

Tout Personnel

Avril 2020 - n°260

COVID 19 infos n°8 : Point sur la reprise des activités collectives

La Direction Générale a décidé unilatéralement la reprise des activités collectives à compter du 14 avril soit près d'un mois avant la fin annoncée du confinement.

Dix jours après le début de cette reprise, où en est-on ?

Selon la Direction, 55 UT sur 300 soit 18% auraient organisé une activité collective sans plus de précisions et 45% des ouvriers présents seraient retournés en chantier. Au-delà de ces chiffres et des variations très importantes entre DT, agences et mêmes entre UT, voici les faits marquants de cette reprise des activités collectives :

- Des directeurs qui jouent double jeu
- Des directeurs qui se dégagent de leur responsabilité... Sur l'encadrement de proximité
- Des moyens de prévention insuffisants voire absents quant aux masques...
- Une proportion de personnels volontaires pour retourner en activités collectives.

Des directeurs qui jouent double jeu :

Dans leur grande majorité directeurs territoriaux et directeurs d'agence affirment le plus souvent par écrit que la reprise des activités collectives est basée sur le volontariat. Pourtant un certain nombre de personnels d'encadrement de proximité subissent des pressions pour faire reprendre les activités collectives. Et puis surtout il y a cette note nationale destinée aux personnels d'encadrement sur le droit de retrait des activités collectives dans le cadre Covid 19. Pour votre information cette note est jointe à cette communication.

Les personnels d'encadrement sont incités par la Direction à faire notifier par écrit leur droit de retrait aux collègues qui ne veulent pas reprendre les activités collectives. **Mais puisque la reprise de ces activités est basée sur le volontariat, il n'est nul besoin de refuser, de faire valoir un droit de retrait, d'écrire quoi que ce soit, IL SUFFIT DE NE PAS ETRE VOLONTAIRE.**

Nous tenons aussi à faire savoir à tous les RUT et RUP destinataires de cette note nationale qu'elle constitue **une grave désinformation en matière de droit de retrait**. Ce droit est défini pour les personnels de droit public par les articles 5.6 et 5.7 du Décret sur la sécurité du travail dans la fonction publique (en fin de document).

Nota : Pour les collègues de droit privé, vous trouverez également en fin de document les informations concernant le droit de retrait pour les salariés.

Selon ce Décret fonction publique, le droit de retrait pour danger grave et imminent déclenche obligatoirement (et non facultativement) une enquête, une information du CTHSCT (et non du service social ou RH) et si un désaccord persiste entre le CTHSCT et la Direction, l'Inspection du travail est saisie. Ce que cette note se garde curieusement de mentionner... Comme elle se garde

bien d'informer encadrants et personnels des conséquences possibles du droit de retrait si la Direction venait à en contester le bien-fondé : perte de la journée de traitement voire sanctions. **Comment peut-on inciter des encadrants à faire formaliser un droit de retrait sans les informer, eux et les personnels, des conséquences possibles ?**

Et puis contrairement à ce que dit ou sous-entend cette note :

- le droit de retrait peut être justifié même si les consignes SST préconisées sont respectées. Comme écrit par la Direction, en dernier recours c'est la justice qui tranchera.
- Le droit de retrait n'a pas à être formalisé par écrit.
- RUT et RUP ne peuvent légalement contester le droit de retrait ni même juger de l'inaptitude du personnel concerné à l'activité collective.

A partir de ces éléments et compte tenu du fait que la plupart des DT et agences affirment que cette reprise doit se faire sur la base du volontariat, **nous engageons encadrants et personnels ne souhaitant pas reprendre les activités collectives à refuser de mettre en œuvre la procédure du droit de retrait : NE PAS ETRE VOLONTAIRE EST SUFFISANT.**

Ci-dessous la page d'accueil facebook de l'ONF : « faites ce que je dis, pas ce que je fais »



Des directeurs qui se dégagent de leur responsabilité... Sur l'encadrement de proximité :

La DG qui a décidé de la reprise des activités collectives a écrit hier aux représentants du personnel : « *La responsabilité de l'organisation du travail, et de la même manière dans le cas d'une reprise progressive de certaines activités dans le contexte de l'épidémie de Covid19, incombe aux Directions Territoriales et Régionales de l'établissement.* ».

Hop là : la DG est perchée !

Les DT et DA les plus avisés n'ont rien écrit (ex : DT Seine Nord) ou alors ils ont notifié par écrit aux personnels placés sous leur responsabilité que la reprise des activités collectives était basée sur le volontariat (ex : DT GE, BFC). Cela n'empêche pas certains d'entre eux de prôner tout à fait autre chose à l'oral mais bon l'oral ne laisse pas de trace...

Hop là : ces directeurs-là sont aussi perchés !

Et au final qui doit se débrouiller de tout ça ? Qui serait tenu pour responsable en cas de gros problème ? L'encadrement de proximité ? Qui d'autre ?

Le SNUPFEN-Solidaires ne peut qu'engager RUT et RUP prenant part à cette reprise à réévaluer la situation et, au besoin, à penser à se protéger.

