

DEFENDRE SA SANTE AU TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

LE CADRE JURIDIQUE GENERAL EMPLOYEUR

L'employeur a une obligation de résultats en matière de santé sécurité au travail pour les personnels comme pour les élèves. Le/la chefFE de service (I.E.N., chefFE d'établissement, chefFE de service déconcentré), engage donc sa responsabilité juridique en cas de manquement à son de-voir de protection et il faut donc le lui rappeler afin qu'il/elle prenne les mesures nécessaires (Article 2-1 du Décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Dans la pratique, l'employeur et les chefFEs de service essaient régulièrement de se défaire de leurs obligations : il est donc particulièrement important d'utiliser les outils à notre disposition pour laisser des traces juridiquement exploitables, en complément de la mobilisation collective.

SIGNALER ET PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS :

Le RSST

Un registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est ouvert dans chaque service. Ce document contient les observations et suggestions des agentEs relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (Article 3-2 du Décret 82-453).

On privilégiera donc le RSST pour les situations qui ne présentent pas un danger grave et imminent.

Soyez précisE, factuelLE, et évitez toute mise en cause personnelle. Faites copie à nos représentants au CHSCT de vos observations [CLIQUER ICI](#)

Le/la chefFE de service doit apporter une réponse aux observations (c'est une obligation légale).

LE REGISTRE DANGER GRAVE ET IMMINENT (LE DROIT D'ALERTE)

Si vous avez "un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé" vous devez alerter immédiatement votre employeur. Soyez précisE dans votre signalement et identifiez les défauts de protection dans l'organisation du travail et les conditions matérielles de travail. (Article 5-6 du Décret 82-453). Pour cela, utilisez le registre danger grave et imminent accessible à toutE agent dans son établissement scolaire et si besoin notifiez également par courrier la situation à votre chefFE de service. Faites copie à nos représentants au CHSCT ([CLIQUEZ ICI](#)) et demandez leur de déclencher un droit d'alerte CHSCT prévu à l'article 5-7 du décret 82-457 : cela oblige l'administration à réunir le CHSCT dans les 24 heures (sinon elle est en faute), et à ne pas être seule décideuse de la validité de l'alerte puisque l'enquête doit être conjointe avec l'élue CHSCT (ce qui n'est pas le cas si l'alerte est le seul fait de l'agent, sans saisine par un mandaté CHSCT). En cas de désaccord sur la gestion de la situation, l'inspection du travail est obligatoirement saisie. CETTE SAISINE EST IMPORTANTE, ET LE ROLE DES MANDATES CHSCT FONDAMENTAL POUR FAIRE APPLIQUER LA LOI, FACE A UNE HIERARCHIE QUI LA PIETINE.

DROIT DE RETRAIT

Après ce signalement, si le danger grave et imminent persiste, vous pouvez exercer votre "droit de retrait". Mais ce retrait ne doit pas entraîner un danger pour les autres, et vous devez rester à disposition de votre employeur. Dans le 1^{er} degré, il est donc conseillé de l'exercer avant la prise de poste, pour que les enfants restent sous la responsabilité de leurs parents. Il faut impérativement avoir alerté au préalable le chef de service par écrit et saisi un mandaté CHSCT pour qu'il déclenche le droit d'alerte CHSCT. (voir explication ci dessus). L'employeur ne peut légalement vous sanctionner ou effectuer un retrait de salaire (article 5-6 du décret 82-453). Cependant, en cas de litige, le juge administratif tranchera. Il est donc fondamental de mettre tous les moyens de son côté et s'inscrire dans une démarche syndicale.