

Avis du CHSCT à propos du risque lié à l'épidémie provoquée par le coronavirus

Le risque infectieux peut être particulièrement élevé dans les milieux confinés de travail : dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie, une maladie grave facilement transmissible peut entraîner des complications de santé chez un grand nombre de travailleur·ses.

Le respect de strictes règles d'hygiène, de protection individuelle et une organisation du travail adaptée peuvent permettre de limiter le risque épidémique ou pandémique au sein de l'établissement.

Par ailleurs, l'apparition de multiples contraintes individuelles et collectives dues aux mesures de prévention et de protection, peuvent faire émerger un réel climat d'angoisse, des tensions psychologiques qu'il est nécessaire d'anticiper au même titre que le risque infectieux : la concertation et la participation de tous les acteurs sont indispensables, en faisant appel non seulement aux DRH, aux médecins de prévention mais aussi aux membres du Comité d'hygiène de santé et des conditions de travail de l'établissement (CHSCT).

En effet, l'article 47 du décret 82-453 du 28 mai 1982 qui définit les missions du CHSCT spécifie que celui-ci « *contribue à la protection de la santé physique et mentale et de de la sécurité* » des personnels.

Le chef d'établissement ne peut donc décider et agir seul, sans solliciter le CHSCT pour lui soumettre pour avis ses projets d'organisation ou réorganisation du travail ainsi que les actions de prévention des risques qu'il envisage de mettre en place.

Les prérogatives officielles, si elles sont respectées et déployées conformément à la situation locale, n'exonèrent pas la cheffe d'établissement et le président du CHSCT de leurs obligations de moyens et de résultats pour garantir la sécurité et la santé physique et mentale des personnels de l'établissement.

Mesures de prévention et protection du personnel du risque pandémique

La direction de l'université doit prendre des mesures de prévention pour éviter la contamination de ses personnels car les employeurs et chefs d'établissements ont l'obligation de garantir la sécurité et la santé physique et mentale des personnels sur leur lieu de travail (article L. 4121-1 du code du travail).

En l'occurrence, l'établissement ne doit pas devenir un vecteur de transmission et de propagation de la pandémie ni un lieu de contamination des personnels qui seraient exposés à ce risque.

La direction doit donc préparer un plan de prévention et de protection des personnels qui ne se limite pas au seul « *plan de continuité des activités* ». Elle doit soumettre ce plan de prévention au CHSCT pour avis, comme pour toute modification importante de l'organisation du travail.

Ce plan de prévention doit avoir pour objectif de garantir la sécurité et la santé des personnels sur leur lieu de travail conformément aux obligations qui incombent au chef d'établissement, afin d'empêcher que les personnels ne contractent la maladie sur leur lieu de travail.

Ce plan de prévention doit porter une attention toute particulière à la protection des femmes enceintes et des personnes à risques en raison de leur état de santé et de leur condition physique.

La réorganisation du travail qui sera proposée ne doit pas remettre en cause les droits des personnels et respecter le partage entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Les conditions de la mise en œuvre de cette réorganisation doivent être soumises à l'avis des représentant·es des personnels au CHSCT.

Une information précise et pertinente (campagne d'affichage, distribution de consignes écrites par tracts et/ou emails ...) des salarié·es sur les mesures prises par la hiérarchie avec le concours du médecin de prévention, du service de Santé au Travail et l'avis du CHSCT est une condition fondamentale de prévention.

Le CHSCT demande donc la convocation en urgence d'un CHSCT extraordinaire consacré exclusivement à la crise sanitaire de santé publique créée par la pandémie de Coronavirus et les moyens d'y faire face dans l'établissement.