|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 |  | L’Inspectrice du travail,  à  **STMICROELECTRONICS SA**  850 rue Jean Monnet  38926 CROLLES CEDEX  **A l’attention de M. GERONDEAU** |

Affaire suivie par : Mathilde BERTRAND

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

Téléphone secrétariat : 04.56.58.38.74

Réf. : UC04S08 – MB/MA

Grenoble, le 31 mars 2020,

**Objet : point de situation** Coronavirus COVID 19 et DGI

**Copie au DIRECCTE**

Monsieur Gérondeau,

Je reviens vers vous suite à votre **courrier du 26 mars 2020** relatif au désaccord sur les mesures à prendre après la pose d’un DGI en date du 18 mars 2020 et au vote d’une divergence sur les moyens à même de faire cesser l’alerte actée le 20/03/2020.

Compte tenu de l’urgence et de ma présence lors du CSE, je me suis permise de rendre sans attendre mes observations et d’adresser à la DIRECCTE mon rapport en vue de la mise en œuvre d’une mise en demeure DIRECCTE. Le courrier vous a effectivement été transmis le dimanche 22 mars (erreur de date de ma part).

En effet, tout retard dans la mise en place des mesures de prévention adéquate pourrait aggraver la contamination sur site.

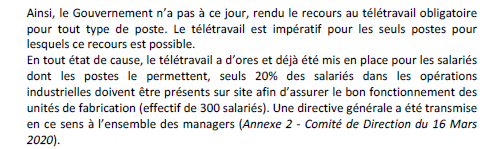
Vous avez été à même de me transmettre, le jour même du CSE, les photographies des lieux et des mesures de prévention déjà mises en œuvres par l’entreprise, nous avons pu échanger oralement suite au CSE. Ces éléments ont été pleinement pris en compte dans mon appréciation, et ont été joints à mon rapport adressé à la DIRECCTE le dimanche 22 mars.

Je me suis entretenue avec les représentants du personnel les 30 et 31 mars 2020 pour faire le point sur l’avancée de la situation.

**Sur le fond du dossier, je souhaitais revenir point par point sur les problématiques soulevées :**

**1-Télétravail** :

Sur ce point vous indiquez :

**

Le compte rendu du comité de direction de ST MICROELECTRONICS du 16 mars mentionné précise :

cid:image002.jpg@01D6074C.9FDE6730

Je vous indiquais dans mon dernier courrier que des élus alertaient sur les consignes données au personnel par leur manager, contraignant du personnel à être présents malgré la possibilité d’effectuer leurs tâches en télétravail.

Or, il ressort de votre courrier que vous n’avez toujours pas donné des consignes supplémentaires, suite aux alertes du CSE - pour rendre impératif – dès que c’est possible – le télétravail.

Par ailleurs définir un seuil théorique de présence – 20% de l’effectif  pour les opérations industrielles- n’apparait pas correspondre à une étude au cas par cas des postes de travail nécessitant une présence sur site.

* Vous ne m’apparaissez toujours pas respecter l’obligation de mettre en télétravail le personnel dès que cela est possible.

**2- Risques liés à la possibilité d’observer la distanciation sociale**

Je prends note des mesures déjà mises en œuvre pour favoriser le respect de cette distanciation sociale (marquages, rubalise, surveillance des managers pour les changements d’équipes). Je prends note également des surfaces globales importantes du site, et notamment des salles blanches.

**Cependant vous ne répondez pas aux problématiques de regroupement aux mêmes horaires d’un nombre important de salariés sur des surfaces réduites** (notamment aux différents points de contrôles d’entrée et de sortie sur site ; dans **les couloirs d’acheminement du personnel jusqu’aux salles blanches). Ce point est à nouveau signalé par le syndicat CAD.**

* Notamment vous n’avez pas échelonné les horaires d’embauche en salle blanche afin de réduire l’encombrement dans les couloirs où les personnes sont contraintes de s’arrêter pour se vêtir (sur-chausses, charlottes, gants, lunettes, vêtements, cagoules etc.. .).

