



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE
TRAVAIL**

MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

Réunion du 3 septembre 2020

**AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

Réunion du 3 septembre 2020

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>1 – Avis sur la convocation du CHSCT</p> <p>Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR rappellent à Madame la ministre que les ordonnances prises dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire s'éteignent avec elle ou dans les trois mois après le 10 juillet ; donc les délais de convocation et d'envoi des documents sont de nouveau en vigueur. Ils regrettent la convocation en urgence de ce CHSCT alors que les conditions de la rentrée 2020 pouvaient être anticipées dès le CHSCT du 20 juillet 2020.</p> <p>Le CHSCT MESR note d'ailleurs que certaines de ses recommandations du 20 juillet 2020 ont finalement été prises en compte dans cette nouvelle circulaire. IL regrette qu'elles n'aient pas été intégrées à la circulaire discutée le 20 juillet 2020 et publiée le 6 août 2020, alors que de nombreuses universités étaient fermées et qu'elles auraient pu mieux prévoir et organiser la rentrée universitaire 2020-2021.</p> <p>2. Avis sur la consultation des CHSCT d'établissement</p> <p>Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR demandent que les mesures de prévention soient présentées pour avis dans les CHSCT d'établissement, et de rappeler cette obligation dans tous les documents ministériels, dont cette circulaire et ses annexes.</p> <p>3. Avis sur les tests Covid-19 sur les sites des établissements de l'ESR Dans la continuité de son avis du 20 juillet 2020, le CHSCT MESR préconise que les chefs d'établissements de l'enseignement</p>	<p>Avis 1 :</p> <p>L'évolution de la situation sanitaire changeante impose une mise à jour des textes en vigueur en la matière. De plus, le respect du dialogue social nécessite que ces projets soient soumis à votre examen, même dans l'urgence.</p> <p>Concernant la prise en compte de vos recommandations en séances plénières du CHSCTMESR, je souhaite vous assurer qu'elles sont systématiquement reprises dans les projets de circulaires ou les foires aux questions mises en lignes sur le site du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr) ainsi que sur le site de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (https://services.dgesip.fr/).</p> <p>Avis 2 :</p> <p>Dès les premières directives données aux chefs d'établissements dans le cadre de la crise sanitaire, ces derniers ont été invités à présenter aux CHSCT locaux les mesures de prévention à mettre en œuvre.</p> <p>Toutefois, l'évolution rapide de la situation sanitaire a pu conduire les établissements à mettre en place des mesures en urgence sans possibilité de consulter préalablement les instances.</p> <p>Avis 3 :</p> <p>A la date du 3 septembre 2020, les tests salivaires n'étaient pas</p>

supérieur et de la recherche, en lien avec les autorités sanitaires et sociales (ARS, CHU, CPAM, ...) et avec la médecine du travail, déploient sur les sites des dispositifs permettant aux étudiants et aux personnels de subir des tests virologiques (prélèvement nasaux et salivaires) et sérologiques rapides (TRODs) gratuits, massifs et rapides. L'option de tests salivaires, plus faciles et rapides à déployer, moins intrusifs et douloureux pour les personnes testées, doit absolument être envisagée, comme le préconise l'HCSP, dès leur mise sur le marché.

4. **Avis sur les cas contact, ASA et journée de carence**

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR demandent à Madame la ministre que les personnes identifiées "cas contact" soient mises en autorisation spéciale d'absence (ASA) le temps de la quarantaine (quatorzaine) lorsque le télétravail n'est pas possible. En cas d'arrêt de travail, ils demandent que les agents, qu'ils soient personnes vulnérables ou non, ne soient pas soumis au jour de carence, afin que le risque de perdre une journée de salaire, dans un contexte de paupérisation de la fonction publique, ne conduise pas à des transmissions du virus évitables.

autorisés par les autorités de santé (avis du HSCP).

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) a mis en place par la suite des campagnes de tests massifs gratuits, destinés aux personnels et aux étudiants en complément des actions de dépistage mises en place par les autorités de santé.

Avis 4 :

La circulaire du Premier ministre du premier septembre 2020 apporte les précisions suivantes :

« Les agents publics présentant l'une des pathologies mentionnées à l'article 2 du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 seront, lorsque le télétravail n'est pas possible, placés en autorisation spéciale d'absence, sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

Pour les autres agents présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail présentielle est décidée par le chef de service au regard des besoins du service (...).

Les agents dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail et qui, malgré les mesures mises en place par leurs employeurs, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, qu'ils doivent justifier leur absence du service en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, la prise de congés annuels, de jours de récupération du temps de travail ou encore de jours du compte épargne-temps.

Tout agent absent du travail et qui justifiera d'un arrêt de travail

5. **Avis sur les personnes vulnérables, ASA et les EPI**

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR demandent à Madame la ministre que les personnes vulnérables au sens du HCSP (https://www.hcsp.fr/Explore.cgi/Telecharger?NomFichier=hcspace20200420_covperrisetmesbarspccesper.pdf) (au sens ancien) soient équipées d'Équipements Individuels de Protection (EPI). Si le travail sur site n'est pas possible, ils doivent être mis en ASA, à moins que le télétravail soit possible.

délivré par son médecin traitant, sera placé en congé de maladie selon les règles de droit commun ».

