



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction régionale des
entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et
de l'emploi Auvergne Rhône-
Alpes

Pôle travail

Unité Départementale de l'Isère

Inspection du travail

Unité de contrôle Isère Grenoble
Sud et Est

Affaire suivie par : Mathilde BERTRAND

Courriel : ara-ud38.uc4@direccte.gouv.fr

Téléphone secrétariat : 04.56.58.38.74

Réf. : UC04S08 – MB/MA

L'Inspectrice du travail,

à

STMICROELECTRONICS SA
850 rue Jean Monnet
38926 CROLLES CEDEX

A l'attention de M. GERONDEAU

Grenoble, le 19 mars 2020,

Objet : point de situation Coronavirus COVID 19 et DGI

Saisie de l'inspectrice du travail suite à droit d'alerte des représentants du personnel de la société STMICROELECTRONICS – site de Crolles (38)

Je fais suite au CSE du 20/03/2020 portant sur les mesures de préventions mises en place relativement au COVID 19.

Vous trouverez ci-dessous mes observations suite au constat d'une divergence d'appréciation entre l'employeur et une majorité d'élus du personnel sur les mesures à prendre relativement aux risques de propagation du Covid-19 dans l'établissement ST MICROELECTRONICS CROLLES (38). Cette divergence d'appréciation est constatée à l'issue d'une procédure d'alerte enclenchée le 18 mars 2020 sur le fondement des articles L.4131-1 et suivants du code du travail.

Procédure

Le 18 mars 2020 à 17h22, inscription est faite au registre des droits d'alerte des observations suivantes par des élus CGT et CAD retranscrite ci-dessous :

*Conformément aux articles L4131-2, L4132-2 et suivants et à l'article D4132-1 du code du travail, les élus CSE soussignés vous alertent d'un **danger grave et imminent**. En effet des salarié-e-s nous ont signalé et nous avons pu également constater un certain nombre de situations qui présentent un **danger de contamination par le virus du COVID-19** :*

- *Promiscuité des personnels dans les sas d'habillage des salles blanches*
- *Promiscuité lors des nombreux déplacements en salle blanche, en particulier dans les couloirs étroits de Crolles 200*
- *Contact entre les combinaisons salles blanche sur les portes manteaux*

- *Badgeage aux tourniquets et portillons d'accès à différents endroits du site*
- *Utilisation de matériel commun pouvant être vecteur du virus (DECT, PC, stylo, machine à eau dans les restaurants, poignées de porte...)*
- *Impossibilité de respecter la distance de 1m dans certaines situations de travail (maintenance sur des équipements, formation...)*
- *Absence de gel hydro-alcoolique relevée à plusieurs endroits (basement, gateway...)*
- *Absence de masque de protection pour les salarié-e-s exposé-e-s à des contacts réguliers avec des personnes extérieures à ST (magasin, accueil, sécurité...)*
- *Promiscuité dans les restaurants, bacs en libre-service pour les condiments...*
- *Risques élevés de contact en cas d'évacuation*
- *Pas de décontamination régulière des tenues de travail et du mobilier*

L'ensemble des salarié-e-s présents sur site est exposé à ce risque.

De plus, à notre connaissance, au moins un cas de contamination est avéré parmi le personnel de l'entreprise. Or nous n'avons pas eu de communication sur les mesures prises pour les salarié-e-s qui auraient pu être en contact avec notre collègue malade. Le danger de diffusion du virus est donc réel et actuel.

Enfin, il n'y a aucun test qui pourrait confirmer que le personnel présent sur le site de ST Crolles n'est pas atteint du covid-19, et notamment si le personnel est porteur sain du virus. »

La direction ne procède pas à une enquête conjointe avec les élus ayant déclenchés l'alerte tel que prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail. Des éléments de réponse aux droit d'alerte son transmis par la direction par mail aux élus du personnel, une divergence sur les moyens de faire cesser l'alerte est [actée le 19/03/2020](#).

La direction ajoute à l'ordre du jour du CSE du 20/03/2019 portant sur le CORONAVIRUS COVID 19 la question du DGI.

Le CSE se réunit en séance extraordinaire le 20 mars 2020, en dépit des échanges tenus ayant permis la prise de certaines mesures et d'en envisager de nouvelles, la majorité de représentation du personnel estime devoir maintenir son droit d'alerte dans des conditions conduisant à la saisine de l'inspecteur du travail (vote à bulletin secret).

