probable à ce stade de l'épidémie.

2/ Elle dit qu'il y a nécessité d'identifier et d'informer les contacts (les collègues du salarié malade) sur la conduite à tenir des salariés (les malades) que ce soit des cas confirmés ou probables.

La remontée d'information par le salarié :

Le code du travail, avec l'article L4122-1 dit qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Certains commentaires en déduisent que le salarié **a l'obligation de prévenir d'un risque de contamination.**

Notre rôle d'élus CGT est de s'assurer que tous les cas avérés ou pas soient connus des salariés qui travaillent ensemble.

FICHE 5 :

➔ DETECTION DE TEMPERATURE :

- UNE BONNE MESURE DE PRÉVENTION ?
- UNE NOUVELLE ATTEINTE AUX LIBERTÉS ?

Sur le plan quantitatif, les experts ont expliqué que cette épidémie est principalement propagée par des personnes qui **n'ont pas de symptômes**.

Il y a d'une part le temps de latence de la maladie qui est estimé **de 2 à 12 jours** et qui d'ailleurs conduit à prescrire des quarantaines de 14 jours en cas de suspicion.

LA MESURE DE DÉTECTION DE FIÈVRE NE FAIT PAS PARTIE DES MESURES PRÉCONISÉES.

LORSQU'UNE TEMPÉRATURE EXCESSIVE EST DÉTECTÉE, ON PEUT SURTOUT DIRE QUE C'EST BIEN TARD POUR FAIRE DE LA PRÉVENTION.

L'installation de portiques dans certaines entreprises ne doit surtout pas servir à **passer au second rang les mesures efficaces** :

En premier lieu, réduire les déplacements et supprimer le travail en collectivité. Cela signifie, en dehors de quelques activités dont on ne sait pas se passer (alimentation, santé...) mettre en sécurité les installations pour que le personnel puisse rester à son domicile.

Si on retient la logique de certains patrons, il faut alors mettre en quarantaine les collègues des salariés qui sont fiévreux, **mais ils oublient souvent ceux qui ont séjourné sur les mêmes lieux.**

Sur le plan du droit :

La CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) a rappelé le 10 mars via le site « Service public » **qu'il est interdit** par les employeurs de collecter des questionnaires médicaux et **interdit d'obliger** leurs employés à transmettre des relevés de température.

RAPPELONS QUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL, POUR SA PART, EST TENU AU SECRET MÉDICAL, TENU AU CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ DU PATIENT.



Il y a aussi des personnes contaminées qui resteront sans symptômes mais toujours sources de propagation du virus. C'est d'ailleurs pour cela que les tests de dépistages sont sur le devant de la scène.

C'est bien pour cela que les autorités, dans le cadre de la prévention, recommandent confinement, distanciation et plusieurs mesures d'hygiène.

FICHE 6 :

➔ MÉDECIN DU TRAVAIL, MODIFICATION DE LA LOI

Les textes parlent de plus en plus de services de santé au travail, mais seul **le médecin du travail a un statut garantissant son indépendance.**



◆ Quelques rappels sur les missions du médecin du travail.

- ➔ Le médecin du travail, au même titre que pour l'employeur est le conseil des représentants du personnel. (R4623-1).
- ➔ Le médecin du travail a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs.
- ➔ Il n'a pas à prendre en compte d'autres considérations, d'ordre économique ou **autres**.
- ➔ Il a en charge de veiller à l'hygiène générale dans

l'entreprise, de visiter les postes de travail. Il doit donc, en toute indépendance, se prononcer, conseiller, éventuellement exprimer son désaccord.

Le contenu de l'ordonnance 386 du

1^{er} avril :

« Ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire... »

Attention : Cette ordonnance doit être suivie de plusieurs textes, arrêtés et décrets, non publiés au 24 avril, donc non applicables actuellement.

Le contexte est fixé « Accompagner les entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité ». **L'hypothèse que le médecin du travail puisse estimer que les conditions sanitaires du maintien de l'activité humaine ne sont pas réunies n'est pas évoquée.**

Pouvoir désormais rédiger des arrêts de travail, dans l'intérêt de qui ?

Nous connaissons déjà l'exemple de Michelin qui est dans l'attente de ces décrets pour transformer les journées d'absence payées en activité partielle par des arrêts payés par la Sécu.

Cela lui permettra de pouvoir optimiser sa demande d'activité partielle qui couvre déjà avril, mai et juin.

Pas un mot dans cette ordonnance pour mettre davantage en avant leurs propres prérogatives comme d'imposer un aménagement de poste ou décider d'une inaptitude partielle.

FICHE 6 SUITE :

➔ MÉDECIN DU TRAVAIL, MODIFICATION DE LA LOI

Il y a fort à parier que seuls les arrêts de travail allant dans le sens de la volonté de la direction seront rédigés.