Postérieurement à la date du CHSCT, la Loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 a prévu dans son article 217, par dérogation au I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, la suspension du jour de carence pour les agents publics testés positifs à la covid-19, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret n°2021-15 du 8 janvier 2021 publié le 9 janvier 2021 est venu fixer les conditions de mise en œuvre de cette mesure dérogatoire.

Avis 5 :

Les établissements sont destinataires de directives les invitant à appliquer les mesures renforcées afin d'apporter une protection adaptée à la situation des personnels vulnérables.

La circulaire du Premier ministre du premier septembre 2020 apporte les précisions suivantes :

« Les agents présentant l'un des facteurs de vulnérabilité rappelés dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020, le télétravail est la solution à privilégier lorsque les missions exercées s'y prêtent.

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail présente est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent bénéficie des conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque: 4 heures);
- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains;
- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.) ».

6. Avis sur le télétravail

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR recommandent que le télétravail, au sens du décret n° 2020-524, soit privilégié pour l'ensemble des personnels de l'ESR, conformément à la circulaire du Premier Ministre du 1er septembre afin "de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux" et dans les transports en commun, contrairement aux propos de madame la ministre de l'ESR.

Avis 6 :

Depuis le début de la crise sanitaire, nous nous efforçons d'apporter les ajustements réglementaires aux textes applicables dans notre secteur afin de répondre à la nécessité d'une vigilance renforcée, dans le respect du cadre réglementaire national et des spécificités des établissements et organismes de recherche.

Plus particulièrement, la circulaire ministérielle du 7 septembre 2020 dont le projet a été soumis à votre examen lors de la séance plénière du CHSCTMESR du 3 septembre et modifié en tenant compte de vos propositions d'amendements, répond à ce même souci et s'appuie notamment sur les dispositions de la circulaire du 1er ministre du 1er septembre 2020 qui précise que « le télétravail demeure une pratique qu'il convient de continuer à favoriser, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus SARS-CoV-2 et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux, ainsi que l'affluence dans les transports en commun, en particulier dans les zones de circulation active du virus, dites « zones rouges ». Je vous demande de porter une attention soutenue à son organisation et à son développement, dans une limite en nombre de jours télétravaillés qui pourra être modulée en fonction de la situation épidémiologique territoriale et devra se concilier avec les nécessités de service ».

7. Avis sur l'évaluation des risques professionnels en période de Covid19

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR rappellent que l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels, en particulier s'agissant des mesures de prévention liées au Covid-19, comme les réorganisations du travail, la distanciation physique, l'usage systématique et prolongé (10h/jour 5j/semaine) des masques en tissus. Il rappelle que les règles de la prévention préconisent d'appliquer en priorité la prévention primaire et des moyens de protection collective.

Que les moyens nécessaires en postes et en matériel soient affectés aux réorganisations (personnel chargé du nettoyage, de la maintenance, heures de service pour les enseignements et préparations des salles, pour le dédoublement des cours, dispositifs techniques - vidéoprojecteurs, micros, ordinateurs, etc.) ; qu'un bilan des systèmes de ventilation et climatisation/chauffage soit réalisé systématiquement pour toutes les salles de cours quant aux risques de recyclage d'air qui pourraient transporter le virus ;

Qu'une jauge soit définie et affichée pour tous les amphithéâtres et toutes les salles de l'université en fonction de leurs capacités d'aération et de ventilation : une salle ou un amphi sans possibilité d'aération ou avec une ventilation insuffisante ne devrait pas être utilisé ;

que des systèmes limitant la circulation des gouttelettes comme des plaques de plexiglas soient envisagés pour tous les postes de travail exposés à des personnes nombreuses, poste d'enseignants compris ;

Que des systèmes portables d'amplification de la voix soient mis à disposition des enseignants qui le souhaitent ;

Que des règles d'utilisation et de nettoyage des micros et équipements informatiques soient mises en place ;

Que la durée des cours soit aménagée pour autoriser aux enseignants une pause d'au moins 10 minutes par heure de cours, l'enseignement avec masque étant particulièrement éprouvant (évaluation des risques, préconisations et inscription dans le DUERP).

Avis 7 :

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI), au travers des chefs d'établissement, a confirmé l'obligation d'évaluer les risques professionnels et notamment ceux en lien avec la situation sanitaire et de mettre en œuvre les mesures de protection adaptées et renforcées.

Au plan local, des efforts ont été déployés sur les moyens nécessaires à la mise en place de ces mesures de prévention renforcées.

De plus, les établissements ont été invités à remonter les éventuelles difficultés financières liées à la mise en place de ces mesures de prévention imposées par la situation sanitaire. Comme annoncé à l'occasion des précédentes séances du CHSCTMESR, le MESRI travaille sur les modalités d'appui financier aux établissements.

