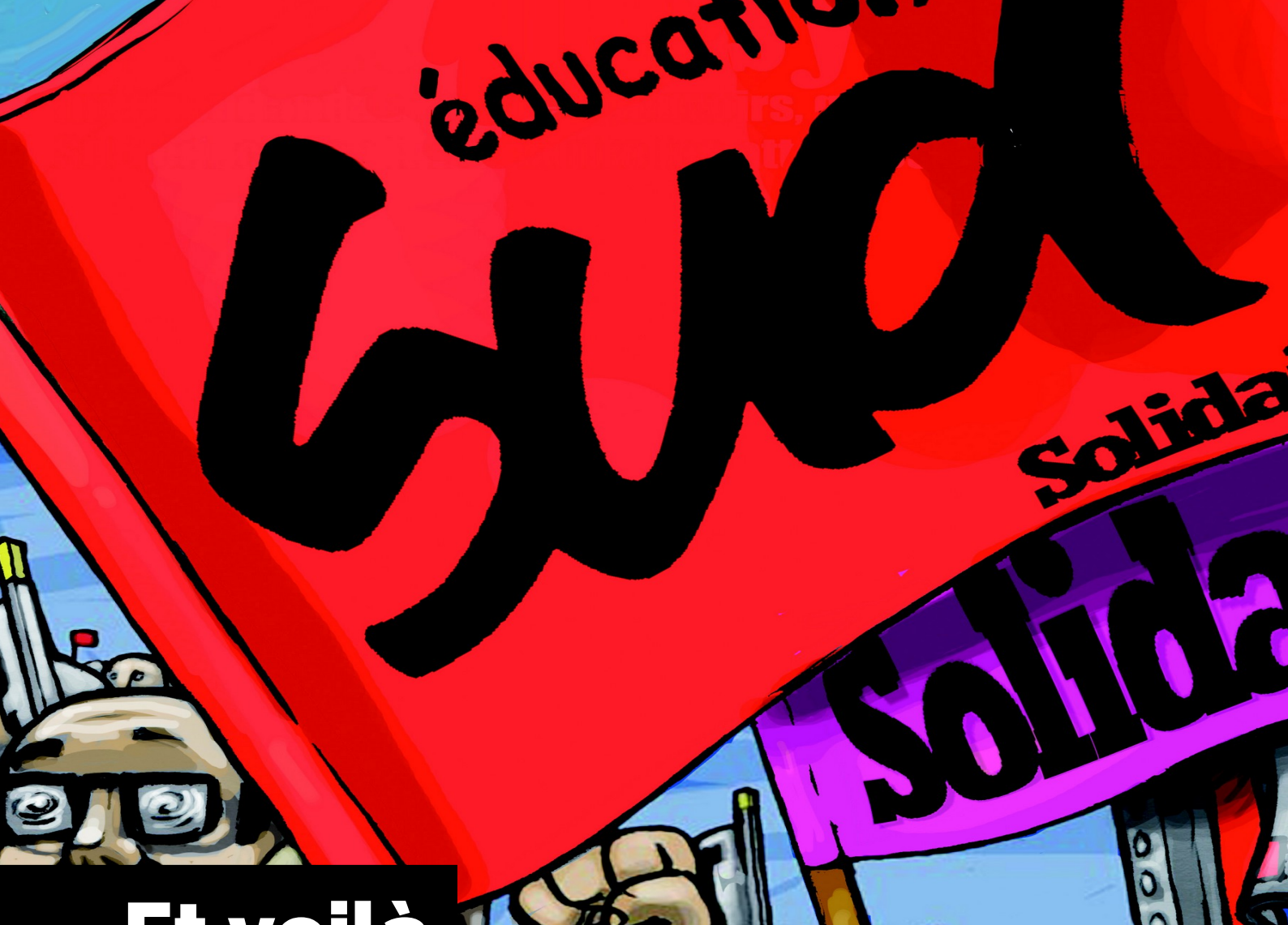




**Et voilà
le travail !**

éducation
sud
Union
syndicale
Solidaires

www.sudeducation.org

SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Édito.....	5
Le CHSCT : Un contre-pouvoir syndical ?.....	6
À propos des CHSCT dans l'éducation.....	6
30 années de retard.....	6
Conditions de travail : ne pas plier.....	8
Obstacles, entraves et inégalités : le ministère ne veut pas des CHSCT.....	9
La commission d'hygiène et sécurité (CHS) d'EPL.....	11
Visites médicales et registres obligatoires : comment les utiliser ?.....	13
Personnels fonctionnaires ou contractuels de droit public dont la durée du contrat est supérieure à 12 mois.....	13
Personnels contractuels de droit privé et personnels contractuels de droit public dont la durée du contrat est inférieure à 12 mois.....	14
Le rôle et le champ d'intervention du médecin du travail.....	14
Registre de santé et sécurité au travail, un outil de lutte pour nos conditions de travail !.....	16
Le registre de santé et sécurité au travail, c'est quoi ?.....	16
Comment l'utiliser ?.....	17
Registre de danger grave et imminent, un outil de protection et de lutte syndicale...17	
Le registre de danger grave et imminent, c'est quoi ?.....	17
Ses particularités.....	18
Quelques mots sur le droit de retrait.....	19
Obtenir la reconnaissance en accident de service ou en maladie professionnelle.....	20
Que faire ?.....	20
Accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle, qu'est-ce que c'est ?.....	20
Les délais de déclaration.....	21
Où trouver les imprimés ?.....	22

Que faire en cas de suicide ou de tentative de suicide ?.....	25
Agir !.....	25
L'action dans le cadre du CHSCT.....	26
Les agent-e-s relevant des collectivités territoriales.....	27
Première souffrance, une hiérarchie à trois têtes.....	27
Une décentralisation/privatisation qui aggrave les conditions de travail.....	27
Des métiers pénibles et sous-payés.....	28
Les revendications de Sud Éducation.....	29
Organisation du travail.....	29
Sur la route encore.....	30
Visites médicales et registres de santé et sécurité au travail.....	30
Médecine de prévention.....	31
À propos des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)....	31
Des locaux de travail adaptés.....	32
Équipements de protection individuelle (EPI).....	32
Développer des luttes collectives sur nos lieux de travail.....	32
Annexes.....	34
Lexique.....	34
Les médecins de prévention dans les académies.....	36
Bibliographie.....	37

ÉDITO

