

Alerter et agir face aux risques professionnels pendant la crise Covid-19

La procédure de Danger Grave et Imminent et l'enquête du CSE dans le secteur agro-alimentaire

70 rue d'Hautpoul - 75019 Paris

Tél. : 01 53 38 92 10

Contact : accueil@progexa.fr

Dans l'agroalimentaire : une adaptation du travail qui risque de perdurer

L'agroalimentaire adapte sa production depuis mars 2020

- Réduction ou arrêt des petites séries (notamment la Restauration Hors Domicile).
- Forte augmentation des volume sur les grandes séries (notamment dans la viande, les pâtes...).

Les entreprises expérimentent de nouvelles manières de travailler :

En mettant en place des mesures de prévention

- La mise en place des **gestes barrières** recommandés par le gouvernement.
- La mise en place de **mesures de protection ou de détection** face au Covid-19 : masques, gants, prise de température...

Et en aménageant les organisations de travail

- **Les temps de travail** (amplitude, volume, horaires, passage à temps complet ou activité partielle).
- **Les effectifs** par ligne / atelier / service.
- **Le télétravail.**
- **La polyvalence**, avec une formation « accélérée », voire inexistante au poste.



Ces transformations risquent de perdurer bien au-delà du 11 mai 2020.

- **Les mesures barrière** ont vocation à rester en place durant plusieurs mois, voire années.
- **Les aménagements des organisations de travail**, dès lors qu'elles permettent à l'entreprise de produire avec un effectif réduit, **risquent de se pérenniser.**

Par ailleurs, d'autres problématiques risquent d'émerger au cours de l'année :

- Les études scientifiques en cours, et les **modalités de déconfinement progressif** à partir du 11 mai 2020 vont également impacter de nouveau les organisations de travail.
- **La modification des plans de maintenance** durant la crise, et les modifications de cadences vont avoir des impacts sur les installations, et les équipes de maintenance.
- Les règles d'import et d'export sont modifiées, avec **des impacts sur les approvisionnement** en matières premières et en emballages.
- La période peut accélérer des **changements d'habitudes des consommateurs**, et impacter les stratégies des IAA .

Contexte

Une situation qui crée des risques pour la santé

➤ Des risques biologiques

Connus du point de vue de la sécurité alimentaire, moins de celui de la prévention des risques professionnels.

Transmission du Covid-19 (mais aussi d'autres maladies)

- Pour les salariés,
- Pour les salariés à risque de comorbidité,
- Pour les familles,
- Potentiellement par les produits, notamment crus ([ANSES](#)).

➤ Des risques physiques

L'adaptation des organisations du travail modifient les contraintes et les ressources (entraide, rythmes, pénibilité...)

- Productivité / Charge de travail,
- Manutentions,
- Elargissement des horaires de travail.

➤ Des risques psycho-sociaux

Les RPS sont rarement pris en compte dans les politiques de prévention de l'agro-alimentaire. La crise entraîne en outre de nouveaux facteurs de risque :

- Intensification du travail, surcharge ou sous-charge de travail,
- Isolement,
- Anxiété,
- Equilibre vie privée / vie professionnelle,
- Insécurité de l'emploi post crise.

