

Santé au travail : Luttons pour de meilleures conditions de travail!

La santé c'est « **un état de complet bien-être physique, mental et social** ». C'est ainsi que la définit le préambule de l'OMS. Dans sa constitution, elle rappelle aussi que la santé et sa préservation est un droit fondamental.

La directive européenne 89/391/CEE, transposée dans le droit français, fixe un minimum de règles obligeant tout employeur à protéger la santé de salariés. Cette obligation, avec moyens et résultats, porte sur tous les aspects liés au travail avec une planification de la prévention « qui doit viser un ensemble cohérent intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs du travail notamment les risques liés au harcèlement moral » et doit permettre « d'adapter le travail à l'homme »

De fait, chaque employeur est obligé de prendre en compte tous les risques physiques et psycho-sociaux pouvant survenir sur le lieu de travail. Les chefs de service de l'administration publiques ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur ».

L'évaluation des risques est un outil décisif pour que se développent des politiques de prévention opérationnelles sur les lieux de travail qui doivent déboucher sur une amélioration des conditions de travail.

Il est de la responsabilité du syndicat de s'emparer de la question!

Le Document Unique d'Evaluation des Risque (DUER)

Cet outil rendu obligatoire par la loi est encore trop souvent absent de nos établissements! C'est au syndicat de faire respecter la loi et de revendiquer sa mise en place dans l'ensemble des établissements ainsi que sa mise à jour régulière et a minima chaque année.

Une première chose à faire : vérifier qu'il existe dans votre établissement!

La démarche d'identification des risques doit comporter deux étapes *:

- **L'identification des dangers** : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des agents. A titre d'exemple, les risques suivants sont généralement associés à une activité tertiaire : risques liés aux ambiances lumineuses et aux écrans, risques liés au bruit, risque lié à la manutention et aux gestes et posture, risques de chutes et risques liés aux déplacements, risque routier, risque liés à l'organisation, à la charge mentale et aux agressions, risques liés à l'électricité...
- **L'analyse des risques** : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers.

La deuxième : participer à l'élaboration du document

Même s'il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place le DUER, il convient de rappeler que les agents eux-mêmes sont souvent les mieux placés pour connaître les situations dangereuses. Il est donc nécessaire de les associer à la démarche afin de permettre une meilleure prise en compte de la réalité du travail*.

La troisième : faire appliquer la loi

Le DUER doit être tenu à la disposition des agents, des instances de concertation et du médecin de prévention.

* circulaire fonction publique du 18 mai 2010 –GAFP B9 n°10 MTSF 1013277

Pour la FERC CGT, le DUER doit :

- Reprendre toutes les réglementations du code du travail et du statut,
- Faire l'inventaire des risques, leur classement avec le nombre de salariés exposés et avec une évaluation spécifique pour des activités spécifiques,
- Identifier les facteurs de risques avec les approches propres à l'âge, au sexe, à la maîtrise de la langue des salariés, aux postes des femmes enceintes et des salariés handicapés, à la nature et la fréquence des trajets professionnels pour tous les statuts, y compris précaires, stagiaires, etc., aux moyens d'accès extérieurs au lieu de travail.
- Mentionner les incidents, les maladies et accidents professionnels survenus par risques, leurs dates, lieux, gravité pour en déterminer les fréquences et les causes et éliminer leur récurrence.
- Tenir compte de la nature et de la qualité du dialogue social : du nombre de réunions, de missions, d'expertises, d'enquêtes, de contestations, de temps alloué au CHS/CT et donc à toutes les marges de manœuvre et degrés de liberté laissés aux salariés et à leurs représentants pour s'exprimer sur les conditions de travail et de réalisation de leur travail.
- Porter la date de chacune des évaluations, poste par poste ou risque par risque, pour pouvoir recenser l'ensemble des incidents et des accidents et indiquer si le salarié a été sollicité dans ce cadre, la date de la déclaration du DUER constituant un premier repère.
- Permettre enfin la création d'un registre de suivi des salariés quittant l'établissement (mutation et anciens salariés), et le droit au suivi post-professionnel pour les agents du public

A l'heure ou de plus en plus de chefs d'établissement et de service pratiquent des méthodes managériales dignes des pires pratiques du privé, où gestion humaine, rentabilité et concurrence entre personnels, filières, établissements deviennent la norme, il est temps pour les salariés et leurs représentants de faire vivre les outils mis à leur disposition (DUER, CHS, CHST) pour faire valoir leurs droits et lutter contre la dégradation exponentielle des conditions de travail!



BULLETIN D'ADHESION

Nom : Prénom :
Etablissement : Corps :
Adresse personnelle :
.....
Tel : Email :

A remettre à un militant de la CGT ou à renvoyer à :
La CGT Educ'Action Orléans-Tours — 1 rue des Tilleuls 37550 St Avertin
Ou par mail à alainbariaud@orange.fr