

**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 26 mars 2020

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis 1 :</p> <p>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."</p> <p>Le CHSCT MESR demande à être réuni de façon hebdomadaire tant que nos établissements restent fermés. Décliner vers tous les établissements la demande d'une réunion hebdomadaire.</p> <p>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.</p> <p>Avis 2 :</p> <p>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.</p>	

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,

Le « Vademecum FAQ administratives MESRI » élaboré par la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) disponible à la fois sur le site internet du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche¹ et sur le portail d'offres de services de la DGESIP² comporte des fiches d'information, de consignes ou de règles à suivre à destination des agents et des établissements dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19. Ainsi, les fonctions nécessitant une présence physique prévues dans le plan de continuité de l'activité (PCA) et les agents concernés y sont détaillées.

Ce vademecum prévoit également les mesures nécessaires qui doivent être prises pour garantir la santé et la sécurité des agents.

S'agissant des mesures prises par les différents établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, chaque secrétaire de CHSCT peut proposer d'inscrire ce bilan à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CHSCT d'établissement.

Dès le début du confinement, les Plans de Continuité d'Activité (PCA) ont été activés et le travail à domicile à distance est devenu la forme officielle de travail pendant toute cette période. Ce mode de travail n'est pas forcément compatible avec les missions de chacun et les contraintes liées au PCA nécessitant la

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

² <https://services.dgesip.fr/>

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 plan de continuité d'activité (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 touchés, doivent être informés sur leurs droits à reconnaissance d'accident de service ou de maladie professionnelle face au Covid-19.

présence des agents sur site. Aussi outre les agents déclarés en travail à distance du fait de la crise sanitaire, les autres agents se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- télétravail habituel,
- autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfants,
- ASA pour missions non compatibles avec le télétravail,
- congés maladie.

Parmi les activités du PCA figurent la paie et la chaîne des dépenses ce qui permet d'assurer la paie de tous les agents pour la période du confinement quelle que soit leur position. En raison du service minimal, les rémunérations perçues seront identiques à celles versées en mars. Une régularisation des situations pourra ainsi être faite à l'issue de confinement. Il n'y aura donc aucun impact sur la rémunération des agents durant la période de confinement.

S'agissant des droits à congés, l'ordonnance présentée en Conseil des ministres mercredi 15 avril³ et prise en application de la loi d'urgence du 23 mars dernier comporte plusieurs mesures destinées à organiser, pendant la période de confinement, la gestion des jours de RTT et de congés annuels des agents aujourd'hui placés en autorisation d'absence (ASA), mais aussi ceux exerçant leurs fonctions en télétravail⁴.

Le « Vademecum FAQ administratives MESRI » élaboré par la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) disponible à la fois sur le site internet du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche⁵ et sur le portail d'offres de services de la DGESIP⁶ comporte des fiches d'information, de consignes ou de règles à suivre à destination des agents et des établissements dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19. Ainsi, les fonctions

³ Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

⁴ Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

⁵ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

⁶ <https://services.dgesip.fr/>

<p>Avis 7 :</p> <p>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</p>	<p>nécessitant une présence physique prévues dans le plan de continuité de l'activité (PCA) et les agents concernés y sont détaillées. Ce vadémécum prévoit également les mesures nécessaires qui doivent être prises pour garantir la santé et la sécurité de ces personnes. De plus, il liste les agents les plus vulnérables, tels que définis par le Haut conseil de la santé publique (les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie, les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale, les femmes enceintes à partir du 3eme trimestre de grossesse, ...), et les personnes malades qui ne peuvent participer à un PCA en présentiel. Pour ces agents, le télétravail est préconisé. En cas d'impossibilité de télétravailler, une autorisation spéciale d'absence est alors délivrée par le chef de service.</p> <p>Le 21 avril 2020, le ministre de la Santé a annoncé que la Covid-19 allait être automatiquement reconnu comme maladie professionnelle pour tous les soignants, quels qu'ils soient et quel que soit leur lieu d'exercice, à l'hôpital, en Ehpad ou en ville.</p> <p>L'élargissement de ce dispositif à d'autres personnels non soignants (fonctionnaires des trois fonctions publiques ou salariés du privé) n'est pas envisagé.</p> <p>Le dispositif d'accompagnement des agents et de leurs droits se décline en plusieurs points :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pour accompagner les agents et les établissements dans le cadre de la crise sanitaire, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a élaboré des fiches thématiques. Accessibles à partir du site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche⁷ et également disponibles sur l'offre
---	---

⁷ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

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.

de services de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, D.G.E.S.I.P.⁸, ces fiches contiennent, entre autres, des informations sur les modalités d'enseignement à distance, la continuité de l'activité dans les établissements de l'ESRI, les modalités d'application du télétravail en période de confinement, ...