Il existe aussi le risque que désormais, le médecin du travail, qui devient médecin prescripteur, ait accès au dossier médical partagé, ce qui serait une catastrophe avec certains médecins du travail devenus médecins d'entreprise. Leur lien de subordination à l'entreprise en dit long sur la confiance que nous pourrions leur accorder.

- A propos du dépistage organisé avec le médecin du travail.

Qui déciderait du dépistage dans la mesure où la France n'a pas prévu de tests en nombre suffisant ?

- Si c'est un simple dépistage accepté par le salarié, il n'y a pas besoin de rédiger un arrêté et un décret comme cela est prévu.
- A moins qu'il y ait dans les tiroirs autre chose comme un caractère obligatoire et/ou avec des conséquences pour le salarié.

Suppression de l'avis d'aptitude.

L'avis d'aptitude a toujours été critiquable parce que c'est l'adaptation de l'homme au travail. Sa suppression temporaire est liée au sous-effectif dans les services de santé au travail particulièrement en cette période.

Une autre raison ponctuelle peut l'expliquer :

Comment pouvoir rédiger une attestation d'aptitude face à un risque insuffisamment supprimé dans l'entreprise ?...

La réponse :

EN SUPPRIMANT LA RÉDACTION DE L'AVIS D'APTITUDE.

Report de plusieurs visites périodiques ou obligatoires.

L'un des arguments évoqué, est de supprimer des trajets vers des services inter-entreprises, qui créeraient des risques....mais pour aller au boulot, il n'y en aurait pas ?



L'ORDONNANCE VA DAVANTAGE VERS UNE SÉLECTION MÉDICALE DE LA MAIN D'ŒUVRE, AU DÉTRIMENT DE L'INTÉRÊT EXCLUSIF DU PATIENT.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS?
QUI PREND SOIN
DE VOUS?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

FICHE 7 :

➔ DÉRÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL. 2X12H, 60 HEURES PAR SEMAINE, ETC.

Argumentaire afin de mobiliser les salariés et mettre le patron face à ses responsabilités sur leur tentative de **passage en 2x12**, suite à l'ordonnance 323 du 25 mars articles 6 et 7 qui permet le travail de nuit de 12 heures, des semaines de 60 heures, réduction du repos quotidien, réduction du repos hebdomadaire et suppression du repos dominical.

« A noter que le passage de l'ordonnance 2020-323 soumet son application aux entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la vie de la nation ou à la continuité économique et sociale. Le décret qui doit lister ces activités n'est pas sorti à la date du 22 avril et donc en l'attente les modifications de la durée du travail sont inapplicables ».

Pour faire face à l'absentéisme grandissant et continuer de produire, les industriels veulent augmenter la **durée hebdomadaire du travail** des postes bien au-delà de la moyenne des 35 heures et pour se faire, passer d'un régime de 3x8 à un régime en 2x12.

C'est délibérément aller vers plus de fatigue, moins de vigilance, de réactivité dans la conduite d'installations parfois classées Seveso seuil haut.

On sait depuis longtemps que l'organisation en 2x12 est mauvaise. Voici les deux résumés officiels d'une étude présentée en 1998. Ils proviennent de l'institut de recherche en santé, sécurité au travail de Montréal :

« **A la demande d'une raffinerie de pétrole**, un bilan de l'horaire rotatif de 12 heures a été réalisé....Les inconvénients les plus manifestes de l'horaire sont les perturbations du sommeil et la fatigue chronique ressentie même sur les quarts de jour. On observe aussi des effets sur la santé et la vie familiale et sociale. Par ailleurs, il existe un problème d'effectifs qui occasionne une surcharge de travail et qui a un impact sur l'horaire en soi et sur l'état de fatigue et la fiabilité. »

« Le bilan du travail posté en quarts de 12 heures dans une raffinerie a confirmé les effets négatifs de l'horaire sur la santé, l'état de fatigue et la vie familiale des opérateurs. L'analyse chrono ergonomique, l'examen des écarts entre l'horaire théorique et horaire réel et leur convergence avec d'autres données (absentéisme, accidents du travail) ont permis de dépasser cette observation relativement classique et de jeter un éclairage critique sur l'organisation des tâches et la gestion des effectifs. Les résultats indiquent que la charge de travail est beaucoup plus importante le jour que la nuit, que les effectifs sont insuffi-

sants en particulier sur les quarts de jour et que l'horaire officiel ne convient ni aux exigences de productivité ni aux besoins des opérateurs. »

Ce n'est vraiment pas pour rien que notre code du travail interdisait depuis longtemps le travail de nuit de plus de 8 heures.