Des moyens de prévention insuffisants voire absents quant aux masques... :

Une décision de reprise à compter du 14 avril, une fiche SST n°8 précise, un enjeu de santé majeur : on aurait pu s'attendre le jour J à des dotations complètes en jerricans, gel, savon, papier essuie tout... Eh bien non la dotation complète est l'exception et à peu près partout on manque de tout.

Pour la reprise des activités collectives, la dotation des personnels en masque n'était pas prévue. Avant-hier nous avons pris connaissance d'un écrit selon lequel la DG aurait commandé 80 000 masques pour répondre aux besoins exprimés par les DT. Livraison prévue entre le 5 et le 15 mai. Coût : 105 000€ HT. Cette dotation serait destinée à l'encadrement des chantiers ETF, les surveillances de coupes, surveillance et contrôle, le cubage contradictoire mais ... **rien pour les martelages et autres activités collectives !**

Pour les ouvriers seuls 215 d'entre eux soit environ 10% réalisant des chantiers collectifs prioritaires (sécurité des biens et des personnes, sècherie, DFCI ...) seraient dotés. Hier le DG aurait annoncé la commande de 200 000 masques en confirmant que pour la Direction l'usage du masque n'est pas nécessaire pour toutes les activités collectives !

La priorité donnée, selon la DG, à la santé des personnels est- elle budgétairement plafonnée ? « *Quoiqu'il en coûte* » qu'ils disent ... oui mais pour qui ?

Pour ce qui concerne la reprise du travail en présentiel dans les sites administratifs, la Direction reste des plus évasives : une partie seulement des personnels retournerait sur site à partir du 11 mai mais continueraient en télétravail pour une partie de leur temps. Les autres resteraient donc intégralement en télétravail. Quels services ? Quels métiers ? Quelles activités ? De la manière que la DG n'a toujours pas fourni le cadrage national des activités prioritaires qu'elle avait pourtant promis, on peut s'attendre à autant de déclinaisons de reprise qu'il y a d'agences et de DT. Ca promet. **Quant à savoir de quel type de protection les personnels concernés seront dotés pour se protéger du risque de contamination...** la Direction ne souhaite manifestement pas en informer les personnels et leurs représentants.

Une dotation en masques, gels et gants apparaît indispensable mais même si le pire n'est jamais sûr, l'expérience « reprise des activités collectives » peut amener à s'interroger. Vos représentants reviendront vers vous à ce sujet.

Une proportion de personnels volontaires pour retourner en activités collectives

Pour être complet sur cet état des lieux 10 jours après la reprise annoncée des activités collectives, il convient d'aborder la volonté de reprendre les activités collectives affichée par une proportion, difficile à quantifier mais significative, de collègues. L'isolement professionnel, le désir d'un retour à la normale, l'envie d'œuvrer ensemble à faire avancer le travail, la façon d'appréhender le risque et autres raisons font manifestement leur œuvre.

Il est difficile pour des représentants du personnel confrontés à un enjeu de santé inédit et majeur de prendre en compte ces aspirations même si nous les respectons en tant que collègues, en tant que forestiers. Nous nous contenterons de souligner :

- Que pour de nombreux collègues, l'absence d'activités collectives leur permet de réaliser

- notamment en forêt du travail de fond difficilement réalisable en temps normal
- Que quelques mois c'est peu de chose dans la vie d'une forêt et même dans une vie professionnelle
 - Qu'en tout état de cause comme disaient nos anciens : « *il n'y a pas dommage causé à la forêt* »

Vos représentants du SNUPFEN-Solidaires, de la CGT Forêt et de Forêt publique UNSA vous engagent donc à nouveau à refuser de reprendre les activités collectives en forêt avant la fin du confinement :

- Pour votre santé et celle de vos collègues
- Pour la santé de votre famille
- Pour la santé des soignants



Le droit de retrait dans la fonction publique :

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Version consolidée au 09 mars 2020

Article 5-6

I. - L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente 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 protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant

notamment d'une défectuosité du système de protection.

II. - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

III. - La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

IV. - La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Article 5-7

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Le droit de retrait pour les salariés :

Depuis la loi du 23 décembre 1982, tout-e salarié-e se trouvant dans une situation de travail dangereuse doit informer l'employeur et a la possibilité de se retirer de cette situation (art. L.4131-1 du Code du travail), à condition toutefois de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (art. L.41321).

Ce retrait de la situation de travail dangereuse ne lui permet cependant pas de sortir de sa situation de subordination vis-à-vis de l'employeur : le salarié ne peut pas rentrer chez lui ou aller se promener !

Il en va de même s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Selon l'interprétation du Conseil d'État, l'alerte serait bien une obligation pour le salarié et elle doit avoir lieu « sans délai ou le plus rapidement possible ». Par contre, cette obligation d'alerte n'implique pas nécessairement une consignation par écrit sur un document spécifique. Nous vous engageons néanmoins à le faire le plus rapidement possible, et de prévenir vos représentants.