

Avis adoptés par le CHSCT de l'Université de Lille

Jeudi 9 mars 2020

Avis numéro 1 sur la médecine de prévention (adopté à l'unanimité : 3 CGT, 2 FSU, 2 CFTD, 2 SNPTES)

Le CHSCT de l'université de Lille demande

- qu'il soit vérifié auprès du service de médecine de prévention que les personnes indispensables et mobilisables ne sont pas des personnes fragiles ou en contact avec des personnes ayant développé les symptômes du covid-19 ;
- que circulent des consignes claires à l'intention des personnes contaminées, à appliquer dès l'apparition des symptômes de Covid-19 (interlocuteurs et modalités de déclaration) et qu'un suivi des personnes affectées au sein de l'établissement soit réalisé et lui soit présenté.

Avis numéro 2 sur le télétravail (adopté à l'unanimité : 3 CGT, 2 FSU, 2 CFTD, 2 SNPTES)

Le CHSCT rappelle qu'aucun travail à distance ne peut être exigé en-dehors du télétravail. Le télétravail est encadré par des procédures, pour désigner les situations non conformes à la réglementation du télétravail (décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

Les agents avec des contraintes particulières : garde d'enfants à domicile, famille monoparentale, conjoint devant aller travailler ou malade par exemple, doivent être exclus du télétravail.

Certains collègues ont souhaité pour rompre la solitude, l'ennui, l'isolement ou autre, de travailler pendant le confinement. Ces agents ne disposant pas de matériel informatique ou des outils adéquats fournis par l'employeur, peuvent, s'ils le souhaitent, travailler avec les moyens dont ils disposent. Mais dans ce cas :

- ils doivent ne subir aucune pression de nature à les culpabiliser ;
- ils ne peuvent pas être exposés à des sanctions ;
- L'employeur reste obligé de garantir leur santé et leur sécurité.

Le CHSCT demande que l'employeur présente au CHSCT les modifications de l'organisation du travail qu'il a prise afin de prendre en compte les nouvelles contraintes issues de la situation (encadrement, prévention des injonctions contradictoires, régulation de la charge et de l'amplitude horaire de l'activité).

Il souligne l'importance dans cette période de garder avec tous les personnels un contact régulier.

Le CHSCT demande que ces dispositions soient valables et appliquées pour le personnel mobilisé par la « continuité pédagogique », quels que soient sa catégorie (enseignant, enseignant-chercheur personnel BIATSS, ...) et son statut (titulaire, contractuel, vacataire).

Avis numéro 3 sur la continuité pédagogique et son impact sur les personnels (adopté à l'unanimité : 3 CGT, 2 FSU, 2 CFTD, 2 SNPTES)

Le CHSCT souhaite que soit respectée la liberté pédagogique des enseignants et enseignants-chercheurs, qui ne doit en aucune manière être réduite par la volonté de « continuité pédagogique ».

Le CHSCT, constatant qu'un grand nombre personnels confinés consacrent à la « continuité pédagogique » à distance une quantité exceptionnellement importante d'activité, demande :

- que la présidence se soucie des effets potentiels de ce surcroît d'activité en termes de risques psycho-sociaux, dans une situation de confinement par elle-même de nature à engendrer des troubles mentaux ; il suggère qu'une enquête leur soit adressée afin de mesurer ces risques et, si nécessaire, de proposer des mesures de prévention.

- savoir comment la présidence prend, ou envisage de prendre en considération le travail supplémentaire effectué à distance des personnels aux fins de « continuité pédagogique », évidemment non prévu par le référentiel d'équivalence horaire.

- que la présidence appelle les responsables de formation et de composantes à éviter d'adresser, dans le cadre de la « continuité pédagogique », des injonctions plus ou moins impératives, tantôt abusives, voire contraire au principe de liberté pédagogique, tantôt insoutenables, et autres exigences de traçabilité de leur activité de nature à les pousser à intensifier toujours plus leurs efforts et à engendrer le sentiment de culpabilité bien connu en matière de RPS.

Ainsi, il appelle la présidence à manifester publiquement sa confiance en le dévouement des personnels à leurs missions de service public

Le CHSCT demande que les vacataires et/ou personnels en CDD qui devaient enseigner ou travailler pendant cette période de confinement soient rémunérés à la hauteur de ce qui était prévu, et que le volume d'enseignement programmé au moment de la fermeture de l'université soit considéré comme service fait pour l'ensemble des personnels enseignants. Il demande que tous les CDD arrivant à échéance pendant la période de confinement soient automatiquement renouvelés.

