



Compte-rendu CT-CHSCT du 6 mai

Présents : Elus CT-CHSCT, Président (Jacques Bahi), VP RH (Benoit Géniaut), DGS (Rabia Degachi), DRH (Khayra Bouderbali), Directrice de Cabinet (Lydia Djefalia), Responsable hygiène&sécurité (Laurent Leroy), Fonctionnaire sécurité défense (Thierry Blond), Service médico-social.

Durée : 13h30-18h (puis 20h uniquement CHSCT) en visio Zoom

Propos liminaires

L'intersyndicale a déploré l'absence de sollicitation des instances représentant les personnels dans la préparation des différents plans. Le Président a reconnu avoir tardé à réunir les instances mais avoir été guidé par un souci d'efficacité et absolument pas par une quelconque défiance à l'égard des syndicats.

Il a indiqué que le DSIN (Direction des services informatiques) est absent depuis mi-février mais le service a continué à fonctionner normalement (sic). Laurence Ricq est devenue la nouvelle VP CFVU tout en restant directrice de la formation continue (cette dernière information n'a pas été diffusée).

Plan de reprise d'activité

Evolution de la situation des personnels (Télétravail, travail sur site, ASA)

Le principe étant le prolongement du "télétravail", le retour sur site n'est pas totalement exclu et peut être sollicité par le responsable administratif. Il faut donc identifier ceux qui devraient revenir et mettre en place des processus d'autorisation d'accès.

Des arrêtés vont réglementer l'accès aux personnels identifiés dans le PRA, mais aussi aux étudiants.

Chaque semaine, les personnes autorisées doivent être listées par les directeurs de composante, de laboratoire, les chefs de service et ce listing sera transmis à la présidence. Nous vous conseillons donc de faire remonter vos besoins auprès de vos chefs de service ou directeurs de composante et de laboratoire. Si vous ne faites pas partie du PRA, vous ne pourrez pas revenir dans les locaux. Cependant, des autorisations d'accès ponctuelles pourront être accordées. Il faut en faire la demande auprès de votre chef de service ou directeur de composantes / laboratoire qui transmettra la demande au Président de l'université (notamment pour récupérer du matériel).

A défaut, puisque la situation du travail à distance se poursuit, il convient que les personnels soient équipés comme il se doit pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions : la débrouille

qui a été la règle pour une partie des collègues n'est pas acceptable. Nous devons donc faire remonter les besoins pour améliorer la qualité de nos conditions de travail.

Rappelons ici un principe de base qui vaut pour tous les personnels de l'université, enseignants compris : l'usage de matériel personnel (téléphone, ordinateur, imprimante, scanner, webcam, électricité...) n'est pas normal. Il est de plus en plus probable que cette situation de travail à distance perdure et il faut que l'université prenne pleinement conscience de cet enjeu et envisage les mesures nécessaires.

Concernant la garde d'enfants, deux situations seront à distinguer après le 1er juin :

- Lorsque les établissements d'accueil des enfants sont ouverts, les agents décidant de ne pas y envoyer leurs enfants prendront des congés annuels ou des RTT pour en assurer la garde ;
- Lorsque les établissements ne sont pas en mesure d'accueillir les enfants, l'employeur propose un télétravail sur la base d'un certificat de refus d'accueil délivré par l'établissement scolaire et, à défaut, place les agents en ASA.

Nous dénonçons ici la communication gouvernementale qui faisait du retour à l'école un choix des parents, basé sur le volontariat. Ce volontariat ne se pose pas de la même façon pour tout le monde. Une personne seule, sans possibilité de garde n'aura d'autre choix que d'envoyer son enfant à l'école avec toute la culpabilité et l'inquiétude que cela peut entraîner, tellement les conditions sanitaires ou psychologiques ne sont pas garanties. Ces questions de volontariat sont problématiques et mettent en exergue les inégalités.

