

Université Toulouse Jean Jaurès • Droit d'alerte déposé par la CGT le 2 avril 2020

Gestion de la crise sanitaire du Covid-19 à l'UT2J

Compte tenu de la gravité et des effets dévastateurs de la pandémie liée à la propagation du Covid-19 dans le monde, des recommandations du gouvernement de notre pays et des professionnels de santé confrontés à une surcharge des services de soin qui n'y étaient pas préparés.

Vu la fermeture de l'établissement décidée par la présidente de l'université Toulouse Jean Jaurès à compter du lundi 16 mars 2020.

Vu le message du Fonctionnaire sécurité défense du 23 mars 2020 décrétant que l'accès aux campus de l'établissement était strictement interdits à compter du matin de ce même jour.

Vu les consignes du gouvernement indiquant que tous les personnels de l'établissement sont tenus au confinement, à l'exception des seuls personnels dont la présence est requise sur les campus (services de sécurité et gardiennage par exemple).

La CGT constate que :

- L'établissement n'est donc plus en état de fonctionner dans des conditions normales.
- Contraints par l'exigence de confinement tous les personnels enseignants et BIATSS, quel que soit leur statut dans le travail, n'ont plus les moyens de réaliser leurs activités quotidiennes habituelles.
- La direction a néanmoins décidé de mettre en œuvre un Plan de continuité des activités (PCA).
- Ce PCA prévoit les modalités de réorganisation du travail de l'ensemble des services et composantes mais rien concernant les lieux de travail sains et sécurisés.

Vu l'article 47 du décret 82-453 du 28 mai 1982 qui définit les missions du CHSCT.

Vu l'article 57 du même décret qui définit les situations pour lesquelles le CHSCT doit être consulté.

Vu les avis adoptés à l'unanimité par le CHSCT-MESR lors de la séance extraordinaire du 26 mars 2020 (document en annexe).

Vu les avis adoptés à l'unanimité par le CHSCT de l'université Toulouse Jean Jaurès lors des séances des 12 et 26 mars (documents en annexe).

Vu le droit d'alerte déposé par la CGT le 29 novembre 2019 resté sans réponse de la cheffe d'établissement ou du président du CHSCT jusqu'à ce jour (document en annexe).

Vu le courrier de la CGT du 30 mars 2020 à la présidente de l'université Toulouse Jean Jaurès.

La CGT constate que :

- Le CHSCT n'a jamais été sollicité par la présidente de l'université ni par le président du CHSCT pour émettre un avis sur :
 - La situation de rupture du fonctionnement de l'établissement consécutive à la décision de fermeture de l'établissement et l'obligation quasi simultanée de confinement des personnels et des étudiant·es.
 - L'impact de cette rupture sur la désorganisation du travail de l'ensemble des activités (techniques, administratives et pédagogiques).
 - La définition des activités essentielles, leur encadrement et leur suivi.
 - L'élaboration du Plan de continuité des activités.
 - La réorganisation du travail de tous les services et de toutes les composantes.

En conséquence, la CGT de l'université Toulouse Jean Jaurès dépose un droit d'alerte pour :

- Manquement aux obligations de prévention et de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses de l'université Toulouse Jean Jaurès telles que définies par la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989.
- Manquement aux obligations faites à la cheffe d'établissement et au président du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche tels que définis par l'article L 4121-2 du Code du travail.
- Absence de consultation du CHSCT pour avis lors de la mise en place de la réorganisation des services et composantes à travers l'élaboration du Plan de continuité des activités et le basculement des activités administratives et d'enseignement vers le télétravail et le travail à distance.
- Contournement des prérogatives et missions du CHSCT.

Ces manquements sont constitutifs :

- de pratiques d'entrave au fonctionnement du CHSCT,
- d'atteintes aux Droits humains fondamentaux,
- d'une mise en danger de la vie d'autrui,
- d'une faute inexcusable de l'employeur ou de la cheffe d'établissement et du président du CHSCT au sens du Code de la Sécurité sociale.

