

Annexe n°2 – Santé et sécurité au travail, droit et obligations

Quelle que soit la date de reprise d'activité ou d'accueil du public, aucune réouverture n'est envisageable si les conditions sanitaires garantissant la santé et la sécurité ne sont pas réunies.

Cette annexe de la circulaire aux équipes militantes du SNASUB-FSU vous rappelle les éléments légaux et réglementaires instaurant la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

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

L'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose :

« 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 certaines dispositions du Code du Travail s'appliquant à la Fonction publique, le **décret n° 82-453** relatif à la santé et à la sécurité au travail y faisant explicitement référence.

L'article L4121-1 du Code du Travail précise que :

« 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 ;*
- 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. »

Et l'article L4121-2 complète par :

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

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer 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.

L'article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 stipule :

« 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. »

L'expression « *la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties* » implique de s'adresser au niveau hiérarchique compétent en fonction du lieu d'exercice des personnels. Ce n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique direct qui est le bon interlocuteur selon la question posée.

Par exemple et dans le cas particulier des EPLE, le Code de l'Éducation précise dans son article R421-10 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).

Les outils syndicaux pour la santé au travail à disposition des personnels

Le contexte étant inédit, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont les instances de représentation des personnels qui sont les lieux de défense des personnels dans leur situation. Ils doivent être informés de toutes les situations considérées comme problématiques au regard des conditions sanitaires.

En fonction des situations d'affectation : saisir le CHSCT académique, départemental, d'établissement !

Tous les personnels des services et établissements de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont couverts par un CHSCT d'établissement (EPA), départemental ou académique.

Dans ces instances, les représentant-es du SNASUB-FSU et de la FSU doivent remonter toutes les situations préoccupantes ou dangereuses et interpeller l'administration, la direction de l'établissement, le DASEN ou le recteur à leur propos.

Il faut donc informer largement les collègues pour qu'ils puissent **contacter les représentant-es FSU dans les CHSCT** lorsque qu'ils ne parviennent pas à faire cesser une situation qu'ils jugent dangereuse ou qu'ils ont besoin d'être conseillés pour l'actions.

Dans le cadre de la mise en œuvre des protocoles sanitaires, il faut **exiger que les coordonnées des représentants des personnels au CHSCT soient affichées par l'administration**. Les équipes militantes peuvent compléter cet affichage, ou dans l'urgence pallier à son défaut, en affichant les coordonnées SNASUB-FSU et FSU à contacter.

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, de l'EPL ou du service déconcentrés, aux représentants des personnels en CHSCT ainsi qu'à l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST).

Les CHSCT compétents peuvent avoir accès à ces registres permanents. Lorsque le registre est en format papier, il importe d'insister auprès des personnels qu'ils pensent à **faire remonter une copie à la section syndicale et aux représentants SNASUB-FSU et FSU 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 annexe n°4 « droit d'alerte et droit de retrait ».