Sur le fond

La direction a fait état d'une multitude d'éléments de prévention supplémentaires mis en place ou à mettre en place au cours de la semaine prochaine pour répondre à son obligation de prévention des risques. (Voir plan d'action V2)

En premier lieu, il convient de noter que jusqu'à date du CSE, de nombreux salariés sont **susceptibles d'avoir été exposé dans un cadre professionnel par le COVID 19 du fait de l'insuffisance des mesures de préventions** dont notamment et jusqu' à cette date :

- Absence de gel hydro-alcoolique dans l'ensemble des points nécessaires du fait des difficultés d'approvisionnement du produit.
- Utilisation commune des poignées de porte, tourniquets...
- Absence de nettoyage journalier de cagoules du personnel de salle blanche, stockage les uns sur les autres des combinaisons et des cagoules susceptibles d'être contaminées ;
- Impossibilité de respecter la distance de 1m dans certaines situations de travail et pour se rendre en salle blanche (couloirs, vestiaires, différentes zones d'habillage déshabillage).
- Inadaptation et saleté des moyens d'hygiène – utilisation de sèche main en tissus dont il a été constaté que le rouleau était terminé et sales dans une toilette, compte tenu d'un accroissement de l'utilisation.

A date du 20 mars 2020, l'employeur indique qu'une dizaine de personnes seraient en confinement comme cas suspect ou cas contact de personne atteinte de Covid-19. Aucune de ces personnes n'a bénéficié d'un test. Les élus ont pointé l'absence de mesures prises suite au signalement d'un cas suspect pour écarter ces collègues de travail.

Compte tenu de la propagation du virus sur le territoire national et de l'effectif sur site, et en l'absence d'éléments complémentaires, il semble raisonnable de considérer que l'infection circule dans l'établissement.

Au 20 mars 2020, compte tenu des annonces de mesures dont il a été indiqué par la direction qu'elles étaient en cours de mise en œuvre, il ressort des discussions lors du CSE et des documents transmis par la direction, une **insuffisance des mesures de prévention susceptibles d'exposer les travailleurs STMICROELCTRONICS et les sous-traitants intervenant sur site à un risque de contamination au COVID-19.**

Notamment et de manière non exhaustive j'ai noté :

1- Non-respect du télétravail obligatoire.

L'ensemble des postes éligibles au télétravail ne sont toujours pas, au 20 mars, pourvu par cette méthode permettant un respect du confinement. L'entreprise indique pratiquer un télétravail tournant pour une partie de l'activité – au motif de contraintes opérationnelles. Un élu du personnel indique avoir lui-même été invité à venir sur site pour effectuer des tâches qu'il pouvait réaliser depuis chez lui. Plusieurs élus indiquent avoir des plaintes de salariés contraints à être présents par leur manager malgré l'absence de contrainte opérationnel sur leur poste.

Cette présence sur site inutile, génère des risques de contamination puisqu'elle augmente le nombre et la concentration des salariés présents, que ce soit dans les bureaux, dans les locaux sociaux et dans les moyens de transport.

L'entreprise ne s'est pas engagé lors du CSE à généraliser le télétravail à l'ensemble des postes où cela est possible, ni à donner des consignes en ce sens aux managers et ce malgré mes rappels du 19 mars 2020 par courriel sur ce point.

2- Risques liés à la possibilité d'observer la distanciation sociale

Les élus du personnel font état de difficultés matérielles à respecter les règles de distanciation sociale sur le chemin de la salle blanche et notamment dans des zones où l'espace est restreint et qui constituent des goulets d'étranglement du fait du nombre de salariés amenés à travailler sur place.

Sont listées des problématiques à proximité des différents points de contrôles d'entrée et de sortie sur site ; dans les couloirs d'acheminement du personnel aux salles blanches ; dans les vestiaires malgré l'organisation des accès aux SAS habillage séparant les flux entrants et sortant ; l'organisation matérielle des accès et les points d'habillage/déshabillage, de prise de matériel (cagoule, combinaisons, surhausses) a différents niveau génère un encombrement et des flux de personnel en sens contraire (croisement femme/homme notamment).

L'entreprise annonce mettre en place une séparation des bancs au niveau des vestiaires sans préciser la hauteur et la nature de cette séparation. Sauf erreur, cette séparation n'est pas en place à ce jour.

