

Santé et sécurité au travail : Connaître ses droits et agir collectivement

C'est le travail qui est malade

Les « réformes » en cascade qui frappent l'Education Nationale touchent toutes à l'organisation du travail des enseignants. Citons, entre autres, car la liste est loin d'être exhaustive : l'autonomie des établissements, la suppression de milliers de postes avec l'augmentation des effectifs par classe, la réforme de la formation, le bac Pro en 3 ans, la réorganisation de la semaine de travail dans le premier degré, le socle commun, les évaluations des élèves, le CCF, les nouvelles technologies au service de la gestion et du contrôle du personnel dans les établissements..... Quels que soient les objectifs plus ou moins avoués qui sous-tendent ces réformes, celles-ci ont toutes un impact très important sur les personnes qui travaillent. Toutes se traduisent, non seulement par une aggravation des conditions d'exercice du métier, mais aussi, d'une manière certainement inédite, par des situations dans lesquelles **les personnels ont le sentiment de mal faire leur travail ou quelquefois de ne plus pouvoir le faire du tout.**

Aujourd'hui, c'est la notion même de métier qui est mise en cause. Les savoir-faire, l'expérience, le sens du travail bien fait sont mis à mal par **le développement de méthodes managériales issues du secteur privé.** Quels que soient le contexte de travail et le public concerné, les élèves en l'occurrence, l'enseignant doit atteindre les objectifs en termes de résultats qui sont fixés par sa hiérarchie.

Privés des moyens humains et matériels suffisants pour exercer leur métier, dépossédés du sens de ce qu'ils font, empêchés d'exprimer des souhaits ou des attentes sur ce qu'il leur faudrait pour travailler correctement, les enseignants souffrent. Les mêmes mécanismes d'instrumentalisation des personnes au travail se retrouvent partout aujourd'hui, dans le secteur privé et dans la fonction publique. La même illusion folle d'un travail déshumanisé qui ne serait que la mise en œuvre de prescriptions rigides dont les résultats seraient scientifiquement mesurables, fait des ravages dans tous les secteurs professionnels, avec des conséquences terribles sur les travailleurs : hôpital, secteur de la santé mentale, industrie automobile, impôts....

Dans l'Education Nationale, la situation est aggravée par le fait que la législation concernant la protection de la personne au travail n'est absolument pas appliquée.

Ainsi, l'enseignant qui souffre est-il abandonné à la gestion individuelle de sa souffrance et il se trouvera toujours quelqu'un pour dire qu'il est malade parce qu'il a des problèmes personnels. Pourtant, **il apparaît de plus en plus que ce ne sont pas les personnes qui sont malades, mais le travail lui-même et son organisation.**

L'importance du collectif de travail

Des outils existent et peuvent nous aider à nous défendre lorsque nos conditions de travail se dégradent (registres, CHS, etc.). Vous les trouverez présentés en pages 2 et 3 de cette brochure : il faut les faire connaître et s'en servir.



Pour autant, **cela ne remplace par l'efficacité d'une réaction commune à l'ensemble du personnel d'un établissement.** Imposer l'ouverture d'un registre santé et sécurité ou la tenue d'une CHS n'a de sens que si nos supérieurs hiérarchiques sentent que le rapport de forces est en faveur du personnel. Aussi, dès que le climat manque de sérénité, ces questions de conditions de travail et de rapports avec la hiérarchie ont besoin d'être régulièrement mises à l'ordre du jour des heures d'information syndicale. La discussion évite l'isolement et permet à l'ensemble du personnel de mieux comprendre que nous sommes victimes comme les autres salariés de la dureté de la crise du capitalisme et des tensions qu'elle génère.

C'est aussi le moment d'être informé de ses droits comme celui minimal de connaître le motif d'un entretien que l'on pressent tendu, et de pouvoir être accompagné.

