

## **Déclaration liminaire des représentants des personnels**

Lue par le secrétaire du CHSCT d'Établissement, M. Louarn.

Les représentants du personnel (RP) au CHSCT :

- rappellent en préambule que les chefs d'établissements, les chefs de service et directeurs de laboratoire ont obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité (art. 3-1 du décret n° 82-453, art. L4131-1 du code du travail) ;

Les représentants du personnel (RP) au CHSCT exigent :

- que seules les activités strictement indispensables sur les sites de travail soient maintenues. Nous craignons notamment que des collègues ne contournent les mesures de protection (fermeture ou autres) pour poursuivre leurs activités de recherche.
- Qu'il soit vérifié auprès des agents et du service de médecine de prévention que les personnes indispensables et mobilisables ne sont pas des personnes fragiles ou ayant été en contact avec des personnes ayant développé les symptômes du Covid19 ;

Les représentants du personnel (RP) au CHSCT demandent :

- si les personnes indispensables et mobilisables indiquées dans le PCA-Covid19 ont bien été notifiées par écrit de leur qualité de personnel indispensable et mobilisable ; ont reçu les formations et informations nécessaires à leurs missions actuelles ; disposent de tous les équipements nécessaires à ces missions (masques de protection, gel hydroalcoolique, blouses dédiées), et sont formés à leur utilisation, afin de les protéger tant sur site que dans les transports, et d'éviter la propagation du virus, notamment dans leurs foyers.
- que des mesures d'hygiène soient prises : nettoyage/désinfection des poignées de portes, toilettes, présence de gel ou savon, d'essuie-mains jetables, etc.

Les représentants du personnel (RP) au CHSCT rappellent :

- que la hiérarchie doit veiller à ce qu'aucune personne ne se trouve en situation de travail isolé ou, dans les cas où ce serait inévitable, demandent que les agents soient munis d'un DATI (dispositif d'alarme du travailleur isolé);
- que l'administration a le devoir de s'assurer que les directives sont bien respectées.

Après quoi, nous souhaitons vous exprimer notre analyse sur plusieurs points :

- Même si nous comprenons les difficultés à gérer une telle situation exceptionnelle, les principes d'un PCA auraient dû être produits/anticipés en amont
- Un PCA devrait avoir pour fonction de clarifier les choses et d'être lisible à destination des collègues, or c'est ici un document administratif de portée très générale
- Ce PCA devrait nous expliquer ce qui est essentiel et pourquoi, or il insiste beaucoup plus sur les obligations des collègues que sur les droits des fonctionnaires.

- L'usage du terme "télétravail" dans ce document nous semble inadapté. Le télétravail est cadré par des textes, qu'il était, au démarrage du confinement, et qu'en aucun cas, la situation de travail à distance dans laquelle de nombreux agents se sont investis ne correspond à du télétravail. Alors que notre université met en place le télétravail tel que défini réglementairement, le CHSCT préconise d'employer "travail à distance" ou "travail exceptionnel à distance" pour désigner les modalités de travail que les agents ont dû adapter dans ces circonstances exceptionnelles, sans moyens ni formations adaptées, ne serait-ce que pour éviter toute confusion quand il s'agira de mettre en place un réel télétravail.
- Nous souhaitons que des messages rappelant la nécessité d'un management « bienveillant » soient envoyés à l'encadrement de proximité, en insistant sur le fait que le travail à distance nécessite un encadrement et un accompagnement spécifiques pour éviter l'isolement et le sur-engagement. Il rappelle qu'il est indispensable que tous les agents et leurs encadrements reçoivent une information suffisante sur la prévention des risques professionnels liés au travail à distance. Il alerte aussi sur les risques accrus de troubles musculo-squelettiques, troubles de la vision liées à l'utilisation prolongée des écrans, risques psychosociaux.
- La question du statut des jours de confinement au regard du temps de travail des collègues (ASA, gardes d'enfants, devenir des congés déjà déposés, etc.). En aucun cas les injonctions de confinement, qui visent à préserver la santé de toute la population, ne découlent de la volonté individuelle des agents. Il en découle que ces injonctions, qui ont un impact très lourd sur le quotidien de chacun, ne devraient avoir aucun impact sur leurs rémunérations ou leurs droits à congés -> ne pas puiser dans le stock de jours de garde d'enfants malade, ne pas empiéter sur les congés déposés ni puiser dans les CET
- La question du calendrier et de la pression sur la « continuité pédagogique » (et donner des perspectives sur le calendrier à venir pour rassurer les collègues). Il convient de ne pas laisser croire que l'activité pédagogique pourra se poursuivre avec les mêmes contenus, niveaux d'exigence et modalités de contrôle des connaissances qu'en temps normal. L'enseignement en ligne ne s'improvise pas, des adaptations devront être effectuées.
- Lors du dernier CHSCT et à propos du paiement des heures prévues, vous nous aviez dit à propos de vacataires enseignants, que l'esprit de l'Établissement n'était pas de profiter de cette crise pour faire des économies, ce dont nous nous félicitons. Mais nous aimerions que le même esprit prévale à propos des contractuels BIATSS, à l'image d'un collègue contractuel qui vient d'apprendre que son contrat n'était pas renouvelé après le 31 mars en raison, je cite le mail envoyé par les services de la DRH : *"Compte-tenu de la fermeture de l'Établissement et du fait que votre activité ne puisse être réalisée à distance"*. Ce type d'effet d'aubaine est inacceptable.