Les élus du personnel pointent l'absence de consignes spécifiques sur les zones hors salles blanches, qui sont amenées à accueillir un nombre important de personnel interne ou sous-traitant, avec notamment des échanges de documents et d'informations orales.

Les situations de formation en binôme sont également pointées comme nécessitant une certaine proximité, particulièrement dans les lieux bruyants.

Pour pallier aux difficultés à respecter les consignes de distanciation sociale, l'entreprise envisage la fourniture de masque de type chirurgicaux, permettant, s'ils sont utilisés et portés correctement, de diminuer le risque de contaminer autrui.

Cette mesure, pour être efficace, nécessite un nombre important de masque chirurgicaux qui doivent être changés toutes les 3h, dans un contexte de pénurie de masques dans le pays.

3- Risques liés aux difficultés à observer les consignes d'hygiène

La délégation du personnel pointe l'absence de gel hydro-alcoolique sur certaines zones. La fourniture continue de gel hydro alcoolique n'est pas mise en place à la date de ce rapport, la production interne étant en cours d'organisation.

Les élus du personnel pointent une insuffisance, impossible à apprécier, des toilettes permettant de se laver les mains compte tenu de l'effectif de la société. Il apparaît que ce point fait suite à la destruction ancienne de zones de toilettes - non remplacée depuis lors - malgré les alertes des élus selon les discussions tenues en CSE.

Par ailleurs, l'installation de robinets automatique est envisagée mais non mise en œuvre. Cette mesure évite la re-contamination des mains après lavage au moment de la fermeture du robinet qui peut advenir sur certains types de robinet.

Les élus pointent par ailleurs la suppression de robinets automatiques à proximité des services RH pour les installer ailleurs, déplaçant le risque sur d'autres personnels.

4- Risques liés aux contaminations surfaciques

La contamination des surfaces sur le site, sur les lieux de travail est susceptible de générer une contamination des travailleurs principalement par transmission par contact mains-bouche après avoir touché les surfaces (avec les mains ou des gants). Comme indiqué précédemment, il ressort des dernières études sur le virus qu'il serait susceptible de survivre de quelques heures à plusieurs jours sur certaines surfaces.

Ce risque de contamination manu-porté est peu appréhendé sauf sous l'angle des gestes barrière et la fourniture de gants pour le personnel, gants qui constituent une protection illusoire. Or, porter ses mains à la bouche, au visage, se frotter les yeux est de l'ordre du geste réflexe et ne peut être totalement supprimé.

L'utilisation de locaux commun, d'équipement de travail commun (en salle blanche ou autre), est susceptible d'engendrer des contaminations via les surfaces, malgré les distances de sécurités. Cette problématique n'a pas été réglée.

5 Sur l'activité de nettoyage : Il apparaît que seule une désinfection plus importante que d'habitude est prévue sur les zones les plus à risques. L'entreprise NETMAN, sous-traitant, chargé du nettoyage d'une partie des bureaux et des salles blanches notamment a convenu avec l'entreprise d'une réaffectation d'une partie du personnel en charge des bureaux sur des missions spécifiques de nettoyage des zones vecteurs de contamination. L'entreprise indique ne pas avoir prévu conjointement avec son donneur d'ordre, en l'état, de recourir à des heures supplémentaires. Elle est également impactée par les absences de personnel lié aux gardes d'enfants. L'entreprise insiste sur le protocole de formation soutenu nécessaire pour effectuer du nettoyage sur site SEVESO – ce qui induit des difficultés de recrutement rapide de personnel. Or, compte tenu du télétravail tournant et non systématique, la présence de personnel n'est pas totalement exclue dans les bureaux, nécessitant une charge de travail maintenue.

Il apparaît matériellement impossible d'effectuer une désinfection rigoureuse et adaptée au risque telle que préconisée par les autorités de santé sur l'ensemble du site sans revoir très largement les protocoles mis en œuvre et l'effectif qui y est dédié – ce n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Sur ce point, compte tenu de la présence probable de personnel contagieux mais asymptomatique sur site, il est possible de se rapporter pour information aux préconisations de la Haute autorité de santé en matière de modalités de désinfection et de s'informer de l'évolution rapide de l'état des connaissances scientifiques sur le sujet.