Pour la CGT,
Les représentant·es du personnel CGT au CT et au CHSCT de l'université Toulouse Jean Jaurès

Jean-Luc ANTONUCCI
Laurent DAMIEN
Mandatés au CHSCT

Oujda KHERCHICHE
Christophe SEGUES
Élu·es au Comité technique de l'UT2J

*Droit d'alerte déposé le 2 avril 2020
pendant la séance extraordinaire du CHSCT en visioconférence*



Avis pour le CHSCT MESR du 26 mars 2020 **Adoptés à l'unanimité**

Déclaration liminaire : Le CHSCT déplore les injonctions contradictoires qui ont été transmises aux travailleurs du MESR avant le début du confinement le 17 mars 2020 :

- Ainsi, s'agissant du foyer d'infection de l'Oise, et alors que les écoles, collèges et lycées du départements étaient fermés, La ministre de l'ESR a salué, sur Twitter, « *l'engagement de l'université de Haute-Alsace et de l'UTC pour accueillir des étudiants.* » ;
- Puis, le vendredi 13 mars 2020, les organisations syndicales réunies à 12h au ministère ont entendu la ministre affirmer que « *les établissements ne sont pas fermés, simplement ils ne reçoivent plus d'étudiants* », en demandant en conséquence à tous les personnels de se rendre physiquement dans leurs établissements le lundi 16 mars, veille du confinement. Des contre-ordre désordonnés devaient leur arriver en ordre dispersé le dimanche 15 mars.

Le comité constate que les propos inconséquents de la ministre pourraient relever de la mise en danger de la vie d'autrui.

Avis 1 : Le CHSCT MESR a constaté que les CHSCT au sein du ministère, y compris le CHSCT ministériel, n'ont pas été réunis (sauf exception) lors des deux semaines qui ont précédé le confinement (entre le 3 et le 16 mars 2020), ce en dépit de nombreuses demandes des membres des CHSCT. Les plans de continuité de l'activité (PCA), les dispositifs de fermeture, les procédures d'identification des agents réquisitionnés, les informations sur les conditions de travail en mode dégradé, n'ont pas été présentés au CHSCT. Le comité est au regret de constater le non-respect de l'article 8 du préambule de la constitution de 1946 : " *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.*".

Le CHSCT MESR demande a être réuni de façon hebdomadaire tant que nos établissements restent fermés. Décliner vers tous les établissements la demande d' une réunion hebdomadaire.

Le CHSCT MESR demande que ces réunions soient organisées en visioconférence comme le prévoit l'article 67 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Avis 2 : Le CHSCT MESR demande à la ministre qu'elle présente au CHSCT un bilan de la situation des établissements après l'application des Plans de Continuité des Activités (PCA) dans les établissements du MESR : fonctions vitales identifiées, nombre d'agents réquisitionnés sur site, en télétravail, travail à distance, ASA, arrêt maladie etc. par métier et par catégorie ; il demande à la ministre que tous les établissements de l'ESR présentent cette information à leurs CHSCT pour avis.

Avis 3 : Le cadre général des fonctions vitales doit être défini par le ministère et présenté pour avis en CHSCT ministériel avant d'être décliné et présenté en CHSCT d'établissements pour avis.

Avis 4 : Le CHSCT MESR demande à la ministre de s'assurer que la continuité des activités ne concerne que les seules fonctions vitales, à l'exclusion de toutes les autres, afin de ne pas exposer inutilement des agents, dont la présence ne serait pas strictement indispensable, aux risques liés à une rupture du confinement ; le comité demande à la ministre de lui présenter un bilan des mesures barrières adoptées (trajet domicile-travail, distance physique, hygiène renforcée, travail isolé, ...) afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs présents sur les sites des établissements d'ESR ; il demande à la ministre que tous les établissements de l'ESR présentent ces mesures à leurs CHSCT pour avis.

Avis 5 : Le CHSCT MESR demande à la ministre que le confinement imposé aux agents ne nuise pas à leurs moyens d'existence matérielle et à leur sécurité sociale ; il lui demande de s'assurer que tous les agents confinés sont bien sous le régime des Autorisations Spéciales d'Absences pour toute la durée du confinement, sans porter atteinte à leur salaire complet ni à leur droit à congés, ce pour toutes les administrations et tous les établissements du ministère.

Avis 6 : Pour tous les agents réquisitionnés sur site, le CHSCT MESR demande à la ministre de s'assurer de leur santé (pas de personnes fragiles particulièrement exposées), de leur situation de famille (pas de parents d'enfants isolés, pas de parents dont le conjoint travaille ...). de leur protection par équipements de protection individuelle (EPI).