Sur la surface de répartition du personnel : comme vous le savez, vos locaux et notamment les salles blanches sont en grande partie occupés par des équipements de travail volumineux, les salariés se regroupant dans des travées parfois étroites et sur des postes de travail souvent situés côte à côte contrairement à ce que vous affirmez.

**Des questionnements persistent suite à mon précédent courrier :**

* A) Concernant la gestion des flux entrée et sortie de personnel de fabrication en salle blanche.

80 à 100 personnes sont amenées – au même moment – à se faufiler dans les différents points d’habillage/déshabillage. Les élus du personnel indiquent que malgré les réorganisations effectuées ce week-end, un encombrement des couloirs et différents SAS a été observé. Cet encombrement et ses allées et venues seraient inévitables, compte tenu de la configuration des lieux, de la surface des différents SAS, de la longueur des tâches à effectuer, du nombre de personnes présentes simultanément. Notamment le SAS casier à l’arrivée où les salariés sont amenés à poser vêtements et chaussures serait particulièrement encombré – la distance entre les casiers ne permettrait pas le respect des distances de sécurité. **Le SAS à gants**, serait particulièrement exiguë et encombré par le personnel

Le banc destiné à la pose des sur-chausses est à proximité immédiate du lieu de décontamination des lunettes et contraint les salariés au non-respect de la distanciation sociale. Les élus du personnel notent des embouteillages et des croisements entre les différents salariés, qui persistent malgré les mesures d’organisation mises en œuvre. Enfin les zones de décontamination à l’entrée en salle blanche (des badges et téléphones) sont exiguës et génèrent également un encombrement).

Cette situation est visible sur les photographies transmises en annexes 4 et 5 par l’entreprise, à titre d’illustration de la situation de travail postérieurement à la réorganisation. En effet sur plusieurs photos les salariés ne respectent pas les 1 mètre de distance entre eux.

* B) Concernant les situations de formation en salle blanche . Les formations nécessitent un rapprochement important entre salariés, pour la transmission de consignes et d’information visuelles notamment – ce risque est majoré compte tenu du **bruit important** dans les ateliers (hors et dans les salles blanches). Elles peuvent également favoriser des contaminations surfaciques (partage d’équipement de travail) pour lesquelles la salle blanche n’est pas totalement protectrice. Or, vous m’avez récemment indiqué avoir embauché un nombre important de personnel en salle blanche ; ces recrues ont besoin d’être formées pour travailler en sécurité.

La réduction au « strict minimum » de ces  formations apparait insuffisante pour assurer une protection maximale du personnel.

* C) Sur la mise en œuvre de l’accord portant réduction à 50% des effectifs présents en fabrication.

Vous indiquez «  *par application d’un système de péréquation, la réduction des effectifs est décidée et appliquée par ateliers et par zone de fabrication, pour assurer le respect des règles de sécurité, et en fonction des compétences nécessaires au maintien de l’activité*. »  Cette baisse de 50% de l’effectif présent en fabrication est bien calculé au global sur l’ensemble d’une équipe. Or vos équipes sont réparties en divers ateliers, travaillant dans des zones géographiques distinctes. Il ressort des discussions avec les élus du personnel que si certaines équipes sont en sous-effectif, du fait d’absences de personnel, vous compenseriez ces absences en demandant un effectif complet sur d’autres ateliers (y compris en refusant des congés habituellement autorisés sur ces ateliers).

Aussi, certains ateliers ne bénéficieraient pas d’une baisse du nombre de personnel présent. Comptez-vous prendre des mesures pour calculer la baisse des effectifs par atelier afin de limiter effectivement les contacts ?

* D) **Zones hors salle blanche.**

J’indiquais : « *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. ».* **L’entreprise n’apporte pas de réponse sur la situation des zones hors salle blanche** qui interviennent en soutien opérationnel à la salle blanche (basement – ateliers – magasins etc..). Ceux sont pourtant les zones les plus exposées. Je vous prie, à nouveau, de me fournir les protocoles mis en œuvre dans ces zones pour protéger les salariés et de m’indiquer si vous avez limité le personnel présent simultanément hors salle blanche (notamment l’accord s’applique-t-il uniquement en « production » en salle blanche ?).