Voir la Note Progexa
Evaluer les risques et les retranscrire dans le DUER

Poste	Tâche	Equipement	Danger	Risque	Description	Moyen de prévention	Degré de prévention	Degré d'occurrence	Taux d'exposition	nombre de fréquence	Degré de gravité	Niveau de sev.			
répétitifs	Entrée/sortie du site	Tourniquet	Contamination par contact indirect	Maladie	Barreaux poussés par chaque personne. Mains sales. Contamination multiple possible	Ouverture du pontillon en journée. Désinfection du tourniquet en fin de journée. Gel hydroalcoolique à l'entrée.	Excellent	1	Permanent	+50 personnes	5	25	Légère	2	22,63
répétitifs	Entrée/sortie du site	Rampe	Contamination par contact indirect	Maladie	Utilisation de la rampe d'accès par tout le personnel	Nettoyage renforcé en journée. Nettoyage en fin de journée. Gel hydroalcoolique à l'entrée.	Moyen	3	Permanent	- de 50 personnes	4	60	Légère	2	44,00
répétitifs	Pauses	Abris	Contamination par voie respiratoires	Maladie	Promiscuité pendant les pauses + matériel, table, bancs, cendriers	Affichage du nombre de pers. Max par abri. Espacement des bancs	Moyen	3	1 fois / jour	+50 personnes	5	60	Légère	2	44,00
variée sur le site	Prise de poste	Personnel	Contamination par voie respiratoires et par contact indirect	Maladie	Arrivée sur site d'une personne malade pouvant contaminer les collègues	Consigne au personnel de ne pas venir sur site si fièvre	Moyen	3	1 fois / jour	+50 personnes	5	60	Légère	2	44,00
variée sur le site	Accès à l'étage	Ascenseur	Contamination par voie respiratoires et par contact	Maladie	Promiscuité dans l'ascenseur	Affichage interdisant d'utiliser l'ascenseur à plusieurs	Nul	5	1 fois / jour	- de 5 personnes	2	40	Légère	2	32,00

Ces risques doivent être évalués dans le DUER

- La mise à jour du DUER est obligatoire.
- C'est à partir de l'évaluation que doivent être mis en place les aménagements du travail : dans un objectif de prévention, et non économique.

En cas de risque : que faire ?

Les outils du Code du Travail

Des outils dans le Code du Travail

Pour alerter

- Lancer une procédure de [Danger Grave et Imminent](#)

Pour faire reconnaître l'atteinte à la santé

- Considérer les contaminations comme des [accidents du travail](#)

Pour constater le risque, évaluer les mesures de prévention et vérifier que le risque a été supprimé,

- [Réaliser des enquêtes](#) du CSE

Pour analyser la politique de prévention et l'organisation du travail

- Contacter un expert pour évaluer la pertinence d'une expertise :
 - ✓ Sur le **Risque Grave** en cas d'urgence,
 - ✓ Sur la **Politique Sociale** pour le suivi de la politique de prévention.

Le Covid-19 dans les industries agroalimentaires

- **Le risque biologique est encore peu perçu comme un risque professionnel**
 - *Il est présent dans les règles d'hygiène, mais plutôt pour la sécurité alimentaire.*
 - *Les salariés de l'agroalimentaire sont plus habitués aux mesures d'hygiène (masques, gants, lavage des mains...).*
- **Particulièrement, le risque Covid-19 semble peu concret pour le moment, mais risque de s'accroître après le 11 mai 2020**
 - *Les salariés sont peu en contact avec le public.*
 - *Il n'y a pas encore de cas de décès lié au Covid-19 médiatisés dans le secteur.*
 - *La « reprise » risque d'être une période particulièrement à risque pour les IAA.*
- **Les employeurs ont dû rapidement mettre en place des mesures de prévention**
 - *Sous la pression des pouvoirs publics, les entreprises ont été contraintes de mettre des mesures en place afin d'assurer une mise au travail des salariés*
 - *Dans tous les cas, il revient aux représentants du personnel de vérifier l'effectivité de ces mesures. .*

Comment alerter ?

La procédure Danger Grave et Imminent (DGI)

Ordonnances
MACRON
L2312-60

« Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4. »

- **GRAVE** : « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » ;
- **ET IMMINENT** : « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

C'est le cas de la contamination au Covid-19

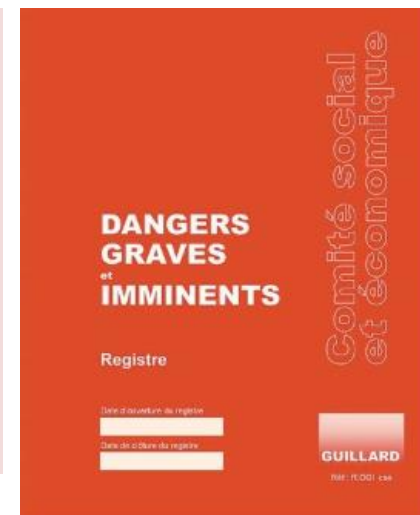
En cas de situation de travail présentant un risque de contamination au Covid-19 :

➤ Inscrire une alerte dans le Registre Dangers Graves et Imminents

Le **DGI est un outil** permettant au CSE **d'alerter l'employeur des risques présents** en lui rappelant son obligation de sécurité de résultat, par la mise en place de solutions permettant de faire cesser le(s) risque(s).