Par ailleurs, les mesures de prévention mises en place au sein des établissements sont identifiées lors de la mise à jour des DUERP, rappelées aux chefs d'établissement dès le début du mois de mai 2020 au travers de la circulaire de préparation du déconfinement du 3 mai 2020.

Ce point d'attention a été intégré dans les orientations stratégiques ministérielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche portant sur l'année 2021, qui ont été débattues et adoptées en CHSCT ministériel lors de la séance du 17 novembre 2020. Ces OSM indique que « les établissements sont invités à évaluer les risques engendrés par la crise sanitaire et à intégrer cette évaluation au document unique d'évaluation des risques professionnels. Cette évaluation prendra en compte le risque sanitaire ainsi que l'ensemble des risques liés aux modifications des conditions de travail, comme le travail à distance, l'enseignement hybride ou à distance, la charge de travail, le fonctionnement des collectifs de travail, les risques liés à l'isolement, la ventilation des locaux, ...

Les conclusions de l'évaluation des risques et des mesures de prévention seront présentées en CHSCT ».

8. Avis personnes vulnérables

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020, repris dans la circulaire 6098-SG du premier ministre, du 1er septembre 2020, réduit le nombre de pathologies pour pouvoir être déclarée personne vulnérable ou bénéficier d'un certificat d'isolement pour accompagner une personne vulnérable.

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR sont extrêmement préoccupés par la situation des personnes qui étaient déclarées vulnérables dans la version du 25 avril 2020, article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020, et qui ne sont plus dans cette catégorie dans ce nouveau décret et ne comprend pas que des personnes pour lesquelles une infection par le COVID-19 représente un réel danger vital soient à nouveau obligées d'être exposées.

Les représentants du personnel siégeant au CHSCT MESR demandent à la Madame la ministre que toutes les personnes vulnérables au sens du rapport du HCSP du 14 mars 2020 (réactualisé le 20 avril) https://www.hcsp.fr/Explore.cgi/Telecharger?NomFichier=hcspa20200420_covperrisetmesbarspccesper.pdf puissent bénéficier d'une ASA lorsque le télétravail n'est pas possible, ainsi que les personnes vivant avec une personne vulnérable.

Avis 8 :

Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a été abrogé le 1er septembre 2020. Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) applique désormais les dispositions du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, qui « fixe de nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 » et « une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020. »

Les modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables dans la fonction publique ont été précisées dans la circulaire DGAFP du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables, qui précise que « la prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci et sur la base d'un certificat délivré par un médecin traitant. Le certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie remplir le critère d'âge mentionné au a) du 1 de la présente circulaire [être âgé de 65 ans et plus].

Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique (...).

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

9. Avis horaires et temps de travail

Le CHSCT du MESR préconise que l'adaptation des horaires, ainsi que la modulation du temps de travail, soient envisagées pour les agents qui le peuvent et qui le souhaitent, afin "de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux", mais aussi dans les restaurants universitaires et les lieux de restaurations collectives, obligés de respecter les règles sanitaires et de diminuer drastiquement leurs capacités d'accueil. La journée continue de 6h maximum devrait être envisagée autant que de possible,

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin du travail, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA ».

Les personnes vivant avec des personnes vulnérables peuvent être placés en télétravail toutes les fois où cela est possible. Lorsque leurs missions ne sont qu'accessoirement télétravaillables ou non télétravaillables, il convient de mettre en œuvre des conditions d'emploi aménagées telles que fixées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020, à savoir :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail ;
- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;

- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.)

La circulaire du Premier précitée précise que « les agents dont les missions ne peuvent être exercées en télétravail et qui, malgré les mesures mises en place par leurs employeurs, estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel, doivent justifier leur absence du service en sollicitant, sous réserve des nécessités du service, la prise de congés annuels, de jours de récupération du temps de travail ou encore de jours du compte épargne-temps » et « qu'à défaut, tout agent absent du travail et qui justifiera d'un arrêt de travail délivré par son médecin traitant, sera placé en congé de maladie selon les règles de droit commun ».

Avis 9 :

L'adaptation des horaires et la modulation du temps du travail peuvent relever des mesures organisationnelles mises en œuvre par les établissements à la suite de l'évaluation des risques en lien avec la situation sanitaire (voir la réponse apportée à l'avis n°7 de la présente séance).

comme une modulation du temps de travail exceptionnelle, et nous insistons également sur la modularité horaire à l'intérieur des services afin de diminuer la présence physique simultanée dans les bureaux ainsi que l'étalement de l'accueil du public permettant aussi de diminuer l'affluence dans les transports.

Sur ce sujet, la circulaire DEGESIP portant sur les Orientations pour les opérateurs du MESRI relatives à la préparation de la rentrée universitaire 2020 indique que « pour faciliter le respect de ces règles, une plus grande amplitude horaire d'utilisation des locaux pourra être utilement recherchée en lien avec les autres acteurs concernés (CROUS, organismes de transport, collectivités...). Les établissements peuvent se référer au protocole national de déconfinement pour les entreprises, publié par le ministère du travail le 24 juin 2020 ».