

Pas de protection : pas de travail !

Dans l'enseignement public, la CGT, c'est la CGT Educ'action.

Enseignant·e·s, personnels administratifs, personnels de vie scolaire, AESH, personnels de santé ou des services sociaux, personnels de labo, titulaires, non-titulaires, stagiaires... tou·te·s ensemble nous construisons une école qui forme et émancipe. **Rejoignez-nous !**

Ensemble nous pouvons lutter contre des réformes qui dégradent constamment le Service public d'Éducation et qui dégradent donc nos conditions de travail et les conditions d'études des élèves.

**Fiche pratique EPLE
Santé et Sécurité
spécial COVID-19
17/05/2020**



Les annonces de Macron, puis du Ministre, d'un déconfinement « progressif » des écoles à partir du 11 mai, alors même que tous les lieux publics et d'enseignement supérieur resteront fermés, suscite légitimement de l'incompréhension et des inquiétudes. Pour la CGT, il est évident que cette décision n'avait pour but principal que de répondre aux injonctions du patronat en « libérant » les salarié·es de la garde à domicile de leurs enfants pour la reprise du travail. L'alibi des difficultés scolaires et sociales mis en avant par le président et son ministre semble particulièrement cynique, alors que la politique du gouvernement contribue depuis 4 ans à l'aggravation générale de ces inégalités.

Depuis le 7 mai, le département étant classé en zone rouge, la réouverture des collèges est repoussée et sera décidée à la fin du mois de mai au regard de la situation épidémiologique, après observation des trois premières semaines de déconfinement progressif. Il en est de même pour les lycées. Si les conditions sont positives et si le département a basculé en vert dans la carte sanitaire quotidienne, la réouverture est envisagée alors à partir du 2 juin.

La CGT, à tous les niveaux (confédération, Union Départementale, syndicat...) s'est mobilisée pour protéger les salarié·es et les élèves. Ce document doit vous permettre de défendre collectivement vos droits dans votre établissement ! Il fait le point sur les textes sur la santé au travail et sur la circulaire « Réouverture progressive des écoles et des établissements d'enseignement » (Circulaire du 13-5-2020 (NOR : MENH2011718C). Les conditions de travail dans ce contexte de déconfinement imposé doivent se défendre établissement par établissement. En effet, l'article R.421-10 du code de l'éducation rappelle : « *En qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement (...) 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* ». Imposons nos conditions !

Si vous **constatez** dans votre établissement que les conditions sanitaires ne sont pas réunies : impossibilité du maintien de la distanciation physique, impossibilité de mise en œuvre des "gestes barrières" (absence de savon, d'essuie mains à usage unique, de gel, masque non disponible pour les personnels...), brassage des élèves, absence d'assurance d'un nettoyage et d'une désinfection des locaux et matériels... Vous pouvez utiliser votre droit de retrait. En complément, pour couvrir légalement toutes les situations, nous avons déposé un préavis de grève nationale.

Ne restez pas seul·e : contactez la section CGT ou le syndicat CGT !

◆ Commission d'Hygiène et de Sécurité (CHS)

Selon la circulaire, le chef d'établissement réunira la commission, **au moins dans tous les cas où elle est de droit**. Il donne comme exemple la réouverture des ateliers. Elle est chargée de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement. Cette réunion doit se tenir de préférence avant le conseil d'administration et avant la date de réouverture de l'établissement.

Le code de l'éducation (article L421-25) **impose** la mise en place d'une Commission d'Hygiène et de Sécurité (CHS) dans les EPLE dispensant un enseignement technique ou professionnel : lycées techniques, LP, LPO avec une SEP, collège avec une SEGPA, EREA... Elle est fortement conseillée dans les lycées et les collèges généraux (Circulaire n°93-306 du 26 octobre 1993).

La composition de cette commission a été définie lors de l'installation du premier conseil d'administration immédiatement après les élections. Les représentants à la CHS ne sont pas forcément des élus du CA, mais ils sont désignés par les membres représentants des personnels au conseil d'administration, parmi les électeurs des collèges de personnel au conseil d'administration.

Pour plus d'informations sur cette instance, vous pouvez consulter [la fiche sur le site de l'UNSEN-CGT](#).

◆ Le conseil pédagogique

Formule des propositions quant aux modalités de l'accompagnement pédagogique des élèves, que le chef d'établissement **soumet ensuite au conseil d'administration**.