(Par exemple au 18 février 2020, la haute autorité de la santé préconise par exemple pour le nettoyage des zones occupés par des patients contaminés : *les coronavirus humains tels que les SARS-CoV ou MERS-CoV peuvent être efficacement inactivés par des procédures de désinfection des surfaces avec 62-71% d'éthanol, 0,5% de peroxyde d'hydrogène ou 0,1% d'hypochlorite de sodium en 1 minute.*)

5 - Risques de contamination aérosol

Les études récentes semblent indiquer une persistance dans l'air du virus, de l'ordre de 3h dans des zones non aérées et en découlant un risque de contamination par voie aérosol, (et donc pas seulement par gouttelettes) ;

-Le déshabillage (cagoule et combinaison) est une intervention à risque d'aérosolisation.

Il convient donc d'encadrer l'étape d'habillage/ déshabillage et de proposer un équipement de protection individuel aux personnes présentes. Le déshabillage devrait exclure la présence d'autres personnes à proximité – le mètre de distance préconisé n'apparaît pas suffisant pour assurer la sécurité des salariés.

Le travail a plusieurs dans des zones peu ventilées où les salariés sont amenés à aller et venir et à partager des espaces de travail avec d'autres personnes sont susceptibles de générer un risque de contamination par voie aérosol – y compris malgré le respect des espaces de distanciation. Je note par ailleurs que l'espace de distanciation recommandé varie d'un pays à l'autre (d'un mètre en France à 2 mètres).

Cette problématique de contamination aérosol compte tenu notamment de l'absence de respect systématiquement possible des règles de distanciation et du partage d'espace de travail commun concerne notamment :

- le basement (travail dans des zones étroites et confinées parfois à plusieurs ; passage des équipementiers)
- atelier base arrière (contacts réguliers avec les sous-traitants, livraison, échanges de documents)
- magasin
- zone de réparation (etc...)

6- Risques inhérents à la présence simultanée d'une importante concentration de personnel

Chacun de ces risques sont majorés par la présence simultanée sur site d'un nombre important de salariés (de l'entreprise et de ses sous-traitants). Il apparaît qu'au niveau national un accord a été signé avec une partie des élus du personnel en vue de réduire les effectifs des équipes.

L'accord indique : « *cette réduction pourra être de 50% de l'effectif théorique avec a minima deux salariés par secteur (quand la présence de deux salariés est strictement nécessaire au fonctionnement du secteur concerné)* ».

Cette décision va dans un sens favorable et est de nature à diminuer les risques.

Cependant, il ressort des discussions avec le DRH que cette baisse d'effectif de 50% est comprise au global des effectif de fabrication, ce qui implique que certaines unités de fabrication disposent de plus de 50 % du personnel et d'autres moins de 50% des effectifs. La limitation pour moitié de la présence de personnel simultanée dans une même salle n'apparaît donc pas nécessairement assurée par cet accord. Au surplus, la formulation imprécise de la clause laisse place à interprétation. Il ressort d'ailleurs que des managers refusant la baisse à hauteur de 50 % des effectifs ont été signalés lors de l'instance.

Lors du CSE, la direction annonce sauf incompréhension, qu'environ 900 personnes sont présentes chaque jour sur site, sans compter les sous-traitants et compte tenu des absences liés au télétravail. Elle indique que les effectifs de salle blanche sont habituellement de 260 personnes pour les équipes de nuit et de matin. Si la baisse d'activité est mise en place, chaque équipe de salles blanche regroupera 130 personnes environ.

Cette concentration n'est pas conforme aux préconisations du gouvernement de ne pas être en contact de plus de 5 personnes par jour. La présence simultanée d'un nombre si important de personnel sur site- en période de confinement national très strict – pourrait être regardée comme démultipliant les risques sanitaires.

7- Risques liés au trajet domicile-travail

Le risque de contamination liée aux modalités de transport sur site est également présent et difficilement appréhendable par la société. L'entreprise indique avoir déconseillé le co-voiturage. Cependant les risques générés par les transports collectifs ne sauraient être écartés (contamination par gouttelette, aérosol ou surfacique par voie manu-portée).

8- Risques psychosociaux

Les critères d'appréciation des risques psychosociaux sont connus en littérature de sécurité au travail. Dans l'environnement de sidération générale consécutif à la propagation du Covid-19 et aux mesures de confinement que cette propagation a rendu nécessaire, les conflits de valeur et la perte de sens au travail sont des facteurs de risque redoublés heurtant une population de travailleurs déjà en émoi.

A notamment été évoqué la peur de se contaminer soi-même ainsi que ses proches et l'incompréhension des consignes compte tenu des injonctions à « rester chez soi ».