Le registre est obligatoire. Il est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE. Si l'on ne sait pas où est ce registre, insister auprès des services sécurité, des ressources humaines, ou alors, auprès de l'inspection du travail.

S'il n'est pas disponible, l'alerte peut-être envoyée par mail ou remise en main propre.



Comment procéder ?

La procédure Danger Grave et Imminent (DGI)

1. Consigner l'alerte sur le registre

Après avoir « constaté l'existence d'une cause pour danger grave et imminent », un membre du comité (titulaire ou suppléant) **consigne son avis sur le registre spécial** (articles D.4132-1 et D.4132-2 du Code du travail pour le CSE).

Cet avis est daté et signé, il indique (voir un exemplaire en pièce jointe) :

- Le lieu du danger : atelier, vestiaire, ensemble de l'usine...
- La nature et la cause de ce danger, par exemple :
 - Risques d'exposition au Coronavirus (contact avec des collègues malades) ;
 - 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).

2. Alerter l'employeur

Le comité (ou l'élu qui a consigné l'avis) **alerte immédiatement l'employeur** (par mail ou par courrier remise en main propre, voir modèle en pièce jointe).

3. Réaliser une enquête immédiatement

Une fois l'alerte lancée, l'employeur est tenu, sans délai, de **réaliser une enquête paritaire** (élu(s) auteur(s) de l'alerte et direction) afin de faire cesser les risques.

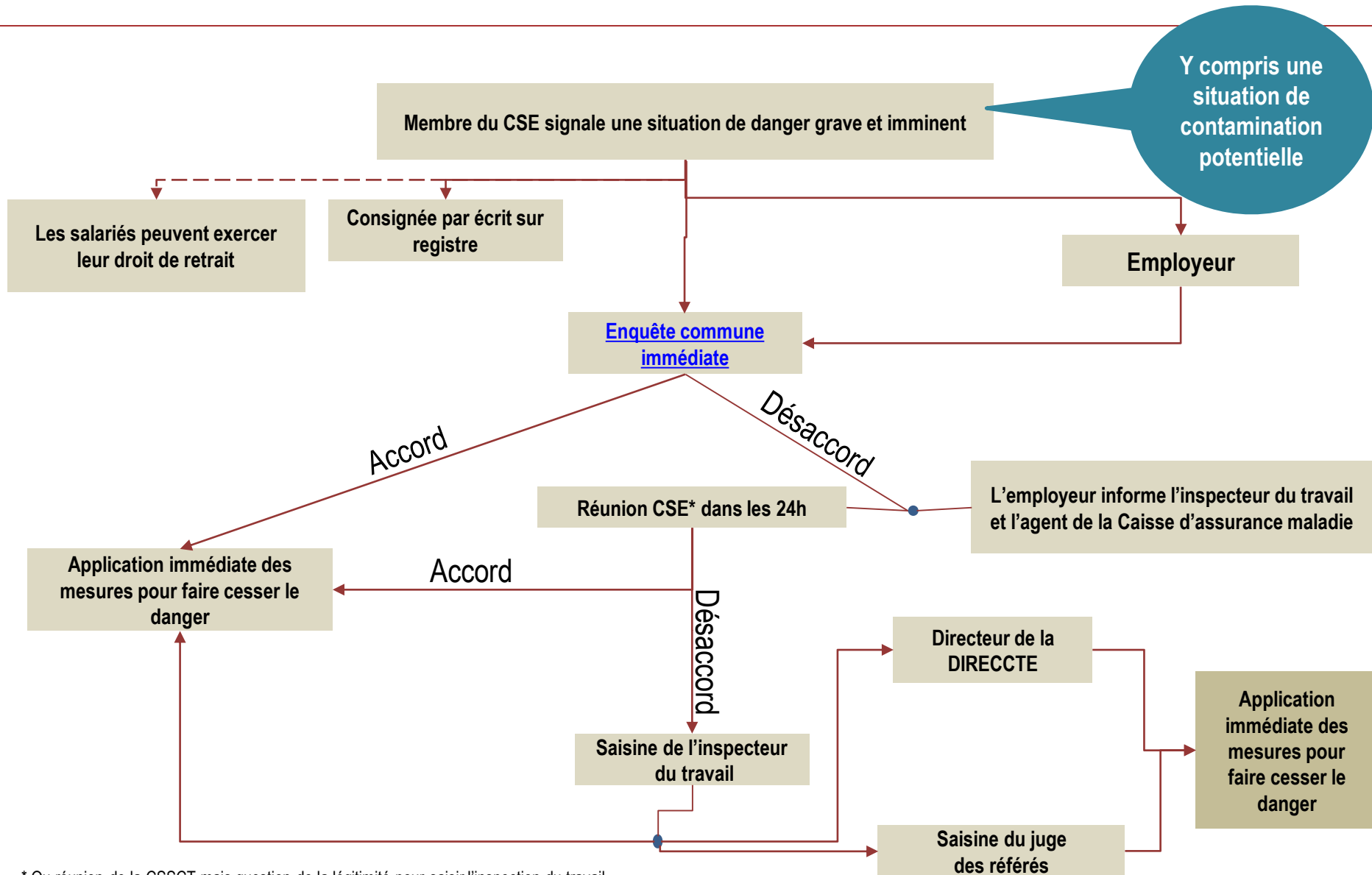
- L'enquête peut simplement consister à se rendre sur le terrain avec l'employeur pour constater la situation de danger grave et imminent.