◆ Le Conseil d'Administration

Le Code de l'éducation (article R. 421-20) prévoit que le conseil d'administration « *fixe (...), en particulier, les règles d'organisation de l'établissement* ». Il a également compétence, aux termes du même article, pour délibérer sur les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité. Enfin, « Il peut être consulté par le chef d'établissement sur les questions ayant trait au fonctionnement administratif général de l'établissement » en vertu de l'article R. 421-23.

Le chef d'établissement réunit, avant la réouverture de celui-ci aux élèves, son conseil d'administration afin de l'informer sur le protocole sanitaire ministériel et de **le faire délibérer sur les règles d'organisation propres à l'établissement pendant la période de déconfinement**.

S'agissant des délais de convocation, il convient de rappeler qu'en cas d'urgence, **le délai de convocation peut être ramené à 1 jour**.

Selon la circulaire du 13-05-2020, il ne s'agit pas, pour le conseil d'administration, de se prononcer sur la réouverture de l'établissement, mais **uniquement sur les règles d'organisation** (ex : échelonnement des heures d'arrivée et de sortie, etc.). Cependant, nous rappelons que le dernier alinéa de l'article R421-23 du code de l'éducation mentionne : "Le conseil d'administration peut, à son initiative, adopter tous vœux sur les questions intéressant la vie de l'établissement."

Pour les conseils d'administration des EPLE, l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 définit les conditions **de recours à la visioconférence**, notamment la mise en œuvre d'un dispositif permettant l'identification des participants et participantes et au respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers.

Le droit de retrait et le droit d'alerte

Si vous **constatez** que les conditions sanitaires ne sont pas réunies, vous pouvez **exercer votre droit d'alerte et /ou vous déclarer en droit de retrait** :

◆ La procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à son supérieur hiérarchique 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 toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le signalement peut-être effectué verbalement par l'agent, mais cela doit être, par la suite, inscrit de façon formalisée dans le registre spécial **registre de signalement d'un danger grave et imminent**. Vous devez présenter de manière factuelle les éléments qui vous semblent représenter un danger.

◆ Le droit de retrait

Le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître, par les articles 5-5 à 5-7 du décret 82-453, un droit de retrait de **son poste de travail** face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.

◆ Le droit de retrait est strictement individuel

Cela ne signifie pas qu'il interdit l'action collective, simplement chacun-e doit le déposer à son niveau. Il peut donc parfaitement se préparer en accord entre collègues, mais chacun-e doit faire valoir son propre droit de retrait. Par contre, y ajouter des revendications, c'est prendre le risque de le voir requalifier en grève.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié. Si le litige persiste, c'est le tribunal administratif qui tranchera in fine sur la validité de son application.

◆ Agir avec le syndicat

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, l'autorité administrative à l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT.

Faites remonter systématiquement les informations de votre établissement à la CGT, le syndicat et les élu-es pourront ainsi intervenir.

◆ Qu'est ce qu'un « Danger grave et imminent » ?

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent. Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». **L'absence de mesures de protections contre le COVID-19 constitue donc un « Danger Grave et Imminent ».**



◆ Le registre Santé et Sécurité au Travail :

Décret n°82-453 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 :

Art 3 : *Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service (...). Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.*

Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il doit être facilement accessible aux personnels durant leurs horaires de travail. **Sa localisation doit-être portée à la connaissance des agents par tous les moyens (notamment par voie d'affichage).**

Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité doit également être mis à la disposition des usagers. Le registre destiné au public peut-être différent de celui destiné au recueil des observations des agents.

Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner son visa d'observations.

◆ Le registre de signalement d'un danger grave et imminent :

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent (voir P3), il convient de formaliser par le biais de ce registre spécial, tenu sous la responsabilité du chef de service (art 5-8 du décret 82-453).



N'hésitez pas à nous contactez avant de remplir une fiche. Lorsque vous remplissez une fiche SST ou DGI, faites en systématiquement une copie pour le syndicat.

Adhérer



Pour défendre nos Droits

pour améliorer nos conditions de travail et de salaires,

la solution est de lutter et de s'organiser !

Adhérer à la CGT, c'est partager des valeurs communes basées sur la solidarité, la démocratie et l'action collective, rassembleuse et unitaire !

CGT Educ'action 91

12 place des terrasses de l'Agora 91000 Évry

sdencgt91@gmail.com

www.cgteduc91.fr Facebook : CGT Education 91