C'est aussi aller vers davantage d'accidents de trajet surtout à l'arrivée trop matinale du poste de jour et la sortie du poste de 12 heures de nuit,



FICHE 7 suite :

➔ DÉRÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL. 2X12H, 60 HEURES PAR SEMAINE, ETC.

qui plus est avec une direction qui parfois a **supprimé le transport en commun** des allers et retours au domicile. Le risque de s'endormir au volant est significatif pour beaucoup de collègues.

L'opinion des institutions en charge de la santé au travail est constante dans ce domaine. L'Institut national de recherche et de sécurité française a été amené en mars 2014 à rédiger une mise au point sur les 2x12 (référéncée n° 137), on peut y lire en conclusion :

Les postes longs induisent :

- Des effets négatifs sur la vigilance avec une augmentation du risque de s'endormir au travail avec une augmentation du risque d'erreur.
- Une augmentation importante du risque d'accident du travail à partir de la 9^{ème} heure avec un risque doublé dès la 12^{ème} heure.
- Une augmentation des conduites addictives.
- Une augmentation du risque de pathologie lombaire.
- Une augmentation du risque de prise de poids.

L'INRS pointe aussi le risque d'augmentation d'accidents de trajets, le risque d'augmentation d'inaptitudes au travail, une sélection accrue du personnel, surtout après la quarantaine. De plus, l'INRS alerte du caractère cancérogène du travail de nuit en demandant à l'apprécier en cas d'allongement de la durée quotidienne du travail de nuit.

Toujours à ce sujet, le journal le Figaro, en 2016, avait résumé une étude Américaine de la Fondation pour la sécurité routière qui a démontré le rapport direct entre manque de sommeil et accidents routiers.

- Ne dormir que 6 à 7 heures augmente par 1,3 le risque d'accident.
- Ne dormir que 5 à 6 heures multiplie par 2 le danger.
- Ne dormir que 4 à 5 heures le multiplie par 4.

En octobre 2018, le journal Santé Travail de la Mutualité Française, publie un article intitulé « Les dangers des

organisations en 2x12 ». Il revient sur les contre-indications de l'INRS de ces postes longs en cas de contraintes physiques importantes ou de charge mentale soutenue.

Il cite l'expertise de l'Agence de Sécurité Sanitaire, l'Anses, publiée en 2016 qui confirme : « Le risque de troubles du sommeil et métaboliques, le risque probable de cancer, de troubles cardiovasculaires et psychiques. Des risques probablement aggravés avec des amplitudes de 12 heures et une alternance sur les postes de nuit et de jour. »



Il faut redire que l'on sait qu'à quantité égale, le sommeil durant la journée est moins réparateur que le sommeil la nuit et que toutes les études démontrent que les travailleurs de nuit dorment 1 à 2 heures de moins que les journaliers.

Ce projet est contraire aux obligations générales de prévention du code du travail.

Le médecin du travail est l'expert en la matière, il ne peut ignorer les différentes études dans ce domaine, c'est son cœur de métier. Il a le devoir de conseiller les représentants du personnel et l'employeur. Il doit s'exprimer clairement pour nous dire si oui ou non ce projet conduirait à une aggravation de l'état de santé des postés.

FICHE 7 suite :

➔ DÉRÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL. 2X12H, 60 HEURES PAR SEMAINE, ETC.

Le projet de la direction, avec du personnel chargé de la surveillance et de l'exploitation qui sera plus fatigué va nous fragiliser par rapport aux risques majeurs et environnementaux.

Nous nous devons de rappeler que :

- L'accident de Tchernobyl a eu lieu à 1h23.
- L'accident de Three Miles Island a eu lieu à 4 heures.
- L'accident de Bhopal a eu lieu après minuit.
- L'accident de Total la Mède (6 morts) a eu lieu à 5 heures du matin.

Tout ça pourquoi ?

Pour produire à tout prix, pour le bonheur des actionnaires, alors qu'il est rare que les productions soient vitales dans l'industrie. A moins qu'il ne s'agisse d'un prétexte pour revenir de façon définitive sur le temps de travail du personnel.

Une seule solution doit être décidée, celle de la mise en sécurité des installations avant une période de sous-effectif plus importante qui rendrait les manœuvres périlleuses. Cela permettra aussi de ne pas augmenter la propagation du virus avec le maximum de salariés confinés chez eux.

LA ROULETTE RUSSE AVEC LA SANTÉ DU PERSONNEL ET L'ENVIRONNEMENT, IL FAUT QUE ÇA CESSE.

- Coupable des risques d'accidents du travail accrus.
- Coupable des risques environnementaux accrus.
- Coupable de risques d'accidents de trajets accrus.

Ne pas oublier que si la loi monte le plafond de la durée du travail à 12 heures, elle ne remet pas en cause les di-

vers accords ou textes de loi sur le calcul des congés payés etc.....des postés.



L'état d'esprit du patronat se retrouve dans cette loi d'urgence sanitaire du 23 mars où il s'accapare nos droits aux congés, RTT, CET et CPL en période de confinement.

