



Pas d'avancée possible sans évaluation des risques !

Toulouse, le 25 mai 2020

Avec la publication récente du troisième numéro de notre **Manuel CGT de RÉSISTANCE ordinaire** vous disposez désormais de l'ensemble de la démarche proposée par la CGT dans cette période de crise sanitaire aiguë [► www.covid19.cgt-utm.net].

Crise dont nous ne sortirons sans doute vraiment qu'avec la mise au point d'un traitement efficace ou d'un vaccin qui, si l'on en croit notre ministre, ne devrait pas intervenir avant 18 mois. Il est donc vraisemblable que cette situation perdure et que le travail en mode dégradé auquel nous sommes contraint·es depuis le mois de mars s'installe dans la durée.

La démarche que nous proposons a aussi pour objectif de s'ancrer dans la durée.

Elle s'appuie sur le travail que nous pouvons réaliser dans les deux instances au sein desquelles nous avons décidé d'agir prioritairement : le comité technique d'établissement (CT-E) et le CHSCT. Travail et action que vous pouvez suivre régulièrement sur notre site [► www.chsct.cgt-utm.net].

Elle est construite à partir des obligations faites aux employeurs et chef·fes d'établissements qui doivent **garantir des lieux de travail sûrs et sains aux travailleur·ses**.

Ces obligations sont clairement décrites et séquencées dans les articles L4121-1, L4121-2 et L4121-3 du Code du Travail : **évaluation des risques et actualisation du DUERP d'un côté, plan de prévention et organisations du travail adaptées de l'autre**. Avec une **obligation de moyens et de résultats**, non dérogatoire et supérieure à tout pouvoir hiérarchique : **ÉLIMINER les risques**.

Toutes les étapes et différents niveaux d'action imposés par ces obligations doivent être intégralement réalisés pour que cet objectif d'élimination des risques puisse être atteint.

Or, dans notre établissement, à l'Université Toulouse Jean Jaurès, le premier de ces moyens, le plus important dont découlent tous les autres, **l'évaluation des risques, poste par poste, service par service, composante par composante, n'a pas été réalisée**. Le VP-CA, président du CHSCT, l'a reconnu à deux reprises lors de deux séances différentes du CHSCT, le 6 mai et le 14 mai 2020.

Il est donc peu crédible de prétendre comme certain·es l'affirment que « L'UT2J déconfinement prudemment » puisque le travail d'identification des risques, notamment ceux liés à la pandémie de COVID-19, n'a jamais été fait.

La conséquence est simple : personne ne sait dire aujourd'hui, dans notre établissement, de quels risques il faut précisément se prémunir sur chacun de nos postes pour que nous soyons garanti·es de travailler dans des lieux sûrs et sains. **Nous avançons donc sans savoir**. Les injonctions gouvernementales et ministérielles ne se substituent pas à l'évaluation des risques dans l'établissement.

C'est vrai pour les activités sur les campus mais c'est aussi vrai pour le travail sur nos postes de travail de repliement d'urgence imposée, chez nous, à nos domiciles, depuis le 16 mars dernier.

Les risques liés au travail à domicile dans les conditions que chacun et chacune connaît, très diversifiées, souvent contraignantes, assurément harassantes et épuisantes pour de nombreux·ses collègues, supprimant toutes limites entre la sphère professionnelle et la vie privée, n'ont jamais été prises en compte dans la prévention des risques puisque ceux-ci n'ont jamais pu être identifiés, faute de les avoir évalués quand il le fallait.

Certes il n'y a pas d'« accord télétravail » dans notre établissement mais ce n'est pas une raison pour se précipiter tête baissée dans la supposée négociation d'un prétendu nouveau droit pour les travailleur·ses. **Sans un contrôle strict, le télétravail ou travail à distance n'est pas un progrès social**.

