



Le protocole sanitaire : le respect total du protocole national est incontournable et un minimum requis, son non-respect doit faire l'objet de signalement sur le ou les registres (avec double au secrétaire du CHSCT académique et départemental)

C'est la première chose à vérifier point par point, dans l'établissement afin de voir si le plan de reprise se fait selon toutes les conditions imposées par le protocole.

Pour aller plus loin et formuler des demandes fondées sur la prévention des risques : le DUERP

Même si cela peut paraître une évidence, il nous semble que c'est encore mieux d'avancer des arguments pour convaincre en instance d'établissement ou en cas d'action judiciaire. Voici nos propositions :



PREVENTION - EVALUER LES RISQUES, EVOQUER DES SOLUTIONS,

DONNER SON AVIS

Le DUERP* = un outil obligatoire pour montrer ce qui pose problème

Pourquoi ? Même si cela peut paraître une évidence, il nous semble que c'est encore mieux d'avancer des arguments pour convaincre en instance d'établissement ou en cas d'action judiciaire. Construire des pages supplémentaires du DUERP.

Par qui ? S'il y a un assistant de prévention professeurs, il peut le commencer aidé par ses collègues, notamment de la CHS de l'établissement.

S'il n'y en a pas, n'importe quel prof peut s'en emparer.

Le principe : inventorier tous les lieux de contamination possible par le virus, évaluer les personnes concernées et le niveau de risque, proposer des moyens de prévention et demander à la direction s'ils peuvent être pris en charge (le support peut être multiple reprenant ces 4 points, le fichier Excel proposé en exemple peut en être le support)

** (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 - outil officiel utilisés par les tribunaux pour vérifier si un plan de prévention est en place, c'est celui-ci qui a permis de condamner Amazon au mois de mai)*

Documents institutionnels sur le DUERP sur notre site

Attention, exigez un ordre de mission (convocation nominative avec les horaires, pour tout déplacement dans votre établissement pour travailler en groupe de travail ou aller en CHS)

Où et quand utiliser ensuite du DUERP ?

En CHS : Collectivement, les élus dans le second degré, avec les parents doivent obtenir une CHS locale, afin de voir ce qui peut être mis en place en matière de mesure de prévention au sein de l'établissement.

Le SNES-FSU réclame que les CHS (commissions hygiène et sécurité) soient réunies pour des points réguliers.

La Commission hygiène et sécurité n'est obligatoire que dans les établissements ayant des sections techniques ou professionnelles, mais vous pouvez faire un groupe de travail, de votre propre initiative ayant le même rôle qu'une CHS installée. (Évidemment c'est mieux si c'est votre direction qui la convoque) (articles L421-25 et D421-151 à 159, circulaire n° 93-306 du 26/10/1993). Ailleurs les CA peuvent les mettre en place (article R421-20-7-c). Elle n'est pas décisionnaire mais peut émettre des avis et faire des propositions sur la sécurité et l'hygiène. Les collègues volontaires pour y participer ont une responsabilité d'alerte et de signalement.

Objectif de la CHS ou du « groupe de travail se substituant à la CHS inexistante » :

- **Compléter le DUERP par des pages risque covid si le travail n'a pas été effectué l'année dernière**
- Faire un point de situation, pour voir ce qui peut être amélioré et modifier le plan de reprise si besoin
- Etudes des signalements déposés dans le registre, page par page
- Conclure la réunion par un avis (seulement consultatif) sur la reprise des cours.
- Puis se servir des conclusions de cette réunion, pour présenter la situation lors d'un CA et cette fois émettre un avis du CA.

DANGER GRAVE ET IMMINENT (DGI)

ET DROIT DE RETRAIT

- Il est individuel (même si plusieurs agents se mettent en retrait de leur lieu de travail), l'agent doit compléter et signer personnellement le registre DGI
- Il vise d'abord à alerter en se retirant du lieu dangereux (qui n'est pas forcément tout l'établissement)
- Si la réponse à l'alerte n'est pas jugée satisfaisante pour lever le danger grave et imminent (DGI), on reste en retrait de l'endroit dangereux
- S'il a été déposé en bonne et due forme, il déclenche une enquête et aucun retrait sur salaire ne peut être fait tant que celle-ci n'est pas suivie d'une mise en demeure écrite, de reprendre le travail sur le lieu jugé dangereux, une action en justice peut s'appuyer sur les fiches du registre des DGI
- Attention le droit de retrait concerne les personnels (pas les élèves)
- Attention, l'exercice du droit de retrait ne doit pas conduire à une mise en danger d'autrui (des élèves dont on a la charge.)

Importance de "rester dans les clous" pour exercer son droit de retrait :

Il est très recommandé de joindre un représentant du CHSCTA ou D, avant toute démarche : celles-ci sont complexes.

Si aucun représentant des personnels au CHSCT n'est mis au courant, l'employeur fera l'enquête seul, alors que si un représentant au CHSCTA a été préalablement contacté, il sera associé à l'enquête. Cette annexe du décret 82-453 l'explique bien : [ici](#)

C'est l'enquête qui déterminera si le droit de retrait était légitime et donc s'il n'y a pas de retenue sur salaire, d'où l'importance qu'un membre du CHSCT ait été averti pour qu'il puisse y participer.