Cela va provoquer une surcharge de travail aux salariés qui vont se retrouver sans prise de repos à la relance des activités professionnelles.

C'EST LE MOMENT IDÉAL DE REVENDIQUER LES 32 HEURES ET LES 28 HEURES POUR LES TRAVAILLEURS POSTÉS !

FICHE 8 :

➔ LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ

Définition :

Le salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il alerte immédiatement son supérieur hiérarchique ou son employeur. C'est l'article L. 4131-1 du code du travail. Ce droit peut s'exercer seul ou collectivement.

Il n'y a pas de formalité particulière à remplir, il est toutefois conseillé de s'entourer de témoins ou d'un écrit et de prévenir un représentant du personnel s'il y en a.

La bonne foi du salarié suffit :

Peu importe que le danger grave soit après coup estimé irréal, c'est la bonne foi du salarié qui le conditionne. C'est ce qu'il faut comprendre du « *Motif raisonnable de penser* ».

Le gouvernement ou les patrons voudraient que ce soit leur motif raisonnable de penser à eux, ce n'est évidemment pas ce que dit le texte.

L'imminence du danger :

Pour ce qui est de « l'imminence », le texte parle bien du danger, à ne pas confondre avec le dommage, qui lui, peut être décalé dans le temps, c'est typiquement le cas d'une infection.

La gravité :

Pour ce qui est de la gravité, il est bien rédigé dans la loi « *Pour sa vie ou sa santé* » En l'occurrence, l'ensemble des autorités sanitaires et politiques ne font que répéter qu'il y a danger pour la santé, voire pour la vie.

Le rôle des élus du personnel :

S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, ils doivent relayer ce droit de retrait du salarié par leur droit d'alerte d'élus en cas de danger grave et imminent ce qui enclenche une procédure spécifique. Elle peut aller

jusqu'à la saisie de l'inspecteur du travail en cas de maintien du désaccord.

Les suites :

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une telle situation de travail où persiste ce danger grave et imminent. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié exerçant son droit de retrait.

Les protections individuelles, les masques, les solutions hydroalcooliques, la distanciation.

C'est toujours à l'employeur de fournir les matériels nécessaires, garantir l'hygiène et mettre en place l'organisation humaine telle qu'elle est réclamée par les autorités. Il est plus facile de s'appuyer sur les mesures gouvernementales qui déjà ne sont généralement pas respectées. On peut aussi aller sur les mesures qui devraient exister mais cela rend la démarche moins solide.

Il est conseillé de faire des copies écran des messages des autorités car les messages évoluent et les anciens disparaissent.



FICHE 9 :

➔ LA SAISIE DU TRIBUNAL EN RÉFÉRÉ SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Quelques rappels :

Une procédure **dite civile** vise à rétablir une situation ou alors à **compenser un préjudice** (obtenir de l'argent).

Une procédure **pénale** vise à **sanctionner un coupable**. Cette dernière exige un niveau de preuve plus important qu'au civil et une référence à un article du code pénal.

La mise en danger de la vie d'autrui qui est dans le code pénal, souvent évoquée dans les discussions, a peu de chances d'être acceptée en procédure d'urgence, dite procédure en référé.

Saisir le juge civil en référé.

Le CSE peut saisir le juge pour prévenir un dommage ou mettre fin à un trouble manifestement illicite (Article 809 du code de procédure civile). **C'est ce genre de procédure que nous subissons pour faire évacuer un piquet de grève.**

Le Syndicat, **à jour de ses statuts**, ou une union de syndicats qui ont pour objet « La défense des intérêts collectifs de la profession » peuvent le faire également.

L'inspecteur du travail peut le faire dans certains domaines, dont l'hygiène et la sécurité (Article L4732-1 du code du travail).

Nous en avons un bel exemple cité **fiche n°3** avec un **jugement du 3 avril** à l'initiative d'une inspectrice du travail de Lille.

Extraits du code de procédure civile, articles 808 ou 809 « Le juge peut ordonner en référé toute mesure conservatoire ou de remise en état qui s'impose... »

La solidité du dossier en termes de preuves, de précisions, est évidemment essentielle.

UNE MESURE EN RÉFÉRÉ EST TOUJOURS UNE MESURE DITE PROVISOIRE, EN ATTENDANT UN JUGEMENT SUR LE FOND. IL EST VIVEMENT CONSEILLÉ D'UTILISER UN AVOCAT ET DE PRENDRE CONSEIL AUPRÈS DES STRUCTURES DE LA CGT AU PRÉALABLE.



FICHE N°10 :

➔ CAS DE FORCE MAJEURE ? NON !