Le CHSCT MESR alerte la ministre sur des cas de contaminations groupées touchant des équipes astreintes au PCA. Le CHSCT MESR demande d'interdire toute présence et activité professionnelle au sein des établissements sans protection, notamment sans masque: à défaut de masque mis à disposition, le personnel doit rester à domicile. Tous les agents, notamment celles et ceux touché-es, doivent être informés sur leurs droits à reconnaissance d'accident de service ou de maladie professionnelle face au Covid-19.

Avis 7 : Les représentants du personnel au CHSCT demandent au ministère d'accompagner les agents dans leur situation actuelle : télétravail, travail à distance , ASA ; informer les agents sur les droits (Accident du travail, suivi des activités, etc...) ; informer sur un recours possible à un psychologue du travail (numéro de téléphone diffusé aux agents) ; mettre en place une cellule ou portail RH accessible par un numéro de téléphone et par mail. Ils demandent à la ministre que tous les établissements de l'ESR mettent en place cet accompagnement et présentent cette information à leurs CHSCT, car il faut garder à tout prix le lien social avec les personnels.

Les représentants du personnel rappellent qu'en tout état de cause les agents ne doivent pas subir de pressions de nature à les culpabiliser et ne pourront être exposés à des sanctions.

Avis 8 : Les représentants du personnel au CHSCT-MESR demandent que la continuité pédagogique soit déclinée au niveau de l'enseignant et enseignant-chercheur avec les moyens mis à leur disposition sans contrainte des établissements.

Avis 9 : Les représentants du personnel au CHSCT-MESR demandent que chaque établissement prête une attention particulière à la situation des étudiants isolés et/ou précaires pour les accompagner pendant la période de confinement.

Avis 10 : Le CHSCT MESR demande à la ministre de s'assurer que le cadre réglementaire du télétravail (n° 2012-347, décret n° 2016-151, arrêté du 3 novembre 2017) soit respecté. En particulier, que les chefs de services et d'établissement se sont assurés de leurs obligations :

de mettre à disposition de chaque agent télétravailleur un poste de travail configuré afin de garantir la sécurité informatique ;

de s'être assuré que l'agent dispose à son domicile « d'un espace de travail permettant l'usage d'équipements destinés aux échanges téléphoniques et à la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle » et répondant aux règles de sécurité électrique ;

de s'être assuré que l'agent a bien bénéficié d'une formation « sur les équipements mis à sa disposition et sur les caractéristiques de ce mode d'organisation du travail en tant que de besoin ».

avant de demander à un agent de télétravailler. Le comité souligne que les conditions de l'épidémie de Covid-19 ne permettent pas de garantir la sécurité des agents travaillant à distance hors-télétravail.

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.

UT2J • CHSCT extraordinaire du 26 mars 2020
Avis du CHSCT sur la mise en place du Plan de continuité des activités

Face à la crise sanitaire aiguë que traverse notre pays, la présidente a décidé de la fermeture de l'établissement à compter du lundi 16 mars 2020. Depuis le 23 mars l'accès aux campus est strictement interdit.

À la demande du ministère, un plan de continuité des activités (PCA) est mis en place et s'élabore progressivement sans avoir associé dès le départ le CHSCT à sa construction.

Une première partie de ce PCA a été présentée au CHSCT par la présidente lors de la séance extraordinaire du CHSCT le jeudi 19 mars 2020. Deux pages de ce document concernent la période actuelle, dite phase 3, correspondant à la période de fermeture de l'établissement.

Lors de la séance du CHSCT du 12 mars 2020, le CHSCT de l'UT2J a adopté à l'unanimité un avis concernant le risque lié à l'épidémie provoquée par le coronavirus. Cet avis faisait un inventaire le plus large possible des domaines pour lesquels il convenait de définir et mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection du personnel face au risque de la pandémie et de sa propagation.

Le CHSCT rappelle ici

- 1) que le plan de prévention et de protection des personnels élaboré par la présidence en ce moment ne peut pas se limiter au seul « plan de continuité des activités ».
- 2) que l'une des prérogatives du CHSCT définie par la loi est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels.
- 3) que quelles que soient les circonstances la sécurité et la santé physique et mentale de tous les personnels doivent être prioritaires dans les mesures et décisions qui seront prises.

Pour contribuer efficacement à la prévention des risques, le CHSCT a besoin d'informations précises sur la situation au sein de notre établissement et de pouvoir émettre des avis sur toutes les décisions que la direction proposera de prendre.

