

POURQUOI GÉNÉRALISER LES DROITS D'ALERTES ?

Alors, pourquoi les membres du CHSCT ou du CSE doivent-ils généraliser des droits d'alertes aujourd'hui sur les manquements des directions à protéger les personnels ? Pour deux raisons simples :

La première : Obliger l'employeur à bouger rapidement pour la protection des salarié-es.

La deuxième : Ce sont les droits d'alerte **officialisés aujourd'hui** qui permettront **demain** aux salarié-es, ou à leur famille, de se retourner contre les employeurs qui n'auront pas respecté leur devoir de protéger les salarié-es face à un danger grave et imminent !

Pour officialiser un droit d'alerte, il faut que celui-ci soit inscrit au registre spécial du CHSCT ou du CSE.

Mais si vous n'êtes pas membre du CHSCT ou du CSE, officialisez ce droit d'alerte en interpellant par courrier officiel le Président du CHSCT (le Directeur de l'établissement) **et** le CHSCT ou le CSE ! ... Par courrier officiel, entendre : un mail pour la rapidité **ET** un RAR dans lequel vous faites référence au mail envoyé (avec date et heure de l'envoi) pour officialiser la requête.

Il est évident que toutes nos équipes syndicales doivent être à l'écoute de l'ensemble des salarié-es afin de les accompagner dans leur démarche et que les droits d'alerte doivent être mis en copie à l'inspection du travail et à nos tutelles (ARS, Conseil Départemental ou Régional ...).

Rappel pour déclarer un droit d'Alerte il faut que les avis du registre spécial soient **signés et indiquer** :

- **les postes de travail concernés** par la cause du danger constaté
- **la nature et la cause de ce danger** (Attention à sa rédaction - il doit être compréhensible par toute personne n'étant pas de notre secteur d'activité ... en cas de contestation par l'employeur, c'est un juge qui tranchera !)
- **le nom des travailleurs et/ou travailleuses exposé-es** (vous pouvez également généraliser ... personnels ou profession de tel service ...)

Rappelez également à l'employeur ses obligations de protection des salarié·e·s (L 4121 et suivants Code du Travail) et que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur ou travailleuse constitue un danger grave et imminent.

Et que s'il ne prend aucune mesure, il s'expose en tant qu'individu à "une faute grave et inexcusable de l'employeur".