2. la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a précisé dans sa note « Covid-19, télétravail occasionnel » (disponible sur internet) qu'au cours de cette période de crise sanitaire, les règles du droit public relatives à la responsabilité de l'administration du fait des agents ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail. Ainsi, tout accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

3. Les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche ont mis en place des cellules d'écoute permettant aux agents qui éprouveraient le besoin d'être accompagnés durant la période de confinement et/ou d'être aidés à faire face à des difficultés professionnelles ou privées. Ils indiquent également sur leur site les numéros d'organismes pouvant être appelés (SOS Amitiés, Suicide écoute, ...). De plus, le partenariat que le ministère entretient avec la MGEN est maintenu et permet à tous les agents qui en éprouvent le besoin, de recourir au numéro de l'espace d'accueil et d'écoute suivant : 0 805 500 005 * (service et appel gratuits) et d'échanger avec un psychologue.

Enfin, pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, le Gouvernement a souhaité qu'un dialogue social de qualité soit maintenu entre les employeurs publics et les représentants du personnel de la fonction publique.

C'est pourquoi l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des

⁸ <https://services.dgesip.fr/>

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.

établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire a rendu applicables les modalités de l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial à ces instances afin de définir l'organisation de ces instances.

Le ministère a élaboré des fiches dans le cadre du plan de continuité pédagogique afin d'accompagner au mieux les enseignants du supérieur et les établissements dans leurs démarches. Ces fiches sont accessibles à partir du site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche⁹ et également disponibles sur l'offre de services de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, D.G.E.S.I.P.¹⁰. Elles contiennent, entre autres, des informations sur les modalités d'enseignement à distance, les ressources documentaires en ligne et à distance, ...

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche propose sur la page d'accueil de son portail internet¹¹ «TOUS MOBILISES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR #SupSolidaire», dans la sous partie « je suis étudiant » :

- des numéros et sites utiles en cas de besoin d'aide (aides d'urgence, soutien psychologique, ...),
- des initiatives solidaires (chaînes de solidarité, actions de solidarité pour les étudiants en situation de handicap, ...),
- des mesures prises pour accompagner les étudiants pendant la crise sanitaire comme des aides alimentaires et à l'achat de produits de première nécessité sont mises en place dans les Crous pour les résidents confinés ou des aides

⁹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

¹⁰ <https://services.dgesip.fr/>

¹¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

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 télé travailler.

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.

financières sont d'ores et déjà accessibles, via les services sociaux des Crous, pour tous les étudiants qui en ont besoin.

En préambule, il convient de rappeler que le télétravail constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.

D'une part, il est juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel. En effet, dans son arrêt n°389598 du 25 novembre 2015 le Conseil d'État a considéré que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 prévoyant que les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions en télétravail s'appliquent même en l'absence de mesures réglementaires.

D'autre part, l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique. Enfin, le décret du 5 mai 2020¹² modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Je vous rappelle qu'à situation exceptionnelle, pour certains postes de travail, le développement du travail à distance dont le

¹² Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

télétravail grâce aux outils personnels, est une solution permettant à la fois d'assurer la continuité de l'activité des services et de limiter sensiblement l'exposition des agents aux risques.

Ainsi les agents sont autorisés à utiliser leurs équipements personnels (ordinateur, Smartphone, tablette, etc.) pour accéder aux données de leur administration/service/... dans un contexte professionnel. Pour faciliter les échanges, de nombreux outils en ligne et gratuits permettent de faciliter les échanges et d'organiser des réunions à distance.

La cybersécurité ne devant toutefois pas être négligée, l'employeur accompagne ses agents pour sécuriser leurs échanges en leur rappelant les règles pour sécuriser le travail à distance avec des outils personnels.