

Les travailleur·ses doivent cohabiter et s'arranger en permanence avec les **risques professionnels** auxquels elles et ils sont exposé·es dans leur travail pour qu'il n'y ait aucune atteinte à leur santé, voire pour ne pas en mourir. En période de **crise sanitaire** cette question prend une **dimension particulière mais pas inédite**.

En effet, lorsque mon employeur ou chef d'établissement me demande de travailler ou d'aller travailler dans des conditions où je suis susceptible être exposé·e au **risque particulier d'une contamination sur mon lieu de travail** il s'agit, de fait, d'un risque professionnel.

Or, mon employeur ou chef d'établissement a l'obligation, non dérogatoire et supérieure à tout pouvoir hiérarchique, de me garantir **des lieux de travail sûrs et sains**, sans risques d'atteintes à ma santé.

► www.obligations-chef-etablissement.cgt-utm.net ◀

Article L4121-1 du Code du Travail

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 du Code du Travail

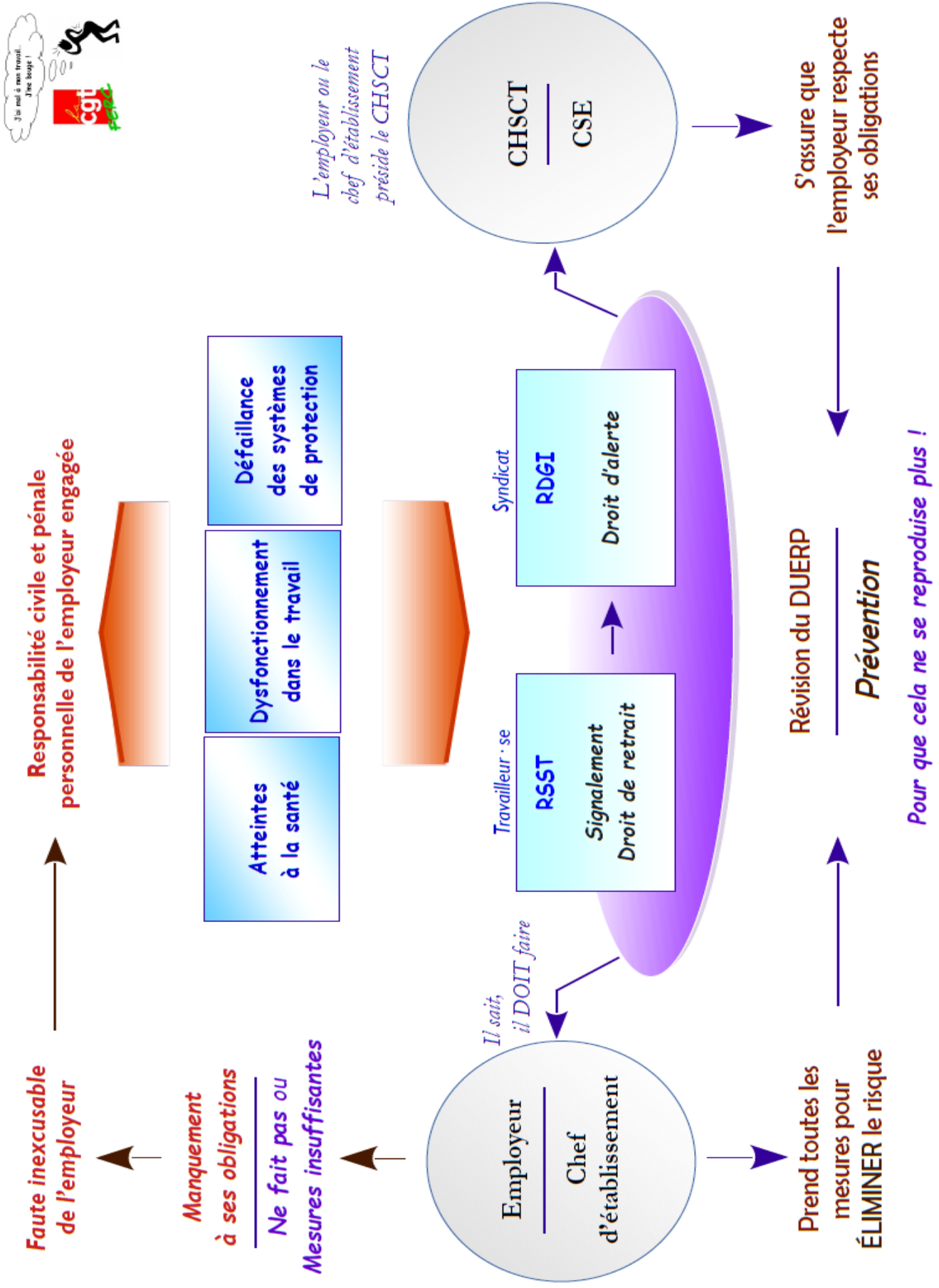
L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 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... ;
- 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... ainsi que ceux liés aux agissements sexistes... ;
- 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.

**PAS de reprise des activités sur le campus
SANS une évaluation des risques
de MON POSTE de travail !!**

► **L'évaluation et la prévention des risques réunies fondent l'obligation de moyens et de résultat.**

L'identification des risques doit se retrouver dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)**, lequel doit être régulièrement mis à jour.