La pandémie actuelle et l'état d'urgence sanitaire ne doivent pas être utilisés pour imposer contre la volonté des travailleur·ses des conditions de travail pouvant porter atteinte à leur santé, nuire à leurs droits et à leurs intérêts. **Le travail à distance actuel est imposé, à domicile, et la plupart du temps avec nos seuls moyens personnels et sous notre seule responsabilité.**

Alors que le travail du CHSCT est régulièrement entravé [► **cf. droits d'alerte déposés par la CGT les 29 novembre 2019 et 2 avril 2020**], **il n'est pas possible de prétendre s'appuyer sur le travail avec le CHSCT** comme le fait la présidence dans son communiqué du 19 mai 2020.

Tout au long de cette crise, **le CHSCT n'a cessé de réclamer** à la présidence et tout particulièrement au VP-CA, président du CHSCT, de tenir compte du travail du CHSCT pour organiser la continuité des activités dans un premier temps et la reprise des activités ensuite.

À plusieurs reprises, la CGT a fait remarquer que **la présidence ne pouvait pas faire seule** dans ce domaine. Elle a besoin des travailleur·ses et de leurs représentant·es pour s'arracher à la prescription et prendre connaissance du **travail réel** pour avoir les moyens de l'approcher concrètement afin d'identifier les risques auxquels les personnels sont régulièrement exposés sur chacun de leurs postes.

Plusieurs avis ont été émis par le CHSCT dans ce sens.

La présidence ne peut pas non plus se prévaloir d'avoir présenté son programme de reprise au CHSCT pour faire accroire qu'il aurait pu être validé par ce dernier. Approuver ou désavouer un plan de reprise des activités ne relève ni des missions ni du rôle du CHSCT. Il doit au contraire s'assurer que la cheffe ou le chef d'établissement **respecte bien ses obligations** en émettant des avis sur ce que se propose de faire ou ne fait pas la présidence.

Si la présidence était si prompte à s'appuyer sur le travail du CHSCT comme elle tente de le faire croire, **pourquoi ne publie-t-elle plus sur l'ENT de l'établissement les avis et décisions du CHSCT** depuis le début de la crise sanitaire ? Malgré les réclamations répétées de la CGT et des membres du CHSCT, la dernière publication d'un avis sur l'ENT de l'université remonte au 11 février 2020 alors que l'arrêté du 14 mai 2020 donnant la nouvelle composition du CHSCT a été immédiatement publié. Pourtant, l'ENT est bien l'un des outils par excellence du travail à distance pour l'information des personnels !

Tous les avis adoptés par le CHSCT sont disponibles sur notre site [► www.chsct.cgt-utm.net].

De même que **les visites du CHSCT** sur site n'ont pas vocation à constater l'effectivité des règles de protection sanitaire ou à valider les dispositifs mis en œuvre. **La cheffe ou le chef d'établissement ne peut en aucun cas se prévaloir d'une visite effectuée par le CHSCT pour justifier les mesures et organisations du travail qu'elle ou il a décidé de mettre en œuvre.**

Une visite du CHSCT donne lieu à un rapport de visite débattu en séance par le CHSCT qui émet un avis s'appuyant sur les constats faits pendant la visite. **C'est l'avis du CHSCT à l'issue de la visite qui fait foi** et non l'existence d'une visite qui n'a aucune signification par elle-même.

D'ailleurs, jusqu'à présent, **une unique visite du CHSCT a été organisée** : sur le seul campus du Mirail et de manière partielle. À ce jour, **aucune visite du CHSCT n'est programmée sur l'ensemble des autres campus de l'établissement.** Ce qui vaudrait pour le campus de Mirail ne préjugerait donc en rien de la situation sur les autres sites. Pour en avoir une connaissance précise et pouvoir émettre un avis circonstancié, c'est une visite du CHSCT sur chaque site de l'établissement qui doit être organisée.

Mais, quelles que soient les modalités de la reprise, sans évaluation préalable des risques, il est aujourd'hui impossible d'apprécier correctement la pertinence des mesures de prévention et des organisations du travail adaptées qui ont été élaborées et mises en place pour éliminer les risques actuels puisque ces risques n'ont pas encore été identifiés.

L'évaluation des risques est un préalable à toute avancée. La prudence ne suffit pas.

Exigeons que cette évaluation des risques soit faite sans délais avant d'accepter les organisations du travail que l'on veut nous imposer !