Le CHSCT demande que pendant la durée du confinement, aucun agent ne perde de congés ; les congés pendant le confinement ne seront pas décomptés.

Avis numéro 4 sur la suppression de 5 jours de congés (adopté à l'unanimité : 3 CGT, 2 FSU, 2 CFDT, 2 SNTPTES)

Le CHSCT dénonce la décision de l'employeur d'imposer cinq jours de congés à tous les personnels BIATSS pendant la période de confinement, alors même que cette situation de confinement interdit aux travailleurs de reconstituer leur force de travail. Il constate que cette décision a été prise sans consulter les instances représentatives du personnel et sans évaluer l'impact sur la santé,

Le CHSCT demande que l'employeur tienne ses engagements de « geler » Kélio pendant la durée du confinement, afin qu'aucun agent ne perde de congés.

Les congés posés avant le confinement sont effacés, le délai pour poser les reliquats est repoussé sine die, des congés supplémentaires sont accordés à tous les agents contraints de travailler.

Avis numéro 5 sur le PCA (adopté à l'unanimité : 3 CGT, 2 FSU, 2 CFDT, 2 SNTPTES)

Le CHSCT de l'université de Lille demande :

- que les activités essentielles et vitales soient plus clairement exprimées qu'elles ne le sont dans le PCA tel qu'il lui est présenté ce jour ;

- que la liste des agents, personnels appelés à rester à leur poste lui soit communiquée, assortie de leur affectation, de la quotité de travail exigée, du lieu de travail et de leurs fonctions.
- que les mandatés puissent les contacter sur leur lieu de travail par des moyens distanciés (téléphone, visio conf, ...)
- que les agents indispensables soient bien identifiés et que soient précisées leurs modalités et leur quotité de travail : sur site (en continu, partiellement, usage ou non des transports en commun) ou en travail à distance. Le CHSCT demande que lui soit communiqué un document type de notification de la réquisition précisant les activités sur site (le cas échéant, fréquence et durée) et assurant de la transmission des mesures de prévention des risques et d'encadrement du travail isolé.
- que les registres santé-sécurité et de danger grave et imminent soient mis à disposition de tous les agents, notamment ceux devant se rendre sur site, que les coordonnées du CHSCT leur soient remises et que les modalités d'inscription dans les registres SST à distance soient précisées et transmises aux travailleurs.
- que l'administration mette à disposition des personnels se rendant sur les sites restés ouverts tous les moyens nécessaires à leur santé et leur sécurité : Equipements de Protection Individuelle (masque FFP1, 2 ou 3 selon la nature du travail et des risques), garantie de la distanciation sociale, gel, savon, eau chaude, qu'ils soient (in)formés des procédures à suivre en matière de travail isolé.

Avis numéro 6 sur le fonctionnement du CHSCT durant la crise (adopté à l'unanimité : 3 CGT, 2 FSU, 2 CFDT, 2 SNPTES)

Outre que sa représentation au sein de la cellule de crise doive être maintenue tout au long de la fermeture de l'université, le CHSCT demande la programmation d'une nouvelle séance plénière au minimum chaque quinzaine.

Il demande à être régulièrement tenu informé des mesures prises par l'administration et du suivi de l'évolution de la pandémie chez les personnels.

Il faut également commencer à prévoir les conditions dans lesquelles se fera la reprise.

En l'absence d'études fiables sur la durée de survie du virus en fonction des supports, il faut envisager une décontamination complète des locaux en préalable à toute réouverture des sites de l'établissement, dont il souhaite qu'elle comprenne une période de reprise administrative en différant le retour des usagers.

Le CHSCT demande qu'une attention particulière soit portée sur les personnels à risque (dont la liste figure au « vademecum FAQ administratives MESRI - COVID 19 du 30 mars 2020), que l'établissement devra identifier, tout en respectant les mesures de confidentialité, de manière à les prévenir d'éventuelles expositions au virus dans les phases de reprise.

Le CHSCT demande en outre à être tenu informé des dispositions envisagées dans le cadre de cette reprise progressive d'activité.