

### **Port du masque au travail : des mesures de protection collectives sont aussi indispensables.**

*NB : la présente note complète celle du 7 mai 2020 : « COVID-19 - Les véritables mesures de protection des salariés ».*

Le gouvernement vient de décider que le port du masque sera obligatoire dans les entreprises et services à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

Il reconnaît ainsi implicitement, mais sans réellement assumer le risque de la transmission du COVID-19 par aérosol. C'est-à-dire que le virus peut rester en suspension dans l'air pendant plusieurs heures avant contamination.

Dès le 20 mars, la CGT écrivait que la distance d'un mètre n'était pas suffisante et insistait sur le risque de transmission par aérosol, exigeant la fourniture de masques FFP2 pour les travailleurs.

**Se pose donc la question de la qualité et de l'efficacité des mesures de protection.**

Ces mesures s'inscrivent dans les obligations non dérogatoires des employeurs de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Dénoncées par la CGT considérant l'utilisation qui en est faite, les « Fiches conseils métiers », publiées par le gouvernement ou par des branches professionnelles, n'ont pas de caractère normatif. Elles doivent être considérées comme de simples indications pour les entreprises et établissements. Leur application ne dédouane en aucun cas les employeurs de leurs obligations. Ils doivent avant tout œuvrer à la suppression des risques à la source.

Les mesures de protection collectives doivent être mises en oeuvre. En effet, celles-ci sont au moins aussi importantes, sinon plus efficaces, que les mesures de protection individuelles.

Pourtant les employeurs trainent bien souvent les pieds pour les envisager et les mettre en place, car elles touchent systématiquement à l'organisation du travail.

Or, c'est dans ce domaine que l'on peut réellement agir pour enrayer l'épidémie.

C'est en partant des réalités du travail, de l'organisation de ce dernier que l'on peut dégager des solutions de protection concrètes pour les travailleurs.

Un débat au plus près du travail avec celles et ceux qui le réalisent au quotidien est indispensable et aucun sujet ne doit être oublié, aucune solution écartée.

**Cette note a pour objectif d'aider les syndicats à agir pour que l'ensemble des sujets qui ont trait à la prévention collective au travail dans cette épidémie soient portés dans les entreprises, administrations et établissements :**

## ❖ TEMPS DE PAUSE

Il est nécessaire d'allonger les temps de pause et de les multiplier, d'autant que les gestes barrières et les nouveaux équipements modifient considérablement le quotidien du travail.

Les salariés doivent en permanence veiller à les respecter en remettant en cause leurs gestes habituels de métiers. Cela nécessite une concentration très forte.

Cette situation combinée au port du masque engendre une fatigue très importante. Les risques d'oublier les gestes barrières se multiplient comme ceux d'exposition aux accidents du travail. **La CGT préconise une pause de 10 minutes par heure minimum et qu'un accès à des sanitaires et / ou des vestiaires puissent avoir lieu au moins une fois toutes les 4 heures sur le temps de travail. Une réflexion sur le lieu de travail doit être menée pour imposer au moins une pause par heure et en définir la durée minimale.**

## ❖ ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le travail par vague ou par équipes alternantes permet de limiter la présence, sur le lieu de travail, d'un grand nombre de salariés.

Cela s'organise et ne doit pas nuire à leur exigence d'un travail de qualité ni à leur bien-être. Les transitions entre équipes doivent être pensées en lien avec la réalité.

## ❖ PROTECTION DES PERSONNES VULNERABLES

Pour rappel, actuellement, la liste des personnes vulnérables est établie sur les recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique<sup>1</sup> (HCSP). Depuis le 1er mai 2020, si ces personnes, ou celles vivant avec une personne vulnérable, ne peuvent pas télétravailler, elles peuvent avec un certificat d'isolement :

- Pour le secteur privé : bénéficier du placement en activité partielle.
- Pour le secteur public : être placées en autorisation spéciale d'absence (ASA).

---

<sup>1</sup> 1° Etre âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;

8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;

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

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ; 9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Etre au troisième trimestre de la grossesse.

Cependant, le gouvernement a annoncé de manière scandaleuse vouloir mettre fin aux ASA et au placement en activité partielle à compter du 1er septembre 2020, sauf pour « les plus fragiles des plus vulnérables » ! Même si, à ce stade les textes pour mettre fin à ce dispositif n'ont pas encore été publiés.

Pour le gouvernement, ces personnes devront retourner au travail en faisant l'objet d'une protection renforcée et d'une vigilance particulière par les employeurs : mise à disposition de masques chirurgicaux, adaptation du poste de travail en lien avec la médecine du travail et renforcement des mesures d'hygiène sanitaire. A titre exceptionnel, le gouvernement annonce que certaines personnes pourront se voir prescrire un arrêt de travail de droit commun.

Pour la CGT, ce recul de protection est incohérent avec la dégradation de la situation sanitaire. **Les personnes vulnérables devraient pouvoir continuer de bénéficier du télétravail, de l'activité partielle ou des ASA. Au niveau des établissements et indépendamment des mesures qui seront prises par le gouvernement et qui restent pour l'heure incertaines, il est indispensable de continuer à revendiquer une protection maximale des personnes vulnérables par le maintien à domicile, en télétravail ou en ASA.**

#### ❖ ENTRETIEN DES LOCAUX

La décontamination des locaux et des postes de travail est un sujet très important.

