

# Avis présentés au CHSCT le 07 mai 2020

## Votes

### Avis 1 à 13 :

#### 1. Avis : Responsabilité du Chef d'établissement de l'USMB et publication des avis votés en CHSCT du 7 mai 2020

Le CHSCT rappelle que le chef d'établissement, les chef·fe·s de service et directeur·ice·s de laboratoire ont obligation de garantir la sécurité et 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). Ils ont sur ces points une obligation de résultats, et ils engagent leur responsabilité civile et pénale. L'épidémie de Covid-19 ne les relève pas de leurs obligations.

**Vue l'urgence, le CHSCT demande que les avis votés ce jour soient diffusés à tous les personnels de l'établissement dès la fin de ce CHSCT.**

#### 2. Avis : Assurer le bon fonctionnement indispensable du CHSCT

La gestion de la crise sanitaire actuelle a largement reposé à l'Université Savoie Mont Blanc sur la mise en place d'une cellule de crise qui n'a intégré le secrétaire du CHSCT qu'après 1 mois de fonctionnement.

Le CHSCT rappelle que la participation du secrétaire du CHSCT ou d'autres membres du CHSCT à une cellule ou un groupe de travail, ne doit pas et ne peut pas se substituer aux obligations d'information et de consultation des instances des personnels (CT et CHSCT).

Il demande que le CHSCT soit directement informé et associé à toutes les mesures de prévention prises par l'USMB. Celui-ci doit être réuni à intervalles réguliers et rapprochés, le cas échéant par visioconférence.

#### 3. Avis : Documents à revoir

La situation d'urgence sanitaire créée par l'épidémie de Covid-19 a rendu indispensable une mise à jour des documents liés à la prévention des risques professionnels (liste non exhaustive) :

- a) Le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement
- b) Les programmes annuels de prévention de l'établissement
- c) Les plans de prévention

La priorité est de faire l'analyse des risques pour permettre de définir les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'établissement. Il est urgent d'y procéder en vue de la reprise d'activité prévue à partir du 18 mai.

#### *Pour rappel :*

##### *a) Mise à jour du document unique :*

*La situation d'urgence sanitaire créée par l'épidémie de Covid-19 a rendu indispensable une mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement.*

*Il doit être rappelé au chef d'établissement que l'article R4121-2 du code du travail (applicable à la fonction publique en vertu de l'article 3 du décret n° 82-453) ordonne que le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour « Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ».*

*Il est donc indispensable que l'établissement (et chaque service) procède à cette mise à jour, et, par conséquent, aussi à la mise à jour du programme annuel de prévention (article R4121-3 du même code), pour prendre en compte les risques professionnels engendrés par l'épidémie en cours, notamment :*

- *tous les risques sanitaires concernant la diffusion du virus Sras-Cov-2 ;*
- *les risques liés aux mesures de protection (risques chimiques dus à la sur-utilisation du gel hydro-alcoolique, port du masque sur longue durée, mauvaise utilisation du masque, etc.) ;*
- *les risques psycho-sociaux reliés ;*
- *les conditions de travail et de vie dans les logements pas adaptés ;*
- *le manque de formation ou d'outils adaptés pour le télétravail ;*
- *la peur de contaminer les collègues en venant sur place ;*
- *la peur d'utiliser les transports en commun.*

***b) Le programme annuel de prévention sera adapté en conséquence dans le respect des principes de prévention inscrits à l'article L4121-2 du code du travail et notamment :***

1. *Adapter le travail à l'homme (...)*
2. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (...)*
3. *Prendre des mesures de **protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.*

***c) Plans de prévention entreprises extérieures :***

*Les plans de prévention établis avec toutes les entreprises extérieures intervenant dans l'établissement (articles R4511-1 à R4514-10 du code du travail) doivent faire l'objet d'avenants. Le CHSCT doit être associés à l'élaboration des plans de prévention, conformément aux articles R4514-6 à R4514-10 du code du travail.*

*Les marchés passés avec les entreprises de nettoyage feront l'objet d'avenants de façon à garantir une désinfection au moins quotidienne des locaux (et pluri-quotidienne pour les sanitaires) selon des protocoles précis et contraignant (nature des objets à désinfecter, produits à utiliser, etc.). L'établissement devra s'assurer que le personnel des entreprises de ménage est correctement formé et qu'il est muni d'équipements de protection individuelle adéquats et fréquemment renouvelés (masques, gants jetables, vêtements adaptés, etc.). Un contrôle renforcé sera exercé sur la bonne exécution des marchés passés avec ces entreprises.*

#### **4. Avis : Les protections collectives et individuelles**

Le CHSCT demande que l'établissement applique toutes les dispositions nécessaires à la prévention du risque d'exposition au Covid-19 en son sein, notamment par l'application des consignes sanitaires générales.