Le cas de force majeure est généralement utilisé pour échapper à ses obligations sur les ruptures de contrats, les mauvaises conditions de travail, les conséquences financières... Vis-à-vis de l'épidémie dans l'entreprise, **il n'y a pas de « cas de force majeure », pourquoi ?**

Selon le discours officiel, les « gestes barrières » suffisent à supprimer le risque, c'est bien ce qu'on nous explique. De véritables mesures de prévention (Masques, dépistage, désinfection...) en viendraient à bout.

Le Covid 19 est classé en catégorie 3 dans la réglementation, c'est-à-dire les maladies où il existe soit une prévention ou de « bonnes pratiques » adaptées, soit un remède efficace. Il est donc « résistible », réglementairement parlant.

- **L'évènement n'est pas seulement extérieur.**

Ce qui signifierait que le risque provient exclusivement de l'extérieur et qu'il n'y a pas de risque de transmission à l'intérieur.

LE CAS DE FORCE MAJEURE EST LA VERSION CONTEMPORAINE DE LA MALÉDICTION, DU MAUVAIS SORT, DE LA VOLONTÉ DES DIEUX, NE NOUS LAISSONS PAS BERNER.



Sa définition est précise juridiquement, il faut réunir 3 conditions :

1. Un événement imprévisible,
 2. Un événement irrésistible,
 3. Un événement extérieur.
- L'évènement n'est pas imprévisible dans l'entreprise.

Le débat est clos depuis la connaissance de l'avancée de l'épidémie.

- L'évènement dans l'entreprise n'est pas irrésistible.

Il est lié à la volonté ou pas de poursuivre l'activité, qui de plus est contestable pour les activités non vitales.



FICHE N°11 :

➔ DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ACCRUS, À PRENDRE EN COMPTE

Dans une situation particulièrement anxiogène et des conditions de travail inhabituelles, il est très probable que se développent des **risques psychosociaux au travail**, que l'on soit en télétravail ou au travail. Il est, par conséquent, indispensable de les prendre en compte. Rappelons la définition consensuelle et sa traduction possible dans les situations actuelles:

Exigences du travail

- Quantité excessive de travail du fait de la diminution des effectifs,
- Interruption fréquente d'une tâche pour une autre : « explosion » des appels téléphoniques et courriels,
- Augmentation de la complexité des tâches sans formation préalable (remplacement au « pied levé »),
- Penser à trop de choses à la fois,
- Porosité entre le travail et le hors travail, en particulier lorsque les moyens n'ont pas été mis en place pour télétravailler « sereinement » pour les travailleurs.euses avec des enfants.

Exigences émotionnelles

- Travail en contact avec le public : agressivité, violence externe (livraison, magasin, service commercial, poste de garde...),
- Travail en contact avec la souffrance de l'autre (service social, infirmerie...),
- Devoir cacher ses émotions au travail, peur au travail.

Autonomie, marge de manœuvre

- liberté de décider comment je travaille ; interrompre son travail quand on veut,
- participation des salariés, représentation : fonctionnement actuel des CSE.
- Injonctions paradoxales : appliquer des moyens de prévention collective et individuelle avec dans le même temps l'obligation de travailler sous la pression des autorités gou-

vernementales dans la chimie, le pétrole, l'industrie pharmaceutique, le caoutchouc...

Rapports sociaux et relations de travail

- Situations de travail, de conflits internes, sans soutien entre collègues ou de la hiérarchie.

Conflits de valeurs

- Qualité empêchée : ne plus avoir les moyens pour beaucoup de professionnels de faire un travail que l'on considère de qualité,
- Conflits éthiques : injonctions de rester au travail sans moyens de prévention mis à la disposition dans son lieu de travail.

Insécurité socio-économique :

- Emploi, salaire, maintien des possibilités de licenciement.

Les risques psychosociaux doivent être traités comme des risques professionnels à part entière, ce qui induit d'éventuelles déclarations d'accidents du travail, des enquêtes du CSE, la responsabilité de l'employeur, le rejet de toute formule d'externalisation ou de confidentialité du type numéro vert ou structure parallèle au CSE.

Sans oublier le risque permanent d'être contaminé sur le lieu de travail et de propager le covid-19 à ses proches, femme et enfants, avec les conséquences que l'on connaît (hospitalisation, voire décès).



FICHE 12 :

➔ FAIRE RECONNAÎTRE LES VICTIMES EN MALADIE PROFESSIONNELLE

C'est une mesure de justice sociale, d'autant plus que l'entreprise a demandé au salarié de ne pas se confiner.

Accident du travail ou maladie professionnelle ?

La distinction entre les deux se situe, entre autres, sur l'existence d'un fait soudain. Il sera difficile de le trouver en passant par l'accident de travail. Dans le cas d'un accident du travail, c'est l'employeur qui déclare mais, par défaut, la victime ou l'intéressé peut le faire.

Cela conduit à ne tenter que la déclaration de maladie professionnelle mais il y a aussi des obstacles.

