

Quelle que soit la date (18 mai, 25 mai, début juin etc) aucune réouverture n'est envisageable si les conditions sanitaires garantissant la santé et la sécurité des personnels et des élèves ne sont pas réunies. La santé des uns et des autres passe avant tout.

Ne vous laissez pas déposséder de vos droits, de votre quotidien professionnel par des pseudos experts qui ont décidé des dates de réouverture sans même être d'accord entre eux. Ne vous laissez pas imposer des conditions de reprise en présentiel qui vous mettent en danger. Agissons ensemble pour imposer nos conditions de réouverture pour notre santé et notre sécurité, ainsi que celle de nos élèves.

Cette fiche vous donne des éléments réglementaires sur la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

Tous les employeurs ont l'obligation de protéger la santé mentale et physique de leurs salariés ou de leurs agents (fonctionnaires). Selon la jurisprudence, ils ont dans ce domaine une obligation de moyens renforcés. Autrement dit, dans le cas de la pandémie actuelle, le ministère de l'Education Nationale ne peut se contenter de diffuser les préconisations générales du ministère de la santé ; il doit, en les respectant, donner un ensemble de consignes plus précises pour prendre en compte les conditions de travail.

1- La protection de la santé au travail est une obligation légale et réglementaire.

→ Article 23 de la loi sur les droits et obligations des fonctionnaires. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

« Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. »

Cette obligation générale est complétée par la réglementation.

→ Articles du code du travail qui s'appliquent à la Fonction publique conformément au décret 82-453 relatif à la santé et à la sécurité au travail.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels,**
- 2° Des actions d'information et de formation ;**
- 3° 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 L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° **Eviter les risques ;**

2° **Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**

3° **Combattre les risques à la source ;**

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;

8° **Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**

9° **Donner les instructions appropriées aux travailleurs.**

Dans la Fonction publique, les chefs de service sont responsables de la mise en œuvre de cette protection.

Article 2-1 Décret n°82-453 du 28 mai 1982, créé par Décret n°95-680 du 9 mai 1995

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

R421-10 -§3 du Code de l'éducation qui arrête que :

En qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement :

3° Prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ;

Le non respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail est moralement inacceptable et passible de poursuites judiciaires (au civil comme au pénal).

2- Les outils pour Santé au travail dans les établissements

*** Saisir le CHSCT académique ou départemental**

Tous les personnels des établissements de l'éducation nationale sont couverts par un CHSCT départemental et un CHSCT académique.

Dans cette instance, vos représentants SNES-FSU peuvent faire remonter toutes les situations préoccupantes ou dangereuses et interpellent d'administration, le DASEN ou le recteur. Il ne faut pas hésiter à les contacter lorsque que vous ne parvenez pas à faire cesser une situation que vous jugez dangereuse ou pour être conseillés dans vos actions.

*** Exigez que les coordonnées des représentants des personnels au CHSCT soient affichées**

*** Relever les situations dangereuses ou préoccupantes sur le registre de santé et sécurité au travail (RSST)**

Il doit y avoir dans tous les établissements un Registre de Santé et Sécurité au Travail sur lequel tous les personnels et les usagers peuvent signaler une situation dangereuse pour la santé. Ce registre peut être soit sous forme papier soit sur l'intranet. Les fiches – datées, numérotées et signées – sont accessibles aux personnels de l'établissement, aux représentants des personnels en CHSCT ainsi qu'à l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST).

Les CHSCT A et D peuvent avoir accès à ces registres, notamment quand ils sont dématérialisés. Lorsque le registre est en format papier, faites remonter une copie à votre section syndicale et aux représentants SNES en CHSCT

Ces fiches permettent d'interpeler officiellement l'administration et de garder une trace de toutes les situations ou événements problématiques.

Les personnels doivent aussi pouvoir avoir accès à un autre registre : le registre de signalement de danger grave et imminent : voir fiche « droit d'alerte et droit de retrait »