En cas de désaccord sur :

- la **réalité du danger** (exemple de désaccord : l'employeur repousse l'enquête ; en effet, cela signifie que le degré d'urgence qu'il accorde n'est pas le même que le vôtre),
- ou la **façon de faire cesser ce danger** (par exemple, pas de mesures concrètes et immédiates),
- le CSE (articles L.4132-3 et L.4132-4 du Code du travail) est **réuni dans les 24 heures**. L'employeur doit informer l'**inspection du travail et la CARSAT**, pour qu'ils puissent assister à la réunion.
 - *Il est peu probable que votre direction puisse répondre à tous, donc exiger une réunion dans les 24h.*
 - *Le refus de tenir une réunion est un motif d'entrave : vous devez solliciter l'employeur au plus vite.*

Dans tous les cas, il convient de prévenir au plus tôt l'**inspection du travail**. Par exemple en prenant en photo l'extrait du registre des DGI et en lui envoyant par mail (en mettant en copie votre Direction, pour accélérer leur réaction).

La procédure Danger Grave et Imminent (DGI)



* Ou réunion de la CSSCT mais question de la légitimité pour saisir l'inspection du travail.

Que faire en cas de cas de Covid-19 ou de suspicion ?

Déclarer la contamination en Accident du Travail

Quelle prise en compte des contaminations au travail en France ?

La maladie professionnelle

- Cette démarche serait pour l'instant ouverte [aux soignants](#), sans mention des autres professions exposées. Par ailleurs, il n'existe pas aujourd'hui de mention du Covid-19 dans le tableaux de maladies professionnelles, ce qui rend sa déclaration très difficile.

L'accident du Travail

- Le 7 avril 2020, [l'Académie de médecine](#) recommande que les cas de maladie liée à une contamination professionnelle puissent être déclarés **en accident du travail** pour les salariés du privé.
- Toute infection au COVID—19 dans l'exercice professionnel est considérée à part entière comme un accident du travail [en Espagne](#).

On peut toutefois espérer que rapidement cette reconnaissance soit étendue à la France, **d'où l'intérêt dès à présent de bien insister pour faire figurer dans le registre des AT toute contamination au coronavirus.**

Pourquoi déclarer les contaminations en AT ?

