

Synthèse des 5 derniers CHSCT UL :

CHSCT Extraordinaire du 27 mars 2020 via TEAMS

CHSCT Extraordinaire du 30 avril 2020 via TEAMS

CHSCT Extraordinaire du 7 mai 2020 via TEAMS

CHSCT du 18 juin 2020 en présentiel

CHSCT du 16 juillet 2020 en présentiel

Du printemps au début de cet été vos représentants SNPTES ont contribué pleinement au fonctionnement du CHSCT afin d'être associés et acteurs de la reprise progressive des activités de notre établissement en identifiant les risques et en les levant. Nous avons demandé et obtenu la tenue d'un groupe de travail CHSCT où nous préparions l'ouverture des structures de notre établissement. Une semaine sur 2 nous échangeons avec le président et l'autre semaine le SNPTES participait activement au GT.

Depuis le début de la loi d'urgence sanitaire, le SNPTES a été l'acteur avec notre établissement pour assurer le maintien en mode dégradé de la continuité des activités essentielles à la vie de notre établissement et nous avons sans relâche préparé le retour en mode progressif afin d'arriver à cette rentrée de septembre.

Nous avons au début déploré que l'UL n'ait que timidement impliqué le CHSC au **Plan de Continuité d'Activités** (PCA) qui a seulement été voté le 30 avril.

Avec le Groupe de Travail que nous avons sollicité, nous avons pu être les acteurs du **Plan de Reprise d'Activités** (PRA) et bâtir puis valider une mouture de PRA pour les entités. Nous avons comme nous l'avions demandé eu à notre disposition tous les PRA entités.

Nous avons été associés en l'amendant à la **lettre de cadrage de rentrée** validée par le CA.

Les 2 derniers CHSCT de juin et juillet se sont déroulés en présentiel.

Visites CHSCT :

Les visites prévues au printemps/été ont été décalées à l'automne et début 2021.

Durant le confinement la rédaction des rapports de visites s'est faite par visio-conférence et ils ont tous été présentés lors des 2 CHSCT en présentiel. Les restitutions se feront courant septembre pour apporter les remarques et conclusions de ces visites aux collègues sur les sites.

Enquêtes CHSCT : Une sur les deux en cours a pu se faire et être présentée, l'autre, en cours de rédaction reprendra à l'automne. Celle votée, commencera également au dernier semestre.

Présentation du dispositif d'alerte et de traitement des situations de harcèlement moral au travail : Lors de la présentation du dispositif harcèlement sexuel, vos représentants avaient insisté pour qu'un dispositif similaire soit mis en place pour le harcèlement moral.

Après une longue attente, cet affichage politique se met en place.

Vos représentants SNPTES ont demandé et obtenu qu'une adresse mail générique soit mise place, que le CHSCT soit informé des situations de harcèlement et que des représentants du personnel composent le groupe de liaison des situations de harcèlement (GLSH).

Ce dispositif voté sera soumis au CT et au CA à l'automne.

Si vous pensez subir une situation de harcèlement, vous devez en premier déposer une plainte. Nous vous conseillons alors de contacter le SNPTES.

Déménagement MSH Nancy : Le déménagement est en cours. Tous les déménagements doivent être présentés à l'instance CHSCT au moins 3 mois avant afin que vos représentants puissent étudier les omissions et proposer des solutions. Le stationnement, la restauration, l'attribution et appropriation du nouvel environnement doivent être pris en compte et être le moins perturbant pour les collègues. Un accompagnement peut être proposé à des agents, sur demande.

Nous avons appris qu'une réflexion de déménagement était en cours pour la MSH Metz. Le projet devrait être présenté en CHSCT dans les délais.

Utilisation eau ozonée sur les sites UL : L'année dernière, une phase expérimentale d'un an nous avait été présentée. A l'issue de celle-ci, le CHSCT devait se prononcer sur l'utilisation de cette nouvelle technique de nettoyage qui impacte les conditions de travail des personnels d'entretiens UL et aussi celles de nos prestataires.

Nous n'avons eu aucun retour fin mai 2020, mais avons appris que l'université déployait ce dispositif sur tous ses sites sans la moindre validation par le CHSCT. De plus dans la première lettre de cadrage de rentrée, l'eau ozonée devait être utilisée comme « produit de nettoyage répondant à la norme EN 14 476 destiné à la désinfection » Certains sites de l'UL sont quant à eux déjà équipés de machines à eau ozonée qui répondent à cette norme. L'extension de ces équipements à tout l'établissement permettrait à l'UL d'être autonome dans sa production de produit désinfectant et lavant.

Vos représentants SNPTES surpris ont exigé que le CHSCT dispose de ces attestations. A ce jour, la DLI ne les a toujours pas transmises au CHSCT. Un CHSCT futur devra rendre un avis sur l'utilisation de l'eau ozonée comme agent de nettoyage en évaluant les risques liés à la santé des utilisateurs et des usagers. Certes les risques TMS pour les utilisateurs sont amoindris, mais d'autres apparaissent « FicheTox_43 ozone INRS

Une exposition prolongée à de faibles teneurs en ozone produit des lésions pulmonaires plus étendues et plus sévères qu'une exposition aiguë à forte concentration »

Vos représentants SNPTES ont du mal à dialoguer avec la DLI comme l'équipe de direction qui ne sait pas que le **nettoyage consiste à éliminer les contaminants et la désinfection à tuer les agents pathogènes**. On ne peut avoir désinfecté sans avoir nettoyé.

Depuis mars, nous n'avons pas eu le temps d'étudier les accidents de travail et les fiches santé sécurité.

Nous vous rappelons que l'employeur Public est soumis à une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité pour l'ensemble des agents placés sous son autorité. Ainsi, chaque établissement doit organiser et mettre en place une politique de Santé et Sécurité au Travail à destination de ses agents. Cette obligation découle principalement des textes suivants :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Article L.4121-1 du Code du travail.

« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail » Article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. »

Vos élus SNPTES au CHSCT sont à votre écoute et attendent vos questions.

Bon courage pour la reprise, en vous souhaitant un excellent début d'année universitaire.

Guillaume ROBIN	guillaume.robin@univ-lorraine.fr	LEM3 Metz Technopole
Catherine PABLO	catherine.pablo-godot@univ-lorraine.fr	Nancy Carnot
Franck SAULNIER	franck.saulnier@snptes-lorraine.org	Vandoeuvre Aiguillettes
Latifa ZOUA	latifa.zoua@univ-lorraine.fr	ENSEM Vandoeuvre
Georges BAUDOUIN	georges.baudouin@univ-lorraine.fr	Metz Saulcy
Stéphanie DAP	stephanie.dap@univ-lorraine.fr	ENIM Metz Technopole

Quel que soit le moment, n'hésitez pas à nous solliciter, nous contacter pour toutes vos questions sur vos conditions de travail, sur l'hygiène, la sécurité au travail et l'environnement