E) Des élus du personnel pointent la situation particulière de travail en salle blanche CR300 : du fait du bruit ou de la configuration des postes de travail, il ne serait pas possible d’avoir une distance de courtoisie d’un mètre ; cette problématique est soulevée également lors de la passation de consignes entre deux équipes.

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

Je prends note des mesures prises et des solutions trouvées pour fournir en gel   
hydro-alcoolique. Une fourniture complémentaire des salariés amenés à prendre les transports en commun apparait opportune.

Les élus du personnel pointent l’absence de point de fourniture en gel hydro-alcoolique à proximité de l’entrée du personnel, lieu où plusieurs centaines de personnes sont amenées dans un intervalle de temps court à badger au même endroit. Un risque de contamination manu porté est présent.

Des mesures d’organisation du travail sont-elles mises en place par l’entreprise pour permettre d’observer les consignes de lavage régulier des mains : des temps de pauses réguliers ont-ils été mis en place pour se laver les mains hors salle blanche,  des consignes similaires ont-elles été imposées aux sous-traitants (notamment ceux amenés à gérer les entrée/sorties ; la restauration) ?

**4- Risques liés aux contaminations surfaciques**

Je prends note des mesures supplémentaires mises en place sur le réfectoire en vue de limiter le risque de contamination par biais des surfaces (manu-portées).

**A) Nettoyage des surfaces par les salariés – équipements de travail partagés**

Concernant les nouveaux protocoles mis en œuvre, vous indiquez « *avoir mis à disposition des* ***lingettes désinfectantes*** *de l’ensemble des salariés des bureaux, dans les sas d’habillage des   
2 salles blanches et des basements, ainsi que ceux des sous-traitants afin :*

*- d’éviter le contact direct avec toute surface ;*

*- de nettoyer, si besoin, les objets se trouvant au sein des bureaux qui peuvent être partagés ;*

*- De nettoyer les équipements partagés (téléphones, PC, équipements de protection individuels, etc.). ».*

Or, des syndicats indiquent qu’aucune consigne n’a été passée au personnel sur l’obligation de décontaminer les équipements partagés (PC, claviers notamment). Des élus du personnel indiquent ne pas avoir observé la présence de ces lingettes en salle blanche ou dans les bureaux. Celles-ci sont-elles à disposition du personnel et où ?

Est également signalé une absence de nettoyage des tables des petites cafétérias en horaires de nuit, celles-ci sont pourtant utilisées par le personnel, qui est susceptible de s’y succéder, pendant ces pauses. Aucun moyen de décontamination ne serait à disposition du personnel pour nettoyer les tables (pour palier, en urgence si nécessaire, à l’absence de personnel de nettoyage).

**B) Mode opératoire concernant le nettoyage défini avec vos sous-traitants**

Je vous indiquais qu’il m’apparaissait 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.**

Vous m’indiquez que : *« le nettoyage de tous les espaces communs et de l’ensemble des espaces de travail a été largement renforcé. Les salariés des sous-traitants ont* ***reçu normalement instructions******de leur employeur*** *afin de tout mettre en œuvre pour lutter contre la propagation du COVID-19 et ont été informés par nos soins de l’ensemble des gestes barrières et des consignes sur notre site*. ».

* Je vous demandais transmission du **protocole de sécurité** mis à jour avec les sous-traitants et le compte rendu de la dernière réunion de coordination avec ceux-ci. Ces éléments ne m’ont pas été transmis. Ces réunions ont-elles eu lieu ?

Ces pièces sont nécessaires à la vérification de la transmission effective des consignes aux sous-traitants et à la connaissance du mode opératoire mis en œuvre par les sous-traitants.

