



Prévention des risques professionnels : les obligations des directions d'établissement

Depuis plusieurs années, les relations au travail se tendent, dans un contexte d'alourdissement des charges de travail et de concurrence effrénée, attisé par la pénurie budgétaire de la plupart des établissements d'enseignement supérieur.

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre de la Commission administrative, et **MICHEL CARPENTIER**, membre du Bureau national

L'obligation de l'employeur s'impose en matière de moyens et de résultats, à la fois sur les aspects « physiques » de la prévention et sur les risques psychosociaux.

Les situations conflictuelles et les burn-out de collègues se multiplient, et le syndicat est souvent appelé à la rescousse pour apporter son aide dans ces situations complexes. En complément de la fiche pratique sur l'accompagnement syndical des cas de harcèlement¹, il paraît donc utile de faire le point sur les obligations des directions d'établissement d'enseignement supérieur en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux. Il est important de rappeler régulièrement aux président-es qu'il est de leur responsabilité de faire de la prévention en matière de santé physique et mentale des personnels de leur établissement, pour les inciter à ne pas laisser dégénérer des situations conflictuelles dangereuses pour la santé mentale et physique des collègues concerné-es.

Rappelons que les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail s'appliquent à la fonction publique (c'est-à-dire tous les articles dont les deux premiers chiffres vont de 41 à 45). C'est le cas en particulier de l'article L. 4121-1, qui dispose que :

« 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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

1. En ligne sur le site du SNESUP : www.snesup.fr/node/37357.

2. NOR : RDFF1407012C.

Il est important de rappeler régulièrement aux président-es qu'il est de leur responsabilité de faire de la prévention en matière de santé physique et mentale des personnels.



L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'article 2-1 du décret n° 82-453 ordonne également que :

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

Ainsi, l'obligation de l'employeur s'impose non seulement en matière de moyens, mais aussi en matière de résultats, et pas uniquement sur les aspects « physiques » de la prévention, mais également en matière de risques psychosociaux. Ces obligations sont encore rappelées dans la circulaire du 4 mars 2014² relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Aussi peut-il s'avérer utile, pour faire pression sur l'employeur, de lui rappeler régulièrement cette obligation, oralement en CHSCT, mais aussi par écrit, en faisant par exemple une alerte sur un cas de collègue(s) en souffrance. Cela permet en effet de disposer de traces écrites, permettant de prouver que l'employeur était parfaitement au courant du problème et de ses obligations de prévention et de résultat, au cas où l'affaire dégénère tellement qu'il devienne nécessaire d'avoir recours à la justice. Ci-dessous une proposition de modèle de courrier, à envoyer en recommandé ou à déposer directement au secrétariat de la présidence, en demandant un accusé de réception sur place (technique qui se révèle assez efficace pour attirer l'attention, en raison de son caractère inhabituel, à réserver donc aux situations les plus graves).

Monsieur le Président,

Le SNESUP-FSU à l'université de XXX a été alerté sur le cas d'un/d'une collègue, M/Mme [...] *explication et demandes.*

En espérant que notre alerte sera prise en considération et qu'en [faisant ce qu'on lui demande] la direction de l'université jouera son rôle de prévention en matière de santé physique et mentale au travail, comme l'imposent l'article L. 4121-1 du Code du travail, applicable aux établissements d'enseignement supérieur, ainsi que l'article 2-1 du décret n° 82-453. Nous restons à votre disposition pour en discuter de manière plus approfondie et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations respectueuses. ■