À cet effet :

- 1) il demande à la direction de fournir au CHSCT un état des lieux de la situation de travail et d'activité de l'établissement sous la forme d'un tableau non nominatif rendant compte, pour chaque service et composante, du nombre des personnels qui sont amenés à travailler intramuros ou à distance et dans quelles conditions.
- 2) Il demande aussi à connaître les mesures adressées aux personnels confinés qui n'ont ni la possibilité ni les moyens de pratiquer le travail à distance afin de tisser et reconstruire le lien social entre les personnels contraints à l'isolement.

Le développement de la propagation de la pandémie et sa gravité étant amenées à évoluer très rapidement, le CHSCT demande que les informations relatives aux points 1 et 2 soit mises à jour et communiquées au CHSCT toutes les semaines.

- 3) En l'état, le CHSCT considère qu'il faut concentrer l'énergie des personnels volontaires qui en ont la possibilité sur les tâches strictement indispensables au fonctionnement en mode dégradé de l'établissement. Le CHSCT demande qu'une liste de ces activités strictement indispensables soit établie très rapidement et lui soit transmise régulièrement actualisée.

- 4) Le CHSCT demande à ce qu'un contrôle strict sur le respect des directives émanant de la Présidence soit réalisé sur tous les sites.
- 5) Le CHSCT demande également à pouvoir bénéficier d'un lien direct avec les personnels, par le biais de la mise à disposition d'une liste de diffusion à l'ensemble des personnels travaillant dans l'établissement, titulaires et contractuels, quel que soit leur statut dans le travail.

Avis adopté à l'unanimité.

Droit d'alerte

Déposé par le syndicat CGT de l'UT2J le vendredi 29 novembre 2019

Après avoir constaté, malgré des demandes répétées (séances du CHSCT, déclarations ou courriers) :

- L'absence des rapports et programmes de prévention annuels prévus par les articles 61 et 63 du décret 82-453 du 28 mai 1982 :
 - Rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'établissement.
 - Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travailleurs, de sa faisabilité dans le temps et du budget qui lui est dédié.
 - Rapport annuel établi par le médecin de prévention.
- L'absence de présentation et de discussion d'un bilan social depuis l'année 2015.
- L'absence d'information relative à la prise en compte et la mise en œuvre du plan de prévention annuel voté par le CHSCT ministériel.
- L'absence et le refus de présentation d'un plan de prévention des risques professionnels à l'IUT de Figeac à la suite du rendu de l'expertise réalisée en 2017 par le Cabinet ACTEA et diffusée à l'ensemble du personnel de l'IUT à la fin de l'année universitaire 2019.
- L'absence de transmission au CHSCT d'informations relatives à des situations de harcèlement sexuel et de diffusion d'information des personnels en matière de prévention.
- L'absence d'information du CHSCT et des personnels en matière de situations de harcèlement moral et des moyens mis en œuvre pour l'empêcher.
- L'absence de panneaux d'information syndicale dans plusieurs services et composantes.
- L'absence de prise en compte des remarques et réclamations faites sur l'emplacement et l'état des registres Santé et sécurité au travail (nombre de registres ne sont toujours pas à disposition dans des lieux neutres et accessibles à tout moment, information sur l'emplacement des registres dans les services et composantes, registres avec des pages déchirées, informations sur les mandatées CHSCT...).
- L'absence de travaux de remaniement de l'espace Santé et sécurité au travail sur l'Espace numérique de travail de l'établissement pour que les personnels puissent accéder facilement à l'information relative à la santé et la sécurité sur les lieux de travail (actions de prévention, plans de prévention, emplacement des registres, coordonnées des mandaté·es CHSCT...).
- La persistance de remontrances et pressions de toutes natures sur des personnels ayant procédé à un signalement dans le registre SST.
- Le refus de prise en compte de droits d'alerte et la non-utilisation des signalements dans les registres SST pour l'actualisation du DUERP et l'élimination des risques.
- La tentative de contournement du CHSCT pour la définition des moyens en temps attribués aux représentant·es du personnel au CHSCT, notamment pour les personnels enseignants.