* Nous sommes simultanément destinataires d’informations sur la tension des effectifs au sein de certains services de nettoyage – qui fait logiquement face à des absences, parfois imprévues. Comment sont gérés ces absences et leurs conséquences sur l’absence de nettoyage de certaines surfaces ?
* **Par ailleurs, la préconisation de nettoyer 2 fois par jour les surfaces fréquemment touchées par les mains apparait insuffisante compte tenu de l’effectif présent sur site**.

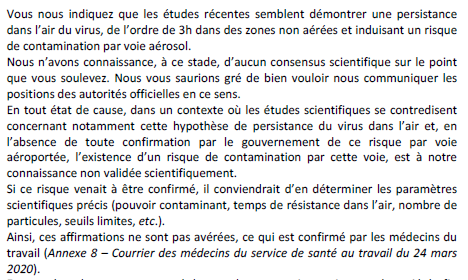
A quelle fréquence sont effectivement nettoyées les zones susceptibles de favoriser la transmission du virus ?

* Sur la fourniture de gants, comme indiqué par les médecins du travail, ce type d’équipement offre une protection limitée contre le coronavirus, et est susceptible de générer un sentiment illusoire de protection. **La protection véritable consiste dans le lavage soigneux des mains et équipements autant de fois que nécessaire.**

Des temps de pause régulier apparaissent nécessaires pour faire observer ce lavage soigneux. L’organisation du travail mise en place par l’entreprise doit permettre ces pauses. Avez-vous vérifié que la cadence imposée en service restauration, aux services nettoyage permet des pauses régulières ?

**5- Aérosols**

Sur ce point voici vos observations :



Vos  médecins du travail  indiquent que les correspondances scientifiques qui circulent sur le thème des aérosols, «*ne permettent pas à ce jour* ***de se faire un avis tranché sur la question******de la contamination aérienne du virus dans les conditions de travail* ».**

L’OMS indique sur la question que le virus se transmet principalement par gouttelettes, elle n’exclue par la contamination par aérosol.

L’aérosol généré par des microgouttelettes produites par la respiration normale retombent beaucoup plus lentement que des gouttelettes et présentent le danger d’être transmises sur des plus grandes distances (au-delà d’un mètre).

Comme vous l’indiquez, la transmission aérosol du virus ne fait effectivement pas l’objet à ce stade d’un consensus scientifique permettant de la dire avérée avec certitude. Compte tenu de la nouveauté de ce virus, il est matériellement compliqué d’avoir un consensus scientifique sur la question à l’heure actuelle.

Toutefois, la plupart des virus respiratoires sont transmissibles par voie aérosols et des études (en PJ), ont démontré sa persistance dans l’air dans des conditions de laboratoire.

**Puisque le risque de contamination aérosol ne peut être écarté, il doit être pris en compte au titre de la prudence et de la précaution qui doivent prévaloir en matière de santé des travailleurs.**

Vous me démontrez que ce principe apparait respecté en salle blanche, pour le risque aérosols.

Cependant vos réponses concernant les mesures prises sur ce point hors salles blanches (à savoir dans les ateliers, bureaux, à l’accueil,  dans les couloirs de la salle blanche ; en salle de restauration etc..).. ne m’apparaissent pas satisfaisantes.

En effet vous vous bornez à tenter de faire respecter la distance de sécurité d’un mètre et les gestes barrières – qui permettent de faire face – quand elles sont et si elles peuvent être scrupuleusement respectées – aux risques de contamination par gouttelettes, mais pas au risque de contamination aérosol.

**La précaution commande de prendre des mesures complémentaires.**

**6- Trajet domicile/ travail**

Je prends note des mesures mises en place pour favoriser les trajets hors transport collectif. Si la densité dans les transports en commun a diminué, notamment grâce à l’arrêt d’activité d’autres industries de votre secteur géographique, les risques liés aux contaminations surfaciques dans les transports en commun restent importants.