Comment sont désinfectés les postes de travail entre chaque changement d'opérateur ? Y-a-t-il une décontamination de l'air ambiant régulière, sachant que les virucides nécessitent une pièce vide pendant plusieurs heures après utilisation ? Les toilettes et vestiaires doivent être aussi désinfectés, et les lieux de restauration doivent être organisés.

#### ❖ LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Elle doit se faire sans augmentation de la charge de travail ni réduction de salaire.

Si elle permet naturellement de réduire le temps d'exposition des salariés au risque de contamination, elle est la solution pour travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous, et facilite grandement la mise en place des préconisations évoquées ci-dessus.

Ces préconisations ne sont pas exhaustives et peuvent très bien se compléter ou être remplacées par d'autres précautions. L'essentiel est d'être au plus près des salariés et de construire la prévention en lien direct avec leur réalité de travail. Ceci ne peut se faire que par une discussion collective large et de l'intervention des IRP, et non par des notes de service de direction.

#### ❖ PORT DU MASQUE AU TRAVAIL

**Il revient aux employeurs de prendre en charge les mesures de protections individuelles et collectives, dont la distribution gratuite de masques en quantité suffisante.**

Les masques doivent être changés au maximum toutes les 4 heures en environnement de travail peu humide. L'humidité réduit la durée d'utilisation d'un masque. L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) préconise 1 heure en cas de forte chaleur et transpiration, comme le port des masques FFP2, pour lequel l'INRS préconise de limiter la durée de leur port à 1 heure en continu. Le nombre de masques devant être fournis par l'employeur dépend donc des conditions de travail.

De nombreux employeurs fournissent des masques en tissu aux salariés, en indiquant que ces protections doivent être lavées 60°. Or, le code du travail indique clairement (article L. 4122-2) que : « *Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs* ». La CGT exige que le coût d'entretien des masques en tissu (lavage) soit à la charge exclusive des employeurs.

#### ❖ MESURES DE PROTECTION INDIVIDUELLES

Ensuite, les équipements de protection individuelle (EPI) doivent être envisagés.

Par définition, ces équipements doivent protéger les porteurs. Dans le cadre du port du masque, seuls les masques de type FFP2 et FFP3 peuvent être considérés comme tels, car eux-seuls protègent les porteurs. Pour rappel, l'arrivée d'un nouvel EPI sur le lieu de travail impose la réunion du CSE ou du CHSCT dans le cadre d'une consultation préalable, afin de confronter son port à la réalité du travail (port du masque et buée sur les lunettes pour les conducteurs d'engins, nécessité de temps de pauses supplémentaires, etc. ...).

La France n'est plus en capacité de produire des masques FFP pour répondre à tous les besoins.

Aucun plan gouvernemental ambitieux n'a été mis en œuvre pour relancer une telle production industrielle et favoriser les relocalisations par ailleurs vertueuses sur le plan environnemental. Il faut un investissement productif important dans notre outil industriel pour une production massive de masques FFP.

C'est pour cette raison que le port de masques chirurgicaux et de masques grand public s'est généralisé.

Comme précisé dans la note du 7 mai 2020, ce ne sont pas des EPI car ils ne protègent pas le porteur, surtout dans le contexte de contamination par aérosol. En revanche, si le porteur est contagieux, le masque limite le risque de transmission. Ces masques sont donc davantage des outils de limitation des contaminations qu'un véritable équipement de protection.

La sécurité sociale s'est dotée d'un Institut National de Recherche en Sécurité (INRS) qui fournit un avis impartial sur les mesures de sécurité au travail en particulier les masques<sup>2</sup>.

La CGT a mis en avant la nécessité et l'obligation pour les employeurs de mettre en œuvre les protections collectives.

---

<sup>2</sup> Voir sur le site internet de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire.html>

Enfin, les questions de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, en lien avec du temps dédié à un débat de fond sur le travail et son organisation, doivent être posées dans tous les lieux de travail.

**Les instances représentatives du personnel (IRP) doivent partout être consultées et leur avis s'imposer à l'employeur.**

#### ❖ DEPISTAGE

L'épidémie de Covid-19 ne doit pas être le prétexte pour les employeurs à une intrusion dans la vie privée des salariés, le secret médical doit être strictement respecté. La prise de température et les dépistages ne peuvent pas être imposés de façon générale et systématique à l'ensemble des salariés. Par exemple, un employeur ne peut pas imposer à un salarié de lui fournir les résultats d'un test de dépistage, notamment pour lui autoriser l'accès à l'entreprise.

#### ❖ LES SANCTIONS

Le protocole de dé confinement incite les employeurs à intégrer les mesures de protection dans le règlement intérieur, certainement dans le but de renforcer leur caractère contraignant. Le non-respect de ces mesures peut donc conduire à sanction.

Nous devons rester extrêmement vigilants à ce que les employeurs ne s'en servent pas comme prétexte à des licenciements abusifs. Toute tentative de sanction devra être analysée au regard du contexte (mise en place de mesures de protection collective effective au préalable, fourniture de masque par l'employeur, répétition du manquement, clarté et formations aux consignes, etc. ...).