Pour que le CSE puisse mener sa mission de prévention

- **Être informé des la contamination**, et la traiter comme un accident grave, en réalisant une enquête post-accident.
- **Pour éviter d'autres contaminations** : en traitant une contamination comme un AT, l'employeur doit mettre en place les mesures pour éviter que les circonstances de la contamination n'entraînent d'autres cas (enquête).
- **Pour constater les manquements à l'obligation de sécurité** de l'employeur, voire la faute inexcusable de l'employeur.

Dans le secteur Agroalimentaire

- **Pour recenser les contaminations au travail** : aujourd'hui, le recensement des contaminations par secteur de travail (hors soignants) n'est pas réalisé.
- Pour servir, à terme, à la reconnaissance et la réparation des contaminations d'origine professionnelle.

De façon constante, la Cour de cassation considère que constitue un accident du travail “ **un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle quelle que soit la date d'apparition de celle-ci** ” Cass. Soc., 2 avril 2003, pourvoi n°00-21.768

Que faire en cas de cas de Covid-19 ou de suspicion ?

La procédure en cas d'Accident du Travail

En cas de symptômes de Covid-19 potentiellement lié aux conditions de travail

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont :

- la fièvre,
- des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

1. Isoler le salarié

- En cas de suspicion, il convient de consulter le site www.gouvernement.fr/info-coronavirus et de renvoyer le salarié à son domicile pour qu'il appelle son médecin.
- En cas de symptômes graves, l'employeur doit contacter le 15.

2. Prévenir l'employeur (si les symptômes apparaissent un jour de congé, par exemple) de la contamination et de son caractère professionnel.

3. Déclarer l'accident

- [L'employeur a 48h pour déclarer l'accident à la CPAM, et 10 jours pour émettre des réserves s'il le souhaite.](#)
- S'il ne déclare pas l'AT dans les 48 heures, le salarié peut le déclarer lui-même à la CPAM de son lieu de résidence, **par courrier, accompagné du certificat médical établi par le médecin.**

4. L'employeur doit prévenir le CSE

5. L'enquête post-accident du travail

- « *Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.* » (L. 2312-13)
- L'objet de l'[enquête](#) est d'identifier les causes de l'accident et de prévenir un éventuel renouvellement. Il ne s'agit pas de déterminer les responsabilités, mais de proposer des solutions pour éviter une nouvelle réalisation du risque.

Comment vérifier que le risque est supprimé ?