Le « sens du travail », condition psychologique de son bon exercice et de son acceptabilité, est appréhendé dans la période comme devant se justifier par des motifs d'intérêt public. La représentation du personnel rapporte le sentiment général de mise en danger des salariés, de leur entourage et de la population constituée par la poursuite du travail sur site pour la réalisation d'une production finale n'apparaissant pas au personnel comme d'intérêt public dans le contexte actuel.

Ces risques psycho-sociaux sont des facteurs de stress présentant un danger pour l'état de santé des salariés. Ils sont également de nature à perturber l'état psychologique et la vigilance des travailleurs et à influencer sur l'observation des gestes barrières – et favoriser la survenance d'accidents du travail.

9 - Sous-traitance

Les services de sous-traitances sont chargés d'activités à risques, qui nécessitent un contact prolongé et/ou récurrent au public. Ceux-ci ne disposent pas de masque FFP2 propre à protéger les travailleurs du risque de contamination par autrui. C'est notamment le cas des agents d'accueil ; du personnel de gardiennage qui doit désormais effectuer un contrôle des température des badges de l'ensemble des salariés ; du personnel de restauration.

Le personnel de nettoyage dispose de gants et n'aurait, sauf erreur, pas de tenue jetable ni de masque FFP2 pour assurer les activités de nettoyage dont certaines sont soumises à risques d'aérosolisation (récupération cagoules sales)

10- Un plan de continuité de l'activité inadapté aux circonstances et incomplètement mis en œuvre

Le document interne DM00305443 intitulé « *gestion de crise pandémique* » prévoit les mesures prévisionnelles à mettre en œuvre en cas de crise de ce type, basé sur la situation passée de la grippe H1N1.

Il ressort de l'étude de document que les dispositions de ce plan apparaissent manifestement inadaptées aux circonstances actuelles :

Ainsi, la situation de pandémie a été déclarée le 11 mars 2020 par l'OMS et le virus circule sur tout le territoire national : le scénario 3 devrait s'appliquer depuis lors.

Celui-ci prévoit :

Pandémie déclarée par les autorités

1. Réunion de la cellule de crise et activation des mesures suivantes :

- *Seules les personnes valides et disponibles viennent travailler*
- *Respect des consignes nationales et consignes spécifiques données par la cellule de crise*
- *Respecter les distances de protection: 1m minimum entre personnes*
- ***Restauration collective suspendue; consommation de la gamelle perso à la cantine ou au poste de travail pour ceux qui ont un bureau. Modifier temporairement le règlement intérieur***
- *Maintien des réunions indispensables uniquement (liées à la production, aux projets clés, aux instances du personnel, à la sécurité ou la sûreté du site) – limiter l'effectif en réunion à la moitié de la capacité des salles*
- ***Suspension des visites sur site***
- *Limitation de l'utilisation des ascenseurs (seulement 2 personnes autorisées en même temps)*
- ***Protection des hôtes, gardiens, réception colis, médical et personnes exposées par le port des masques***
- ***Généralisation du port de masques chirurgicaux et particulièrement dans les transports en commun et en co-voiturage***

2. Prévenir les instances (CSSCT) et le management des sous-traitants sur site

3. Déclencher les Business Continuity Plans des organisations touchées par un fort taux d'absentéisme

4. Demander aux fournisseurs d'activer leur Business Continuity Plan

La contagion et les conséquences en termes de santé publique sont telles que des mesures plus strictes que celles prévues par le plan ont été demandées par les autorités publiques, notamment en matière de généralisation du télétravail à l'ensemble des postes où c'est possible.

ST Microelectronics a notamment d'ores et déjà été amenée à prendre des mesures plus importantes sur certains aspects que celles prévues par le plan, c'est notamment le cas en matière d'exemption de travail qui ne nécessitent pas systématiquement un arrêt de travail.

A contrario, certains moyens de prévention prévus par le plan n'ont pas été ou pas pu être mis en œuvre sur le site : - fourniture de masques FFP2 pour les personnes en contact avec le public (accueil, gardien, personnel médical) ; généralisation de fourniture de masques chirurgicaux.

De même, des mesures qui auraient dû être mises en œuvre au stade précédent - telles que le remplacement journalier des cagoules - vont être opérationnelles aujourd'hui ou demain.