En cas de maladie professionnelle c'est la victime ou l'ayant droit qui déclare.

En l'absence de tableau spécifique de tableau de MP pour le Covid 19, il faut utiliser « La voie de rattrapage » dite aussi « le système hors tableau » qui est la maladie à caractère professionnel.

La reconnaissance d'une maladie à caractère professionnel est liée à deux conditions :

1. une condition de gravité avec un taux d'IPP (Incapacité permanente partielle de minimum 25 %). Cela ne se pose évidemment pas en cas de décès,
2. la preuve que la maladie est en relation directe avec le travail.

On sait déjà que des consignes ont été données dans les CPAM pour rejeter ce type de demande au prétexte du manque de preuve. C'est donc une véritable bataille qui s'engage qui ne peut être menée par une famille seule. Il faut savoir qu'une décision de la CPAM est toujours contestable en justice.

Cette bataille pour obtenir la conviction d'un juge passera par la preuve que le salarié était véritablement exposé (protections insuffisantes...), la preuve qu'il restait confiné le reste du temps, qu'il n'y avait pas de cas dans sa famille etc.

Le président Macron, dans son allocution du 13 avril a indiqué qu'il souhaitait ce type de reconnaissance pour le personnel soignant. Regardons le verre à moitié plein, pourquoi pas aussi les autres ?

Il existe une piste en invoquant une question prioritaire de constitutionnalité dite CPC devant les tribunaux, une autre en réclamant un fonds spécial pour les victimes du même genre qu'il existe le FIVA pour l'amiante. Nous ne sommes qu'au début de la bataille. « Voir Courrier Fédéral N° 587 et 572 ».



Le collectif Santé Travail de la Fédération par ce document a essayé d'apporter aides et réponses aux syndicats sur les aspects santé, sécurité au travail. **Donner les arguments et les armes à nos syndicats pour répondre et faire face au patronat qui fait de la crise sanitaire COVID 19 une aubaine pour nous envoyer tout droit à Germinal.**

Tout est prétexte à destruction de nos droits et libertés qu'elles soient du travail ou individuelles afin de ne satisfaire que le business et les dividendes des parasites que sont les actionnaires.

À tous les syndicats qui ne retrouveraient pas les réponses à leurs questions dans ce document, vous pouvez dans un premier temps vous rendre sur le site WWW.FNIC-CGT et ensuite par votre syndicat envoyer vos questions à contact@fnic-cgt.fr destinataire collectif Santé Travail.

Le jour d'après, sera celui que nous en ferons.

FICHE N°13 :

➔ LA SANTÉ DES SALARIÉS AVANT TOUT

➔ LE DROIT DE RETRAIT CONTRE LE CORONA VIRUS EST PRIMORDIAL



Définition du droit de retrait :

Le salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. C'est l'article L4131-1 du code du travail.

Ce droit peut s'exercer seul ou collectivement.

Il n'y a pas de formalité particulière à remplir, il est toutefois conseillé de s'entourer de témoins ou d'un écrit et de prévenir un représentant du personnel s'il y en a.

La bonne foi du salarié suffit :

Peu importe que le danger grave soit après coup estimé irréal, c'est la bonne foi du salarié qui le conditionne. C'est ce qu'il faut comprendre du « **Motif raisonnable de penser** ».

L'imminence du danger :

Pour ce qui est de « l'imminence », le texte parle bien du danger, à ne pas confondre avec le dommage, qui lui, peut être décalé dans le temps, **c'est typiquement le cas d'une infection.**

La gravité :

Pour ce qui est de la gravité, il est bien rédigé « Pour sa vie ou sa santé » En l'occurrence, **l'ensemble des autorités**

sanitaires et politiques ne font que répéter qu'il y a danger pour la santé, voire pour la vie.

Le rôle des élus du personnel :

S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, ils doivent relayer ce droit de retrait du salarié par leur droit d'alerte d'élus en cas de danger grave et imminent ce qui enclenche une procédure spécifique. Elle peut aller jusqu'à la saisie de l'inspecteur du travail en cas de maintien du désaccord.

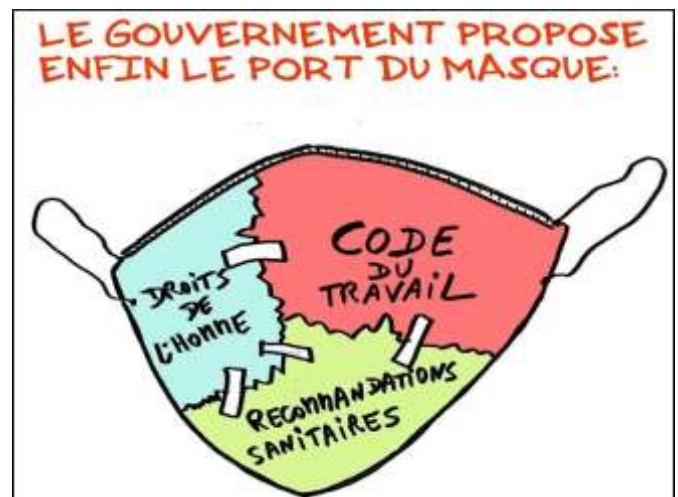
Les suites :

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une telle situation de travail où persiste ce danger grave et imminent. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié exerçant son droit de retrait.