L'employeur ou le chef d'établissement préside le CHSCT

S'assure que l'employeur respecte ses obligations

Pour que cela ne se reproduise plus !

Pour baliser les obligations des employeurs et chefs d'établissements le législateur a établi un cadre de travail très précis :

- **L'évaluation des risques** est la première étape de ces obligations. Pas une évaluation générique de principe, mais une **évaluation concrète et fine** pour chaque campus, chaque bâtiment, chaque service ou composante, chaque poste de travail.
- Cette évaluation des risques doit être transcrite dans le **DUERP**, obligatoire dans tout établissement. Elle doit déboucher sur un **plan de prévention** permettant d'éliminer les risques identifiés. Évaluation des risques, DUERP et plan de prévention incombent au chef d'établissement. **Il est tenu de les soumettre au CHSCT** pour que les représentant·es du personnel mandaté·es au CHSCT puissent exprimer l'**avis des travailleur·ses** sur l'évaluation et les dispositions qu'il compte mettre en œuvre.
- Le risque zéro n'existant pas et les **accidents ou dysfonctionnements** restant possibles, avec les **Registres SST** (pour les travailleur·ses) et **DGI** (pour leurs représentant·es) les travailleur·ses peuvent **signaler toutes les atteintes à la santé à leur employeur ou chef d'établissement**. Ce dernier est alors tenu de réaliser l'enquête qui lui permettra d'identifier le nouveau risque ou dysfonctionnement et de prendre toutes les mesures **pour que de tels accidents ou dysfonctionnements ne puissent pas se reproduire**.

L'ensemble de ce dispositif est en parfaite cohérence avec l'un des droits humains fondamentaux établi par la Constitution de notre pays.

► **Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946**

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Si un·e travailleur·se constate que des atteintes à sa sécurité ou sa santé physique et mentale sont possibles sur son lieu de travail, elle et il est fondé·e à **faire valoir son droit de retrait**.

► **Article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982**

I. L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation..

Contrairement à ce que prétendent régulièrement les employeurs et chefs d'établissements qui contestent les droits de retrait :

1. Il n'est **pas nécessaire d'être au seuil de la mort**. Un « **motif raisonnable** » suffit.
2. **On a le droit de penser** qu'une situation de travail nous met en danger.
3. Il peut y avoir **danger de mort OU risque d'atteinte à la santé** (blessure, maladie, traumatisme physique ou psychologique, etc.).
4. Le droit de retrait concerne également la **défaillance des systèmes de protection**. Défaillance ou absence d'un seul de ces systèmes **sont des motifs suffisants**.

► **Seul le juge peut statuer sur le bien fondé d'un droit de retrait. Le CHSCT n'a pas à se prononcer sur la légitimité d'un droit de retrait.**

La CGT vous propose donc la suite de la démarche présentée dans le numéro précédent.

Pour nous assurer que nous pouvons reprendre le travail dans de bonnes conditions de sécurité sanitaire et sans déroger à nos propres obligations nous avons demandé à notre cheffe d'établissement de nous garantir par écrit qu'elle **respectait la totalité de ses obligations pour protéger notre sécurité et notre santé physique et mentale.**

Au moment de la reprise et pendant toute la période qui va suivre, nous allons, chacun et chacune, nous assurer que toutes les mesures nécessaires ont été prises, fonctionnent et perdurent.

On me demande de revenir travailler sur le campus

Modèle de courrier du n° 1

J'ai pris la précaution de m'assurer **préalablement par courrier** que des lieux de travail sûrs et sains m'étaient garantis et qu'une **évaluation des risques de mon poste de travail** avait été faite et transcrite dans le **DUERP**

Mémoire et traçabilité

► J'envoie à la CGT et ses mandats au CHSCT copie de mon courrier et d'une éventuelle réponse.

*Présidente de l'université
Président du CHSCT*

*Refus ou
réponse très partielle*

*Réponse
favorable ou imprécise*

Droit de retrait

Mémoire et traçabilité

- Je procède au signalement et à l'inscription de **mon droit de retrait dans le registre SST** de ma composante ou de l'établissement.
- **J'informe le CHSCT** de mon droit de retrait.
- **Je contacte immédiatement et informe la CGT-UT2J et l'un de ses mandats au CHSCT** pour qu'il puisse déposer au plus vite un **droit d'alerte**.

Reprise du travail sur le campus

À mon arrivée à mon **poste de travail** et par la suite je constate **soit** :

- Une **absence** de mesures de protection ou des **mesures insuffisantes**.
- Une **défaillance des systèmes de protection**

J'informe immédiatement par écrit la présidente ET mon chef ou ma cheffe de service que **je fais valoir mon droit de retrait**

Dans le prochain numéro, nous vous indiquerons quel processus suivra votre droit de retrait et quelle part y prendra la CGT-UT2J.

**Les atteintes à la santé sont interdites sur le lieu de travail.
N'acceptons pas de travailler sans garanties !!**

Le mandat CGT au CHSCT - UT2J
www.chsct.cgt-utm.net

L'actualité COVID-19

www.covid19.cgt-utm.net

www.cgt-utm.net • www.facebook.cgt-utm.net • Twitter : @CgtUt2j
secretariat@cgt-utm.net • Mandats CGT au CHSCT : chsct@cgt-utm.net