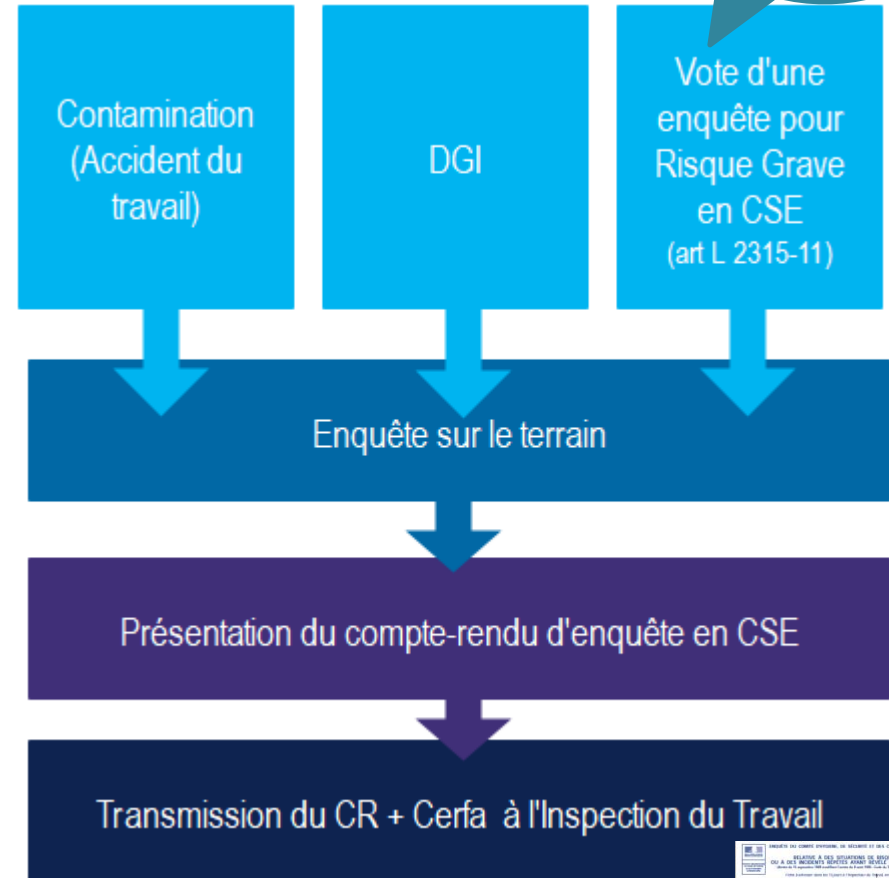
L'enquête : un outil du CSE

Les élus peuvent aussi décider de mener une enquête, hors procédure DGI / AT

Dans les 3 cas (DGI, Accident du Travail, vote d'une enquête pour Risque Grave), les élus du CSE peuvent mener une enquête pour :

- **Objectiver les causes d'une contamination potentielle ou réelle ;**
- **Constater dans les lieux de travail** (ateliers, bureaux, accueil, salle de réunion, espaces communs...) la mise en place effective des gestes barrières, et la possibilité réelle de les mettre ou non en place par les salariés ;
- **Evaluer les risques engendrés** par les nouvelles organisations du travail en période de hausse exceptionnelle d'activité (surcharge de travail, accidents du travail, risques psycho-sociaux) ;
- **Rechercher des solutions de prévention** et aider le CSE à formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail.

Le CSE peut décider de confier l'enquête à un ou plusieurs élus, membres ou non de la CSSCT.
Dans tous les cas, les résultats de l'enquête sont présentés en CSE.



The image shows a Cerfa form (Form 1006) used for reporting an investigation to the Labour Inspectorate. The form includes fields for the company name, address, and details of the investigation, such as the date and location. It also has a section for the CSE representative's signature and the Labour Inspectorate's response.

Comment réaliser l'enquête ?

Guide de l'enquête du CSE sur le terrain

En cas d'AT ou d'enquête pour risque grave, les modalités de l'enquête sont votées en réunion de CSE : qui, quand, comment.

Le CSE peut mener une enquête « commune », mais pas « conjointe » : les élus qui réalisent l'enquête se rendent sur le terrain sans la présence de la direction, réalisent leur enquête, puis confrontent leur analyse avec celle de l'employeur.

1. Aller sur le terrain

- En parlant avec les salariés,
- En observant les situations de travail,
- En prenant des photos/vidéos si les salariés sont d'accord.

2. Prendre des notes écrites sur la situation de travail

- Lieu :
- Machine / Installation / Atelier :
- Salarié ou équipe concernée :
- Description de la situation de travail :
- Equipements de protection collective ou individuelle utilisés (si non, pourquoi ?)
- *Photos / Schémas pour décrire la situation*

3. Analyser le risque

- Risque de contamination au Covid-19 ? Comment ? (Voie orale, via des surfaces contaminées...)
- Autre risque pour la santé/sécurité liée aux mesures (port de charge seul, isolement, travail au froid si la ventilation est coupée...)?
- Pourquoi le risque subsiste après plusieurs semaines de crise sanitaire (essayer l'arbre des causes si la situation s'y prête) ?