Les protections individuelles, les masques, les solutions hydroalcooliques, la distanciation.

C'est toujours à l'employeur de fournir les matériels nécessaires, garantir l'hygiène et mettre en place l'organisation humaine telle qu'elle est réclamée par les autorités.

Tout manquement de l'employeur renforce l'utilisation du droit de retrait donc n'acceptez jamais qu'il vous réponde je m'en occupe demain. Si la situation ne garantit pas la santé et la sécurité du salarié, je me retire et fais valoir mon droit de retrait.



FICHE N°14 :

➔ LE DROIT DE RETRAIT DES SALARIÉS



Tout salarié doit alerter l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protections techniques, collectifs ou individuels. Le salarié qui estime qu'il y a un danger grave et imminent peut refuser de travailler et abandonner son poste de travail en faisant jouer son droit de retrait (**article L4131-1**).

Il n'y a pas de procédure particulière à respecter pour faire jouer son droit de retrait, le simple refus de travailler peut suffire à caractériser la mise en œuvre de son droit de retrait. En pratique, il est préférable pour le salarié de déclarer ouvertement à sa hiérarchie qu'il fait jouer son droit de retrait en justifiant sa position et en informant un membre du CSE ou de la C2SCT.

C'est au salarié de se faire juge de la situation de travail. C'est au salarié, et à lui seul, d'apprécier si sa situation de travail présente ou non un danger grave et imminent. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'il en est ainsi. Il n'a donc pas à prouver qu'il y a bel et bien un danger car la loi ne subordonne pas le droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent.

Une fois l'alerte déclenchée, il revient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur a l'obligation de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en

sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. Bien évidemment, il ne peut pas demander de reprendre le travail sans avoir pris des mesures visant à rétablir des conditions normales de l'exercice du travail.

Une éventuelle erreur d'estimation du salarié n'est pas en soi fautive. À partir du moment où le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il y a danger, il est à l'abri de toute sanction disciplinaire (**Article L4131-3**). La jurisprudence considère qu'un salarié licencié à raison de l'exercice régulier de son droit de retrait a le droit d'être réintégré car un tel licenciement est nul.

Qui dit droit de retrait, dit danger grave et imminent. Le danger invoqué par le salarié doit être :

➔ **GRAVE** : il doit être susceptible d'entraîner des conséquences sérieuses. Un danger est grave lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie paraissant pouvoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire;

➔ **IMMINENT** : cela signifie que le risque doit être susceptible de se réaliser dans un délai rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.



FICHE N° 15 :

➔ **COURRIER DE DÉCLENCHEMENT D'UN CSE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT**



Lieu, date

Monsieur/Madame le/la Président-e du CSE

Objet : activation d'une procédure de Danger grave et imminent

Monsieur/Madame le/la Président-e du CSE

Nous vous informons que conformément à nos prérogatives en termes de santé, sécurité et conditions de travail, nous venons de déclencher une procédure pour danger grave et imminent au titre de l'article L.2312-60 du Code du travail.

En effet, nous constatons plusieurs risques :

- ➔ Risques d'exposition au Coronavirus (contacts avec des collègues, du fait de la proximité, que ce soit dans les ateliers ou lors des changements d'équipes, etc.) ;
- ➔ Risques de désorganisation, de dégradation des conditions de travail et de tensions entre les salariés liés à une baisse des effectifs (garde d'enfants, absentéisme) ;
- ➔ Risques liés à la modification des horaires de travail (fatigue, risque routier...) ;
- ➔ **Risques psychosociaux** (contraste entre les possibilités de télétravail pour les fonctions supports et les fonctions opérationnelles qui alimente un sentiment d'abandon ; injonctions contradictoires entre les incitations à produire et celles de précautions sanitaires ; perte de sens au travail...).

Au vu de l'importance des mesures à prendre, nous préconisons la tenue d'un CSE extraordinaire dans les 24h conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L.4132-3 et L.4132-4 du Code du travail).

Cela n'exclut pas de votre part l'instauration de mesures conservatoires pour protéger l'intégrité physique et mentale des salariés.

Il conviendra à l'occasion de ce CSE extraordinaire de définir des règles collectives et d'en assurer l'effectivité. En effet, actuellement les principaux « gestes barrières » (respect de la distance de sécurité, lavage régulier des mains...) ne peuvent être respectés en l'état sans interroger l'organisation du travail.