Concernant les équipements, trois masques par jour pour chaque agent doivent être prévus ainsi que du gel hydro-alcoolique sur l'ensemble des sites de l'université. L'absence de protections doit être remontée directement à M. Leroy ou à un membre du CHSCT.

Pour ceux qui vont revenir, il faut prévoir des plages horaires étendues liées à des contraintes de déplacement ou de réouverture d'écoles pour ceux qui ont des enfants.

Les lieux de convivialité ainsi que la restauration CROUS (hormis la vente à emporter à La Bouloie) n'ont pas vocation à réouvrir. Le travail en demi-journée peut être une solution à envisager pour pallier le problème de restauration. La possibilité de manger un repas froid sur place (dans son bureau ou l'extérieur) est aussi évoquée.

Compte tenu de la fermeture des lieux de convivialité et le non accès à des matériels tels que frigo, micro-ondes etc et aux CROUS, nous demandons que l'Université compense financièrement ce manque aux personnels présents sur site durant la pause méridienne. Pour l'instant cela n'est pas encore accepté.

Président, DGS et DRH ont répété qu'il fallait que les personnels adhèrent car la sortie de crise va être difficile et le mot d'ordre est "agilité" (répété une bonne vingtaine de fois).

Une première phase d'observation d'un mois (jusqu'au 12 juin) permettra d'adapter le PRA progressivement. Suivant l'évolution sanitaire, des assouplissements pourront avoir lieu à partir du 12 juin.

Un retard dans la livraison de masques repousse le PRA d'une semaine : il ne devra pas débuter avant le 18 mai. Il y aura une distribution de masques dans chaque composante. 24 à 48h sont prévues en amont pour préparer les lieux pour la reprise.

Là où il n'y a pas de conseiller de prévention, il y aura des personnes référentes.

Bibliothèques universitaires

La règle de la fermeture de BU au public demeure mais une réflexion sur la mise en place d'un service type "drive" pour rendre les ouvrages et en sortir est à l'étude.

On a évoqué la demande des étudiants pour imprimer (insistance du Président sur cette question). Cela paraît difficile pour les personnels des BU car il y aurait manipulation de supports. De plus ce n'est pas gratuit, car c'est une délégation de service public et ce n'est pas une des missions principales des BU. L'imprimerie centrale ou celles des composantes peuvent-elles répondre à ces besoins étudiants ?

Rentrée 2020/2021

Concernant les étudiants étrangers, il est envisagé de les inscrire mais de leur proposer un enseignement à distance, au moins pour tout ou partie du premier semestre. Il est en effet peu probable qu'ils puissent venir en France avant novembre. Cet enseignement à distance se fera sur la base du volontariat des enseignants. Reste la question de la rémunération et des forces vives. L'enseignement à distance ne s'improvise pas, comme nous l'avons vu au moment du confinement.

Cette question de mettre en place des diplômes entiers et des cours à distance se posera. Le scénario privilégié pour les autres étudiants serait du présentiel avec respect de la distanciation sociale, ce qui exclut de fait les cours en amphi remplis et les groupes de TD à 40 dans des salles trop petites.

Cela entraînera une démultiplication des heures qu'il faudra assurer et va amplifier l'explosion des heures complémentaires. Il est donc nécessaire d'attendre avant de confectionner les emplois du temps. Il est urgent que des espaces de réflexion soient ouverts au niveau des composantes (convocation de conseils de gestion notamment).

Des consignes claires permettant aux équipes de travailler (nombre d'étudiants par salle par exemple) sont attendues : nous espérons que cela arrive vite pour éviter une préparation de la rentrée dans l'urgence. Surtout que la ministre a précisé que le calendrier universitaire classique devra être respecté.