**Le mal être au travail, ça existe,
les moyens d'y remédier,
ça s'apprend ! Venez au stage.**

STAGE DE FORMATION SYNDICALE

Combattre la souffrance au travail

25, 26 et 27 novembre 2014

Voir détails en page 4

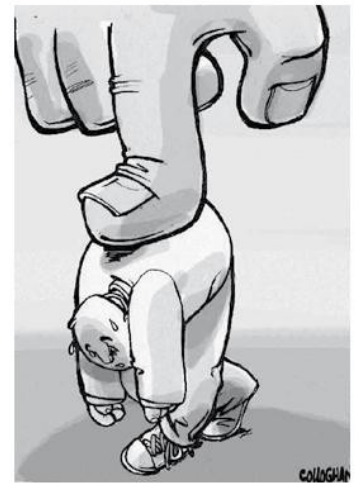
Ne perdons pas notre vie à la gagner

Différents droits existent en matière de santé au travail. Il n'est pas nécessaire d'être présent-e en CHSCT (même si ça aide !) pour agir et avoir droit à des conditions de travail décentes.

Il existe différents registres obligatoires dans les établissements, ils doivent être aisément consultables et accessibles. Les registres sont particulièrement importants car ils permettent de consigner les différents événements et problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail. Ils laissent une trace écrite qui permet de faire une pression beaucoup plus efficace que n'importe quel signalement oral. Ils pourront également servir de preuve en cas d'action en justice.

- Il y a d'abord un **registre de santé et sécurité** (article 3-2 du décret 82-453) qui doit être facilement accessible aux personnels durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agent-e-s par tous moyens (notamment par voie d'affichage). Il doit être ouvert dans chaque service, quels que soient ses effectifs. Le/La chef d'établissement doit apposer son visa en regard de chaque inscription et, s'il/elle le souhaite, il/elle peut accompagner ce visa d'observations. C'est important car il/elle ne pourra pas dire qu'il/elle n'était pas au courant de tel ou tel problème.

- Il existe également et obligatoirement un **registre de signalement d'un danger grave et imminent** (article 5-8 du décret 82-453), particulièrement important en cas de procédure d'alerte et de droit de retrait. Le/La fonctionnaire ou l'agent-e se voit reconnaître un **droit de retrait** (article 5-5 à 5-7 du décret 82-453) 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. Attention ! C'est un droit individuel, c'est à vous de le prendre mais rien n'empêche d'être plusieurs à faire valoir un droit de retrait en même temps !



Deux démarches simultanées

Demander protection auprès du recteur ou de la rectrice

- **La protection du fonctionnaire**

Art. 11 - Loi 83-634 du 13.07.83 : "*La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leur fonction, et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.*"

Note de service 83-346 du 19.09.83.
Circulaire 97-136 du 30.05.97.

Adresser au recteur/à la rectrice la demande.

Envoyer le dossier aux élu-e-s CAPA ou CAPN.

Porter plainte auprès du commissariat ou de la gendarmerie

- **Le délit d'outrage**

Art. 433-5 du Code pénal : "*Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende, les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie. Lorsque les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende.*"

Les personnels doivent exiger du/de la chef d'établissement (si nécessaire) qu'il/elle porte plainte. Consulter un-e médecin qui établit un constat en appui de la plainte. L'agression physique ne relève pas de ce délit mais il faut commencer par cela.

Santé et sécurité au travail : premières démarches



L'Education nationale, comme tout employeur, a des obligations importantes en matière de santé et de sécurité. Ces obligations figurent explicitement dans une partie du Code du travail commune au public et au privé : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (art. L4121-1).

L'exigence de ne pas voir la santé d'un agent altérée par le travail n'est pas une revendication, c'est la loi. Mais l'Education nationale est loin d'être un employeur exemplaire : les médecins de prévention sont peu nombreux, voire inexistantes dans certaines académies, et les CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ne peuvent être efficaces : il n'y en a qu'un pour les écoles, collèges et lycées d'un département ! Le constat peut décourager mais il peut aussi inciter à l'action : alors que toutes les études montrent que les agents du public sont autant concernés que les salariés du privé par les atteintes à la santé, il est parfaitement anormal de disposer de dispositifs de prévention aussi faméliques, de surcroît très en-dessous des obligations légales. Dans ce contexte, la première revendication, c'est l'application de la loi.