Le syndicat CGT de l'Université Toulouse Jean Jaurès dépose un droit d'alerte pour :

- Manquement aux obligations de prévention et de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses de l'Université Toulouse Jean Jaurès telles qu'elles sont définies par la directrice 89/391/CEE du 12 juin 1989.
- Manquement aux obligations faites au chef d'établissement en matière de prévention des risques professionnels dans l'ESR tels que définis par l'article L 4121-2 du Code du Travail.
- Pratiques d'entrave au fonctionnement du CHSCT et ses prérogatives

Manquements et pratiques qui sont constitutifs d'atteintes aux Droits humains fondamentaux, d'une mise en danger de la vie d'autrui, d'une faute inexcusable de l'employeur ou du chef d'établissement au sens du Code de la Sécurité sociale.



Jean-Luc ANTONUCCI
Secrétaire du syndicat CGT-UT2J

À

Madame la présidente
de l'université Toulouse 2-Jean Jaurès

Toulouse, le 30 mars 2020

Nos réfs : 20/003/JLA

Madame la présidente,

Par voie électronique Monsieur le Vice-président du conseil d'administration, président du CHSCT, nous a fait parvenir votre projet de fiche n°5 du Plan de continuité des activités (PCA) relative au domaine *Vie institutionnelle* ayant pour objet les *Liens avec les partenaires sociaux*.

Dans un premier temps, la CGT relève que le titre de la fiche ne paraît pas très adapté. En effet, si nous étions des « partenaires sociaux » comme vous voulez le laisser entendre, vous auriez répondu à tous les courriers que nous vous faisons parvenir depuis plus d'une année maintenant. Courriers restés sans réponse comme, par exemple, le dernier courrier que nous vous avons fait parvenir le 27 janvier 2020 à propos de la situation de notre collègue et camarade de l'IUT de Figeac.

Dans le préambule de cette fiche, nous ne voyons nulle part inscrit que la **priorité** de l'équipe présidentielle est bien **la protection de la sécurité et de la santé physique et morale de TOUS les personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès**.

C'est pourtant votre obligation principale en cette période, quelles que soient les directives venant du gouvernement, du ministère ou du rectorat.

Nous ne comprenons pas pourquoi vous instrumentalisez la période actuelle pour réglementer ce que vous nommez « dialogue social ». Vous essayez en effet de décrire de manière exhaustive toutes les situations possibles de dialogue et vous tentez d'instaurer une gradation dans les délais de réponse de votre part, de 1 jour à 1 semaine, pour régir les conditions d'échange avec les organisations syndicales.

Nous ajoutons qu'une organisation syndicale, comme la CGT par exemple, se caractérise comme un collectif de travailleuses et travailleurs qui ne peut se réduire à une seule personne avec laquelle vous établiriez un contact privilégié.

Nous ne comprenons pas non plus pourquoi vous différenciez des instances comme le Comité technique (CT) et la Commission paritaire d'établissement (CPE) d'un côté et les commissions consultatives de l'autre. Par ailleurs, puisque vous ne les citez pas dans cette fiche, considérez-vous que le Conseil d'administration, le Conseil académique et les commissions qui le composent (commission de la recherche et commission de la formation et de la vie universitaire) ne relèvent pas de ce que vous voulez qualifier de « dialogue social » ? **Leur constitution et leur composition ne relèvent-elle pas aussi d'un processus électoral au sein de la communauté universitaire de l'UT2J ?**

CGT FERC Sup • Union Nationale des syndicats CGT des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche

CGT en toute liberté

CGT FERC Sup Université Toulouse 2-Jean Jaurès
Maison des solidarités (salle MS005)
5 allée Antonio Machado 31058 Toulouse cedex 9
05.61.50.47.67 • secretariat@cgt-utm.net • www.cgt-utm.net

Enfin, selon ce projet de fiche, vous qualifiez le CHSCT d'instance du « dialogue social ».

Le CHSCT n'est pas une instance de « dialogue social ».

Ce n'est pas une instance où la direction et les représentant·es du personnel mandaté·es par leurs organisations syndicales recherchent des compromis (politiques, financiers, « humainement supportables », organisationnels, etc.) sur la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des personnels de l'établissement.

La sécurité et la santé physique et mentale de TOUS les personnels qui travaillent dans l'établissement que vous dirigez NE SE NÉGOCIENT PAS.

On ne s'arrange pas avec le risque, on ne l'aménage pas. Vous avez l'obligation de l'éliminer et de mobiliser tous les moyens nécessaires pour cela.