Voici un modèle de déclaration, chacun doit se l'approprier en fonction du danger et du lieu lorsqu'il pense que sa santé et sa sécurité sont gravement mises en jeu. Il ne doit pas juste noter « risque de contamination, mais expliciter ce qui fait que légitimement il se sent en danger grave et imminent. Une photographie peut compléter cette déclaration. (Envoyer le double au secrétaire du chsct)

L'existence du seul risque ne conduit pas à reconnaître un DGI : c'est au regard des mesures prises pour pallier ce risque que se caractérise un DGI.

Il faut donc identifier concrètement si les mesures sanitaires de protection édictées contre le virus responsable de la Covid 19 sont suffisantes, et si les mesures envisagées sont effectivement mises en œuvre dans les établissements.

« 1. - 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. »

L'article 5-6 du décret n°82-453 du 28

AUTRE FORME DE MOBILISATION : L'ACTION COLLECTIVE !

Un collectif ne peut décider d'un retrait pour autrui et remplir le DGI.

Pour autant, plusieurs agents confrontés à une même situation de danger grave et imminent peuvent simultanément exercer chacun leur droit de retrait et/ou demander à un membre du CHSCT de remplir le registre DGI à leur place.

RAPPORT DE FORCE ET MÉDIATISATION :

En plus du droit de retrait et des raisons précisées par chaque agent dans le registre DGI, la publication d'une lettre ouverte, d'un communiqué de presse, va créer un **rapport de force**, utile pour obtenir la fermeture de certains lieux, de l'établissement en entier et cela sans retrait de salaire.

Il faut savoir que, même si souvent dans les médias il est évoqué la notion de droit de retrait en cas d'arrêt collectif du travail, celui-ci ne sera pas traité comme tel, car juridiquement non conforme aux textes.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a fait paraître à la fin du mois de mars deux notes, diffusées aux employeurs publics et à la presse - mais pas aux organisations syndicales -, concernant l'application du droit de retrait dans la fonction publique.

L'objectif de ces notes n'est pas de guider les agents dans la mise en œuvre de leurs droits, comme on serait pourtant fondé à l'attendre d'une administration qui se doit d'assurer aux fonctionnaires durant leur travail « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique* » (article 23 de la loi 83-634) ; **elles visent au contraire principalement à rappeler aux administrations l'arsenal de mesures et sanctions possibles dans les cas où des recours au droit de retrait seraient jugés abusifs ! D'où l'importance de rester dans les clous !**

Cette démarche est révélatrice du mépris avec lequel le gouvernement traite les fonctionnaires. Comment accepter ce climat de suspicion, lorsque de nombreux agents assurent comme ils le peuvent la continuité du service public alors même que la protection qui leur est due n'est pas assurée ? Drôle de sens des priorités que de traquer des abus supposés, quand rien ou presque n'est prêt pour permettre une réouverture des établissements scolaires le 11 mai dans des conditions de sécurité acceptables pour les élèves et les personnels.

Rappelons opportunément quelques principes : le droit de retrait est un droit individuel garanti aux agents aux termes du décret 82-453 du 28 mai 1982, qui permet de se retirer d'une situation de travail dont on a « *un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé* ». Ce droit est une protection parfois indispensable pour préserver sa santé face à l'autoritarisme, l'excès de zèle ou l'irresponsabilité de certains chefs.

Pour autant, la notion restrictive de « *danger grave et imminent* » rend la reconnaissance du droit de retrait délicate, et il est indispensable d'être conseillé par le SNES et les élus du CHSCT (cf contacts) avant d'engager toute procédure. L'inquiétude générée par la situation sanitaire, si légitime soit-elle, ne suffira pas en soi à fonder un droit de retrait ; il faudra prendre en compte dans l'appréciation de la situation non seulement les mesures sanitaires préconisées par le ministère ou le rectorat pour protéger les élèves et les personnels dans la période actuelle, mais aussi la mise en œuvre effective de ces mesures dans chaque établissement, et la situation particulière de chaque collègue.

Rappelons enfin que ce n'est pas l'employeur qui fixe les limites du droit de retrait : en dernier recours, si l'administration ne reconnaît pas le droit de retrait, le juge administratif a le pouvoir d'annuler la décision du recteur dès lors que l'agent peut prouver l'existence effective d'un danger grave et imminent.

PROBLEME A SIGNALER DANS L'ÉTABLISSEMENT N'ENTRAINANT PAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Le registre santé et sécurité au travail obligatoirement à votre disposition sur le lieu de travail, doit être rempli pour signaler des problèmes et faire des suggestions d'amélioration, le chef de service doit répondre dans les 24H (faire en sorte qu'il soit au courant de votre ajout)

Vous expliquez le problème, vous joignez des photos si besoin.

Il doit être dans un lieu accessible à tout heure d'ouverture de l'établissement, souvent à la loge :

En voici un en exemple, à utiliser en cas d'absence dans votre établissement : [ici](#)

(Toujours garder un double de votre déclaration)

La saisie du CHSCT : un mel suffit, vous pouvez aussi prendre modèle sur le formulaire proposé dans le 77 : [ici](#)