En liaison avec le syndicat, nous vous proposons deux démarches :

Prendre rendez-vous régulièrement auprès de la médecine de prévention

• Actuellement, du fait de la faiblesse du nombre de médecins, la médecine de prévention ne fait pas de "prévention", elle n'accompagne que les agents qui sont déjà malades, blessés et qui se sont signalés. Or, l'intérêt même de la surveillance médicale, c'est d'intervenir avant que les pathologies ne s'installent, en faisant le lien avec les conditions de travail.

• Pour renverser ce constat, demandez une visite à la médecine de prévention, même si vous n'avez pas de symptômes (les contacts figurent sur le site du Rectorat). Contactez, dans le même temps, la CGT pour préparer votre visite. La démultiplication des demandes de rendez-vous fera pression pour obtenir le recrutement de médecins. Vous serez de votre côté habitué(e) à évaluer le lien entre dégradation potentielle de votre santé et votre travail, ce qui évitera le déni que l'on retrouve chez la majorité des agents qui n'ont pour la plupart jamais eu de visites depuis leur titularisation. La CGT Educ'action revendique un plan de recrutement de médecins permettant la mise en place d'une réelle surveillance médicale, donc d'une réelle prévention.

Saisir le CHSCT

• **Le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)** est récent dans l'Education nationale, il est méconnu et sous-utilisé. Il peut être saisi dès qu'il y a un doute quant au maintien de la bonne santé physique ou mentale d'un ou de plusieurs agents, sans attendre un accident ou l'apparition de symptômes. Là encore, il s'agit de faire vivre le principe de la prévention.

• Dans chaque école et chaque établissement, la liste des membres du CHSCT avec leur adresse électronique doit être affichée, c'est une obligation légale : à défaut, exigez-la pour obtenir les contacts et contactez la CGT pour vous aider dans cette démarche. La CGT Educ'action revendique la création de CHSCT dans chaque établissement scolaire (comme cela existe déjà dans le privé). Ces CHSCT au sein des lieux de travail, donc plus en prise avec le réel, seraient mieux connus des agents et gagneraient en efficacité.

En attendant les CHSCT d'établissement, il y a la CHS...

La Commission d'Hygiène et de Sécurité (CHS) existe dans les lycées professionnels ou polyvalents. Elle peut être créée dans les autres établissements mais comme ce n'est pas une obligation, l'administration refuse systématiquement, sauf rapport de force particulièrement favorable. La CHS est une émanation du CA mais elle a un champ de compétences bien moins important qu'un CHSCT. Bien qu'obligatoire, elle ne se réunit pas dans la plupart des établissements, d'où l'importance d'y siéger et d'imposer son fonctionnement minimum : une réunion à chaque trimestre, une visite des locaux par an, des avis destinés à éclairer le CA sur les questions d'hygiène et de sécurité, un rapport d'activité annuel transmis au CA, un plan annuel de prévention des risques (cf. art. D.421-153 à 159 du code de l'éducation).