Une attention particulière sera portée aux dispositifs d'aspiration et d'extraction d'air.

Les procédures d'entretien des locaux devront être adaptées.

Les équipements de protection individuelle (EPI), indispensables à la reprise de l'activité et face au Covid-19, doivent néanmoins être considérés uniquement comme dernière ligne de défense. L'accent devra être mis avant tout sur les mesures collectives de prévention, dont l'organisation du travail. La pénibilité et les modes d'organisation du travail doivent être réévalués au regard du port des EPI.

## **5. Avis : Mobiliser et renforcer le réseau des assistant·e·s de prévention**

Le CHSCT demande que l'établissement accorde des décharges de service aux assistant·e·s de prévention afin de leur permettre :

- de bénéficier de formations adaptées leur permettant d'exercer leurs missions dans le contexte actuel ;
- d'assurer la formation des agents, notamment à l'utilisation des EPI, dont les masques ;
- de s'assurer que les mesures de prévention soient bien mises en œuvre sous la responsabilité du chef de service ;
- de relayer les informations.

Le CHSCT demande une présentation complète du listing des assistant·e·s de prévention ainsi que leurs périmètres d'actions et temps de formations afin d'assurer leurs missions.

## **6. Avis : Information du personnel**

Pendant la période de la pandémie il faut maintenir la communication du chef d'établissement vers les personnels, en tenant compte du droit à la déconnexion et de la charte d'usage des mails émanant du CHSCT (votée en février 2017). Le CHSCT demande que le chef d'établissement utilise tous les moyens à sa disposition pour informer régulièrement les agents au sujet du Plan de Reprise d'Activité (PRA), des évolutions des situations de travail, des décisions des différentes cellules de crise. Le volet informatif est capital pendant cette période.

## **7. Avis : Risques psychosociaux**

Le CHSCT demande que l'établissement porte une attention particulière aux :

- **personnels travaillant sur site** : risques engendrés par l'angoisse de la contamination et de celle des proches, conflit de valeurs avec l'attachement au service public qui en résulte ;
- **personnels travaillant à domicile** : risques liés au télétravail, exacerbés par l'absence de formation, par l'éloignement permanent du lieu de travail habituel et par des conditions souvent peu propices au maintien de la séparation vie privée/vie professionnelle ;
- **personnels en autorisation spéciale d'absence** : perte de contact avec la situation de travail, perte de repères, sentiment d'abandon, sentiment de culpabilité ;
- **sentiments d'inégalité de traitement entre agents placés en télétravail et agents placés en ASA** (congés, sentiment d'inutilité, etc.).

## **8. Avis : Personnels vulnérables**

Le CHSCT demande que les personnels les plus vulnérables ne soient pas tenus de travailler en présentiel.

L'intervention du médecin de prévention est requise pour autoriser ou non le retour sur site : en particulier, il examinera la situation des agents concernés par les critères pathologiques définis par le Haut Conseil de la santé publique (HCSP).

De plus, une attention particulière sera portée aux jeunes parents isolés et étudiants isolés en particulier les étrangers.

## **9. Avis : Fonctionnement des CHSCT**

Le CHSCT demande que, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le CHSCT s'en tienne au périmètre Covid-19 quant aux dispositions exceptionnelles de l'ordonnance (non-respect des

délais réglementaires, ...), et ne valide en aucun cas des dispositions pérennes sans lien avec la situation sanitaire.

Il rappelle que selon l'article 13 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, la possibilité offerte à l'administration de ne pas procéder à la consultation préalable des instances représentatives du personnel (sans pour autant l'interdire) concerne exclusivement les projets de texte réglementaire ayant directement pour objet de prévenir les conséquences de la propagation du Covid-19 ou de répondre à des situations résultant de l'état d'urgence sanitaire. Elle ne dispense pas l'administration d'informer ces instances, ni de son obligation de communiquer au CHSCT tout document relatif à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT demande à être associé à toutes les mesures de prévention prises par l'établissement. Il doit être réunis à intervalles réguliers et rapprochés, le cas échéant par visioconférence. Le principe de l'association des représentant·e·s du personnel à la définition des mesures de prévention a été très récemment rappelé par la Cour d'Appel de Versailles (arrêt du 24 avril 2020, Amazon France Logistique SAS\*) :