Le président a précisé qu'il devait avoir une réunion avec la CPU, que les présidents d'Université allaient réfléchir sur ces conditions et que cela ne servait à rien de faire un travail de préparation qui pourrait s'avérer inutile. Il nous a dit essayer de mettre en place microsoft-team pour faire des cours en ligne (abonnement de l'Université). Les enseignants devront faire du présentiel plus du distanciel, mais cela nécessite leur adhésion (!), le président a affirmé que les cours en distanciel seront payés.

Nous alertons ici sur la sortie de crise. Dans une interview dans le Parisien, la ministre Frédérique Vidal, répond à la question : "Est-ce que les cours à distance vont rester pour de bon à l'université, même après la crise ?" que : "Il est déjà classique de proposer des enseignements hybrides, où une partie se fait à distance. Que l'on puisse franchir un pas supplémentaire pour les cours magistraux, les équipes y réfléchissent. Mais on n'apprend pas uniquement dans des livres ou sur ordinateur. Il faut des interactions avec les enseignants. C'est essentiel."

L'état de crise sanitaire ne doit en aucun cas permettre un affaiblissement du service public de l'ESR. C'est bien le contraire qui est attendu et qui devra être réclamé avec force par la communauté.

Point sur les congés imposés

Il faut distinguer deux cas parmi les personnels et bien lire l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 :

- Les personnels placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) pour impossibilité de télétravailler ou pour garde d'enfants. Il faut noter que cette dernière sous-catégorie est marginale dans notre université car le choix (que nous saluons) a été fait de rebasculer la majeure partie de ces personnels en télétravail dès lors qu'un minimum d'activité a été constaté. Cela a pour conséquence qu'ils ont continué à capitaliser des ARTT et qu'ils sortent du périmètre de l'article 1 de l'ordonnance. L'ordonnance a imposé pour ces personnes-là la perte de 10 jours de RTT ou à défaut de congés.
- Les personnels en télétravail. Pour cette catégorie, il faut être très clair, le choix fait a été celui de l'université. Aucun cadre réglementaire ne leur imposait la décision prise, que ce soit pour le nombre de jours congés à prendre ou pour la période définie. L'ordonnance précise que pour nécessité de service, les chefs de service **pouvaient** imposer la pose de 5 jours de RTT ou à défaut de congés jusqu'au retour à une situation normale. Poser 5 jours pendant les vacances de Pâques est un bien une volonté de la présidence. Le CHSCT avait demandé à ce que la période pour déposer ces 5 jours soit étendue au 11 mai : refusé sans argument valable. Nous avons rappelé que justement, la nécessité de service rendait cette décision très compliquée, notamment en scolarité car après le vote de la CFVU, des examens étaient à planifier au retour des vacances. Concrètement, certains personnels ont dû travailler pendant leurs congés, situation inacceptable. Le VP RH nous a répondu que c'était à chaque service de se débrouiller avec cette situation. Nous avons également rappelé que suivant les conditions de confinement, pour certaines personnes, on est bien loin de congés. De plus, l'argument de la santé des personnels nous insupporte. Nous avons passé l'âge de nous entendre dire quand nous devons nous reposer. Néanmoins Madame la DGS a reconnu avoir admis certaines dérogations lorsque la nécessité de service imposait de travailler. Nous demandons aux collègues qui se sont retrouvés dans une situation où ils ont posé des congés mais en continuant à travailler de se signaler ou de nous solliciter pour faire reconnaître ce travail. Cela s'annonce tout de même compliqué aux dires de la DGS et du VP RH.

Pour conclure sur ce passage, nous aurions surtout aimé que cette discussion ait lieu avant la prise de décision. Plutôt que d'accorder certaines dérogations a posteriori uniquement pour les personnels qui osent demander, un cadre bienveillant et en phase avec la réalité du terrain aurait pu être posé. C'est la fonction d'un comité technique d'établissement.

L'intersyndicale CGT- SUD- FSU a relevé le travail effectué pour élaborer le PRA mais a décidé de s'abstenir de le voter, compte tenu de la mise à l'écart inacceptable des instances et des représentants élus des personnels.