**7- Risques psychosociaux.**

Je prends note de la mise en place d’une cellule de soutien psychologique, cependant   
j’attire votre attention sur le fait que cette mesure de réparation prenant en charge les  
 individus déjà fragilisés ne répond pas à votre **obligation de prévention** en matière de   
risques-psychosociaux.

J’attire également votre attention sur les risques d’accidents du travail, et d’inobservations des gestes barrières (engendrant des risques de contamination) du fait de l’obligation de vigilance constante que vous faites peser sur vos salariés (respect des gestes barrières et respect des consignes de sécurité propre à chaque poste). Cette vigilance constante - s**ans interruption et sans pause possible y compris pendant les repas** – est susceptible de générer une tension nerveuse extrême – difficilement tenable pendant l’intégralité de la durée du confinement.

Par ailleurs, il apparait, sauf erreur, que si vous avez baissé vos effectifs de 50% en fabrication, les objectifs de production auraient baissé de 30%. Compte tenu des surcharges de travail déjà signalés en fabrication avant l’épidémie – il serait souhaitable d’envisager des mesures pour prévenir l’épuisement professionnel des salariés.

Je vous invite à prendre des mesures de prévention sur ce point.

**8- Sous-traitance**

Je vous indiquais qu’il m’apparaissait nécessaire de mettre à disposition de certains personnel sous-traitant en contact régulier avec le public des masques FFP2 –pour leur propre protection et celles du personnel.

D’autres mesures organisationnelles peuvent être mises en place pour réduire matériellement les contaminations par gouttelettes; vous avez notamment mis en place des plexiglas à l’accueil (le risque aérosol et par contamination surfacique persiste).

Sur les masques :

Sur la fourniture de masques, vos déclarez que vos médecins du travail indiquent que le port de masque n’est pas spécifiquement recommandé. Or ceux-ci précisent que le port de masque est recommandé pour le personnel soignant **ou travaillant au contact avec le public**.

Comme vous le savez, si les pouvoir publics déconseillent l’usage de masque, ce n’est pas parce qu’il est matériellement inutile d’en porter, mais c’est bien du fait d’une pénurie de masque sur le territoire, qui nécessite d’allouer les ressources aux endroits où celles-ci sont indispensables au bon fonctionnement de la Nation : soignants, personnel des EHPAD et des aides à domicile ; personnel agissant dans les secteurs essentiels. De fait, votre plan de gestion épidémique recommande l’usage de masques (FFP2 et chirurgicaux notamment dans les transports).

**Présence simultanée  d’une concentration importante de personnel**

Vous m’indiquez que la recommandation de ne pas être en rapport de plus de 5 personnes par jour ne s’applique qu’en cas de contact prolongé (ce que vous réfutez en l’espèce). Vous précisez que 300 personnes sont présentes simultanément sur votre site en journée et que moins de 100 salariés sont présents simultanément par salle blanche (80 à 100 personnes).

Toutefois, l’article 7 du décretn° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire prohibe, sur le territoire de la République, et jusqu’au 15 avril 2020, *« tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert »*. Des dérogations peuvent être accordées au motif de la continuité de la vie de la Nation.

Si je ne dispose pas de pouvoir de police sanitaire, il est toutefois patent que l’évaluation des autorités publiques a conduit à considérer préjudiciable aux intérêts de la santé publique – et donc de la santé des travailleurs – intérêts protégés par le Préambule de la Constitution de 1946 ensemble l’article L.1121-1 du code du travail – toute activité regroupant plus de 100 personnes hors celles nécessaires à la continuité de la vie de la Nation, ce qui me conduit à m’interroger, dans le cadre de votre évaluation des risques, sur le nombre de travailleurs simultanément présents concourant à votre activité, dans l’enceinte de votre établissement.

Au total, après examen de vos observations et des nouvelles mesures prises, la situation me semble toujours caractériser une violation, en particulier, des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail relatifs à l’obligation de sécurité de l’employeur et à la prévention des risques professionnels.

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 sureté 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](mailto:dgt.dasc1@travail.gouv.fr). Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>