De plus, le plan de gestion de crise pandémique prévoit deux scénarii en cas de pandémie :

- un scénarii de continuité d'activité intitulé « minimum acceptable » impliquant une poursuite sous conditions d'activité par organisation. Celui-ci prévoit les dispositions suivantes :

***Minimum « acceptable »** : défini par chaque organisation et décrit dans les documents BCP de chaque organisation critique*

Chaque organisation prépare les deux scénarii selon les directives suivantes:

1. Identifier et hiérarchiser les missions devant être assurée en toutes circonstances :

identifier les fonctions associées

2. Identifier les missions pouvant être interrompues pendant une à deux semaines et celles pouvant l'être pendant 8 à 12 semaines

3. Identification des ressources nécessaires à la continuité de l'activité indispensable :

moyens humains (en termes d'effectifs, de postes clés et de compétences, sous-traitants inclus) et matériels

4. Etudier le recours au Télétravail : *qui, comment, pour faire quoi ?*

5. Extension des délégations de signature et des principes de suppléance, *dans l'hypothèse de l'indisponibilité simultanée de plusieurs responsables*

6. Identification de fournisseurs alternatifs, préparer la continuité d'activité avec les fournisseurs clés

7. Constitution ou renforcement de stocks *(matières 1eres, pièces détachées)*

8. Mesures spécifiques à l'activité de l'organisation et au moment de la crise

Pendant toute la durée de mise en œuvre du BCP, les organisations doivent :

- Etablir un suivi financier de l'impact des mesures sur leur activité
- Etablir un suivi des moyens de protection et d'hygiène
- Rendre compte à la cellule de crise

Un **scénarii « minimum vital »** définit comme suit : *Préservation des personnes, de l'environnement et des installations. En dessous de ce niveau, nous demanderions de l'aide type réquisition. Afin de maintenir en toutes circonstances la sécurité des biens et des personnes, les services dont les missions doivent être assurées sont les services : Sécurité, Facilities et Sûreté.*

Ainsi, l'adaptation de l'organisation du travail et sa limitation au « minimum » vital, pour assurer la sécurité des installations est une procédure prévue par le plan de gestion de crise en cas de pandémie.

Au total, les éléments ci-dessus démontrent que l'ensemble des moyens propres à diminuer au niveau le plus bas possible le risque de contamination au CORONAVIRUS COVID 19 n'ont pas été mis en œuvre par la société ST MICROELECTRONICS site de CROLLES.

Aussi, j'adresse au DIRECCTE un rapport sur cette situation dangereuse constatée au titre de l'article L.4721-1 du code du travail qui dispose :

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1.

En l'espèce, l'article L. 4121-1 alinéa 1 du code du travail dispose :: ***L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.***

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

A été démontré ci-dessus l'insuffisance des mesures mises en place pour protéger les salariés des risques de contamination au Covid 19 (absence de télétravail systématique, problématiques de distanciation sociale, risques de contamination surfacique et aérosol persistant). Les risques spécifiques auxquels sont exposés les travailleurs notamment de la sous-traitance - exposés aux travailleurs et visiteurs du site - en l'absence de mesure de protection individuelle adapté ont été détaillés. La protection de la santé physique et mentale des travailleurs n'apparaît pas assurée.

Par ailleurs, il est patent que le changement des circonstances, la conscience de l'ampleur spéciale, inédite depuis un siècle, de l'actuelle épidémie nécessite que soient évités les risques dès lors qu'ils peuvent l'être, spécialement s'agissant des grandes concentrations de travailleurs (près de 900 personnes appelées à travailler sur site), conformément aux principes généraux de prévention définis par l'article L. 4121-2 du code du travail.

Aussi, sans attendre la décision de l'autorité administrative (DIRECCTE) je vous invite à prendre les mesures conservatoires propres à assurer l'effectivité de votre obligation de sécurité.

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'Inspectrice du travail,

Mathilde BERTRAND

Des données personnelles, utiles à l'accomplissement des missions de l'inspection du travail, sont enregistrées dans le traitement WIKI'T. Ce traitement est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public qui nous sont confiées. Les agents du système de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail de l'agence de sûreté nucléaire et les agents habilités de la direction générale du travail ou du ministère de l'agriculture peuvent y avoir accès. Les données pourront être transmises à des tiers lorsque l'exercice des missions ou des obligations légales le prévoient.

Dès lors que les données personnelles citées dans ce courrier vous concernent directement, conformément aux dispositions relatives au règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement à l'adresse suivante : dgt.dasc1@travail.gouv.fr. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>