*\*" -Sur l'évaluation des risques et la modification des documents uniques d'évaluation des risques :*

*Si la réglementation n'impose pas de méthode particulière pour procéder à l'évaluation des risques professionnels, la méthode retenue doit permettre d'appréhender la réalité des conditions d'exposition des salarié·e·s aux dangers. Ainsi, la circulaire n°6 DTR du 18 avril 2002 énonce que l'évaluation des risques constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salarié·e·s à des dangers ou à des facteurs de risques et qu'elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention et d'élimination des risques qu'elle va susciter, que cette approche "doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise."*

*La pertinence de l'évaluation des risques comme première étape de prévention repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail de sorte que, outre qu'il y a lieu de respecter le droit d'expression des salarié·e·s sur leurs conditions de travail, leur participation en ce qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre, est indispensable. Ainsi, l'INRS préconise que l'évaluation des risques s'opère par unités de travail en y associant les salarié·e·s.*

*Par ailleurs, ainsi que le relève la circulaire, l'évaluation des risques gagnera en qualité si l'employeur entame une approche pluridisciplinaire en convoquant des compétences médicales (notamment médecine du travail), techniques et organisationnelles."*

Le CHSCT demande au chef d'établissement de s'assurer que les représentant·e·s du personnel des CHSCT auront accès à tous les bâtiments par l'employeur, afin qu'ils puissent s'assurer des conditions de travail, de santé et de sécurité des agents (article 74 du décret n° 82-453) et ce dès le 11 mai 2020.

## **10. Avis : Télétravail/travail à distance - "régularisation"**

Le télétravail est source de risques professionnels, notamment lorsque les travailleur·euse·s concerné·e·s n'y ont pas été préparé·e·s. Les risques professionnels sont en lien avec l'isolement, l'organisation du travail à distance, la difficulté d'assurer la séparation entre activité professionnelle et vie familiale, etc. Ce dernier point est particulièrement sensible puisque nombre de télétravailleur·euse·s doivent également assurer la garde de leurs enfants.

Depuis le 16 mars, le travail à distance a été pratiqué par de nombreux agents, sans équipement, sans formation, ni prévention des risques professionnels. Il convient désormais

de régulariser cette situation puisque le télétravail s'inscrit dans la durée, afin de garantir la santé et la sécurité des télétravailleur·euse·s :

- fourniture par l'employeur à tous les télétravailleur·euse·s des équipements nécessaires : ordinateur équipé pour la visio-conférence et doté des logiciels ad hoc, téléphone ou modem 4G, chaise de bureau...
- formation formalisée aux techniques nécessaires, aux logiciels utilisés, aux procédures liées à la sécurité informatique...
- information sur l'organisation du travail à distance, sur les modalités de réunion, de coordination, de contrôle du travail...
- information sur les droits à la déconnexion : horaires de travail identifiés, encadrement des sollicitations, séparation claire de l'espace et du temps de travail et des activités privées...
- information sur les risques liés au travail sur écran (fatigue oculaire, insomnie, TMS, ...), à l'utilisation prolongé d'écouteurs...
- définition claire du "télétravail partiel" quand celui-ci s'exerce en présence d'autres personnes, en particulier des enfants

## **11. Avis : Médecine de prévention**

La présence de médecins de prévention, outre qu'il s'agisse d'une obligation réglementaire, est indispensable pour permettre aux personnes à risques ou ayant des personnes à risques dans leur entourage d'obtenir des aménagements de poste ou de conditions d'exercice tout en préservant le secret médical (art. 26 du décret n° 82-452).

Le CHSCT réitère sa demande de recrutement d'un psychologue du travail. Il semble évident que le confinement génère plusieurs situations de souffrance et il sera de même avec la reprise d'activité. Ce recrutement s'intégrera sur le long terme afin de réduire les risques psychosociaux au sein de l'établissement.

## **12. Avis : Les carences de l'Etat s'agissant des tests**

Le CHSCT constate que la reprise d'activité, fût-elle très progressive, est amorcée à compter du 18 mai 2020 sans possibilité de tests (virologiques ou sérologiques) pour les agents invités à revenir sur leur lieu de travail.

La détection de cas Covid-19 doit engager, de la part de l'établissement, des procédures d'information des personnes ayant pu être exposées.

## **13. Avis : Registre Santé sécurité au travail**

Le CHSCT demande qu'un registre numérique santé sécurité au travail, accessible en ligne, soit mis en place dès la fin de ce CHSCT pour une durée courant jusqu'au retour à une situation normale de travail pour l'ensemble des personnels.