25, 26 et 27 novembre 2014

Stage de formation syndicale

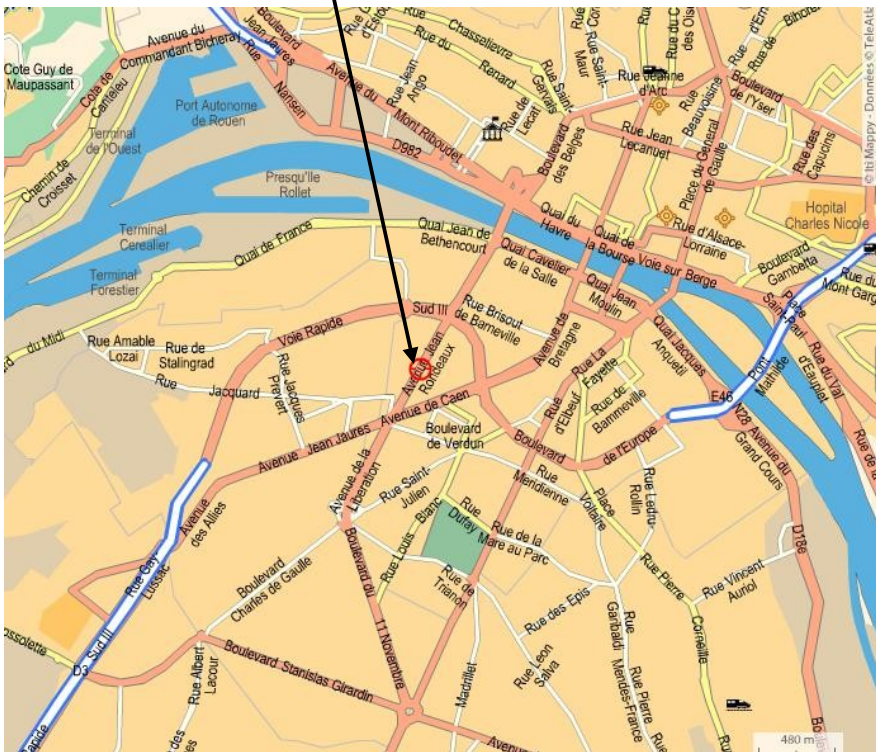
« Combattre la souffrance au travail »



Parce qu'il s'agit d'une réalité inacceptable (burn out, pressions, harcèlement, discrimination...), la CGT Educ'action de Haute-Normandie organise un stage de deux jours pour comprendre et combattre la souffrance au travail. Lors de ce stage seront abordés et discutés les aspects suivants :

- **La souffrance au travail au quotidien:** quelles réalités? Pourquoi le travail, ça fait mal ? (Temps de parole et apport théorique)
- **Les outils concrets de l'action syndicale,** pour agir efficacement
- **La construction d'une démarche syndicale, à partir d'une situation de travail pathogène** (harcèlement, discrimination, maladie...), au choix des stagiaires.

Le stage se déroulera à l'Union départementale Cgt
26, avenue Jean Rondeaux à Rouen
à partir de 9 heures



Ce stage est ouvert à tous les collègues syndiqués et non-syndiqués, enseignants ou non. N'hésitez pas à y inviter vos collègues intéressés. La demande doit être faite par écrit et sur papier libre (voir modèle ci-dessous) au chef de service (DASEN, IEN-IPR ou chef d'établissement) au moins 30 jours avant le début de la formation. Chaque salarié a le droit à 12 jours de formation syndicale par an (à plein traitement). Toute demande de convocation, par votre hiérarchie, est un abus de pouvoir. Par contre à la fin du stage, il sera remis un certificat de présence à tous les stagiaires que ceux-ci remettront à leur hiérarchie. Le congé est réputé accordé en l'absence de réponse au plus tard 15 jours avant le début du stage.

À, le
Nom Prénom
Adresse professionnelle

Madame / Monsieur le DASEN / le
Recteur
s/c l'IEN / le proviseur ou principal

Objet : demande de congé de formation économique, sociale, syndicale.
Madame, Monsieur,
Je vous demande l'autorisation de m'absenter de l'établissement du 25 au 27 novembre 2014 conformément au décret n° 84-474 du 15.6.84 en vue de participer à un stage de formation syndicale. Il s'agit d'une session organisée par la Formation Syndicale CGT, organisme agréé à dispenser cette formation. Elle aura lieu à Rouen. Je vous ferai parvenir un certificat de présence à l'issue du stage. Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, mes salutations.

Coupon-réponse

Je serai présent au stage le 25 le 26 le 27 novembre

Prénom et nom :

Adresse :

Tél. Mél.

Établissement :

à renvoyer à **CGT Educ'action – 26, av. Jean Rondeaux – 761000 Rouen**