4. Proposer des mesures de prévention

- Mesures organisationnelles (changement d'horaires, d'organisation du travail, réduction de la gamme...),
- Mesures techniques (visio-conférence, nouveaux outils...),
- Mesures barrières collectives (désinfection, réorganisation des postes de travail...),
- Mesures barrières individuelles (EPI : masques, gants, visières...),
- *Autres mesures.*

Le CSE peut décider de confier l'enquête à un ou plusieurs élus, membres ou non de la CSSCT. Dans tous les cas, les résultats de l'enquête sont présentés en CSE

Annexe 1 : Registre Danger Grave et Imminent

Exemple de Registre DGI

DANGER GRAVE ET IMMINENT

N° du constat Date du constat Heure du constat

Lieu du constat

Description du danger grave et imminent constaté

Nom du ou des agents exposés au danger constaté et vice

Nom et fonction du représentant de l'autorité qui a été alerté et vice

Mesures prises

Vice (Autorité compétente ou représentant, agent(s) exposé(s), CHSCT ou représentant du personnel ...)

Lieu du constat

Description du danger grave et imminent constaté

Nom des agents exposés (ou équipe)

Nom et fonction des personnes qui ont réalisé l'enquête (CSE + Direction)


Mesures prises pour faire cesser le risque
Si désaccord : mesures souhaitées par le CSE

Nom et signature du CSE, Direction (si elle accepte), Salariés concernés

Annexe 2 : Formulaire Cerfa

Cerfa 1275801 (Enquête post-accident)

[Cliquer pour télécharger](#)

ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL  N° 61-2258

RELATIVE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL GRAVE
(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail - art. L. 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise : _____
Adresse de l'établissement : _____
Activité économique : _____ Code APE : _____ Effectif du personnel occupé : _____

LA VICTIME

Nom (surtout du nom d'épouse, s'il y a lieu), Prénoms : _____
Nationalité : français C.E.E. autres Date de naissance : J M A Sexe : F M
Ancienneté dans le poste : _____ Ancienneté dans la profession (si possible) : _____ Date d'embauche : J M A
Poste occupé : _____
Si la VICTIME est un salarié :
Norme ou raison sociale de l'entreprise : _____
Adresse : _____
Activité économique : _____ Code APE : _____

L'ACCIDENT

Date : J M A Lieu de l'accident : _____
Heure : J M A
Circonstances détaillées de l'accident : _____
Nature, siège et conséquences des blessures produites par l'accident : _____

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Analyse des causes de l'accident : _____
Mesures prioritaires en vue d'en éviter le retour (et notamment actions de formation appropriées) : _____
Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête : _____
Date de l'enquête : J M A

Signature du président
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Cerfa 1276601 (Enquête DGI + Risque Grave)

[Cliquer pour télécharger](#)

ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL  N° 61-2258

**RELATIVE À DES SITUATIONS DE RISQUE GRAVE
OU À DES INCIDENTS RÉPÉTÉS AYANT RÉVÉLÉ UN RISQUE GRAVE**
(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail - art. L. 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise : _____
Adresse de l'établissement : _____
Activité économique : _____ Code APE : _____ Effectif du personnel occupé : _____

LA SITUATION DE RISQUE GRAVE

Date et heure du fait générateur : _____
Poste de travail concerné : _____
Nature du risque : _____
Nom et qualification du ou des salariés exposés : _____

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Analyse des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident (ou des incidents) ayant révélé un risque grave : _____
Mesures de prévention prioritaires et suites données (notamment actions de formation appropriées) : _____
Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête : _____
Date de l'enquête : J M A

Signature du président
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Site internet : <http://www.progexa.fr/>

- ▶ Une **intervention exclusive** auprès des comités d'établissement, des Comités Sociaux et Economiques, des Comités Sociaux et Economiques Centraux, des comités de Groupe et leurs commissions, dont les CSSCT.
- ▶ Une **stricte indépendance** à l'égard des directions, une relation claire à l'égard du mouvement syndical et des représentants du personnel, fondée sur la rigueur professionnelle, l'association de toutes les compétences nécessaires au diagnostic de l'entreprise et à la formulation de propositions.
- ▶ Un **partenariat** avec des cabinets d'avocats, des experts en droit social et en nouvelles technologies, pour offrir aux Comités Sociaux et Economiques l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice des prérogatives qui sont les leurs.

70 rue d'Hautpoul - 75019 Paris

Tél. : 01 53 38 92 10

Contact : accueil@progexa.fr