De notre côté, nous encourageons les salariés qui s'estiment menacés à activer leur droit de retrait, afin que la direction puisse mettre en place une organisation du travail soucieuse de la santé de l'ensemble des salariés concernés.

Dans l'attente de la réunion,

Cordialement,

28 AVRIL 2020, JOURNÉE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis 1996, chaque année, le 28 avril, le mouvement syndical mondial rend hommage aux victimes des accidents et des maladies du travail. C'est en 2003 que l'Organisation Internationale du Travail a entrepris d'organiser une « Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail », en mettant l'accent sur la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

Selon l'organisation internationale du travail, chaque année:

➡ 2,78 millions de travailleurs perdent la vie du fait d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

➡ 374 millions sont blessés ou malades du fait de leur activité. Cette situation est inacceptable.

Cette journée mondiale porte un poids particulier avec la crise sanitaire et la crise économique. Selon les choix politiques des différents pays, les conditions de travail servent de cible.

En France l'occasion fait le larron.

La nature profonde du gouvernement fait qu'il saute sur l'occasion pour remettre en cause les conquêtes sociales et les libertés. Les exigences des grands groupes industriels sont entendues.

- Ils attaquent les règles protectrices du travail, comme par exemple, en réintroduisant les durées du travail pathogènes avec la semaine de 60 heures.
- Ils menacent les inspecteurs du travail qui entendent tout simplement accomplir leur mission d'assurer la protection sanitaire des travailleurs.
- Ils remettent en cause l'obligation de sécurité de résultat des entreprises. Ils considèrent que le résultat sur la santé des travailleurs pourrait devenir facultatif. Une nouvelle vague de « simplification » est en cours, comme les autres, elle vise à supprimer des protections pour les salariés.
- Ils sabotent notre Sécurité sociale en multipliant les exonérations de rentrées de cotisations, sans garanties de rattrapage. Ils somment, comme pour les inspecteurs du travail, les agents de contrôle de ne pas intervenir dans les entreprises.
- Ils modifient la mission des médecins du travail et des services de santé au travail pour en faire des outils de sélection de la main d'œuvre.
- Ils préparent encore de nouveaux reculs en matière de contenu du code de l'environnement, comme cela c'est encore fait en 2018 et en 2019, y compris le 12 décembre dernier, après de l'incendie de Lubrizol.
- Ils refusent de s'attaquer aux lois du marché et à spéculation pour protéger les actionnaires des multi natio-

nales comme Sanofi, Air Liquide, Michelin, Total et d'autres qui savent profiter de la crise.

À la logique financière de compétitivité et de profits des employeurs, la CGT place l'humain au cœur des enjeux et de ses revendications. La CGT ne baissera pas la garde dans la défense des salariés, à faire valoir leur droit, à gagner dignement leur vie sans pour autant la perdre.

Nous exigeons particulièrement :

le gel des activités professionnelles pour les activités non vitales, tant que l'épidémie demeure, ceci bien entendu, sans préjudice financier pour les travailleurs.

Le respect à l'entreprise de la mission des services de santé au travail qui garantissent le secret médical, l'intérêt exclusif du patient. Ceci est à l'opposé des velléités de contrôle médical policier.

La prise en charge en maladie professionnelle des victimes du Covid 19. Cette reconnaissance exige la sortie pour le privé et le public, d'un texte spécifique. Il doit tenir compte de l'absence de test spécifique et respecter la présomption d'imputabilité. Il doit concerner tous ceux qui se sont rendus à l'entreprise et ceux qui étaient en télétravail.

Le retour des CHSCT, avec des prérogatives renforcées, ce qui signifie le retour des 145.000 délégués spécifiques supprimés sous la présidence Macron. Il faut y ajouter la nécessité d'avoir aussi des délégués spécifiques dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le respect absolu de l'indépendance des missions de contrôle de l'inspection du travail. Ce que ne fait pas la ministre Pénicaud qui se permet manœuvres d'intimidation et même procédures disciplinaires.

La crise sanitaire ne doit pas faire oublier la dégradation antécédente des conditions de travail.

Elle ne date pas du mois de mars. Pour ne citer que trois exemples :

- la progression de la précarité, au détriment des emplois stables ce qui entraîne davantage d'accidents et d'agressions sur la santé.
- la progression des cancers en France, alors que moins d'un dixième de ceux qui devraient être reconnus comme professionnels, sont admis comme tels.
- la progression des risques psychosociaux, pour l'essentiel sans véritable prévention, sans sanction pour les employeurs et sans reconnaissance des droits des victimes.

Cette crise financière, doublée d'une crise économique préexistante est un révélateur de plus. Il faut imposer une autre logique, celle de l'intérêt général qui est celle de l'intérêt des travailleurs.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