La directive CEE/89/391 transcrite dans notre droit national notamment dans l'article L. 4121-2 du Code du travail, vous fait obligation de garantir aux travailleuses et travailleurs de votre établissement un travail et des lieux de travail sûrs et sains.

Ces obligations sont non dérogoires et supérieures à tout pouvoir hiérarchique.

Elles sont rappelées sur le site du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : <http://obligations-chef-etablissement.cgt-utm.net>

L'article 47 du décret 82-453 du 28 mai 1982 qui définit les prérogatives des CHSCT indique par ailleurs qu'ils ont pour mission :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le dernier point signifie très concrètement que les représentant·es du personnel siègent au CHSCT pour vous rappeler en permanence vos obligations en matière de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de toutes les travailleur·ses qui sont amené·es à exercer leurs métiers dans l'établissement que vous dirigez.

À aucun moment il ne s'agit de négocier. Il n'est indiqué nulle part que ces obligations doivent s'accommoder des moyens dont vous disposez, de circonstances particulières ou qu'il faut aménager le risque. **Vous avez, dans ce domaine, une obligation de moyens et de résultats : les atteintes à la santé des travailleur·ses sur leur lieu de travail sont interdites.**

Le terme « contribuer » signifie aussi que la cheffe d'établissement et son équipe ne peuvent pas faire seul·es. Ils ne peuvent pas s'affranchir du CHSCT pour remplir leurs obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleur·ses.

Ils doivent solliciter en permanence l'avis des représentant·es du personnel qui siègent au CHSCT pour que l'avis des travailleur·ses qui restent les meilleurs experts de leurs « travaux » puisse éclairer et nourrir utilement vos décisions et actions.

Par ailleurs, le CHSCT doit être consulté et son avis sollicité pour toute modification de l'organisation du travail.

Face à la crise sanitaire aiguë que traverse notre pays, vous avez décidé de la fermeture de l'établissement à compter du lundi 16 mars 2020.

CGT FERC Sup • Union Nationale des syndicats CGT des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche

CGT en toute liberté 

CGT FERC Sup Université Toulouse 2-Jean Jaurès

Maison des solidarités (salle MS005)

5 allée Antonio Machado 31058 Toulouse cedex 9

05.61.50.47.67 • secretariat@cgt-utm.net • www.cgt-utm.net

La semaine suivante, au matin du lundi 23 mars 2020, un message du Fonctionnaire sécurité défense de l'établissement annonçait qu'à compter du matin de ce même jour, l'accès aux campus était strictement interdit.

Donc, aujourd'hui notre établissement est bien fermé et hors d'état de fonctionner normalement, donc très concrètement, à l'arrêt.

Cependant, à la demande du gouvernement et du ministère, un Plan de continuité des activités (PCA) est mis en place et s'élabore progressivement.

Ce Plan de continuité des activités, pour l'ensemble des activités administratives, techniques, d'enseignement et de recherche constitue une modification majeure de l'organisation du travail dans l'ensemble de notre établissement.

Toutes les décisions de modification du fonctionnement de notre établissement, dans quelque domaine que ce soit, doivent donc être soumises à l'avis du CHSCT sans aucune restriction de domaines pour lesquels le CHSCT n'aurait prétendument pas compétence.

Or, jusqu'à ce jour, vous avez engagé nombre de modifications de l'organisation du travail, fait basculer brutalement plusieurs dizaines de personnels dans le télétravail, réorganisé le travail des services et composantes, choisi quelles étaient les activités essentielles, décidé de quels personnels devaient être à leur poste de travail sur les campus, sans aucune sollicitation du CHSCT pour qu'il puisse exercer ses missions.

Le syndicat CGT de l'université Toulouse Jean Jaurès n'acceptera aucune disposition visant à restreindre les missions et prérogatives du CHSCT de l'établissement.

D'autant plus dans la situation de crise sanitaire grave à laquelle tout notre pays est aujourd'hui confronté. Situation dans laquelle chaque travailleuse et travailleur peut être aujourd'hui exposé à un risque de contamination grave et être elle-même ou lui-même vecteur de propagation de l'épidémie.

Soyez assurée, Madame la présidente de notre attachement indéfectible aux valeurs du Service public et aux vertus de la Fonction publique.

Pour le syndicat CGT-UT2J, Jean-Luc ANTONUCCI
Secrétaire