Depuis sa fondation en 1998, la fédération SUD éducation n'a eu de cesse de lutter pour l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Il y a 20 ans maintenant, nous revendiquions déjà « une réelle médecine du travail et des comités d'hygiène et de sécurité pour tous les lieux professionnels ainsi que pour les usager-e-s », des moyens humains et matériels bien sûr, mais aussi « un entretien réel et une réhabilitation architecturale qui rendent les établissements attractifs, accueillants, fonctionnels... respectables ! ». Nous condamnions déjà le modèle hiérarchique pyramidal et infantilisant de l'éducation nationale, l'autoritarisme des "chef-fe-s" d'établissement et de service et le renforcement de leur pouvoir. Tout cela, nous pouvons encore l'écrire aujourd'hui.

Et comme il y a 20 ans, nous continuons d'articuler ce combat quotidien à celui d'une autre école dans une autre société. Aux échelons hiérarchiques supplémentaires, aux notations arbitraires et à l'évaluationnisme aiguë qui ont gangrené le système éducatif, nous avons toujours opposé la perspective de pratiques collectives et autogestionnaires dans les écoles et les établissements.

Le service public d'éducation est savamment démantelé et nos conditions de travail se sont considérablement dégradées. Alors que d'incessantes réorganisations sont à l'œuvre, que la précarisation s'intensifie, que le management individualise les personnels, que le statut est remis en cause... il nous a semblé urgent de mettre à la disposition de toutes et tous de quoi résister chaque jour sur nos lieux de travail. Sans être exhaustive, cette troisième édition de la brochure « Et voilà le travail ! » apportera l'éclairage nécessaire sur ce qui existe en termes de "Santé et sécurité au travail" selon la terminologie consacrée. Mais elle proposera aussi des éléments de réflexion sur l'usage possible des outils existants.

Gardons cependant toujours à l'esprit que ce qui reste décisif est notre capacité de révolte et d'action collective.

LE CHSCT : UN CONTRE-POUVOIR SYNDICAL ?

À propos des CHSCT dans l'éducation

C-H-S-C-T. Dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la recherche, ces cinq lettres restent mystérieuses pour de trop nombreux·ses collègues. Et pour cause... la mise en place des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail date de 2011 dans notre secteur. D'ores et déjà remplacés dans le secteur privé par une simple commission non-décisionnaire dans le cadre de la « loi travail », ils sont menacés dans la fonction publique.

30 années de retard...

En 1982 pourtant, les lois Auroux donnent aux commissions d'hygiène et de sécurité du privé, CHS, (créées en 1947) le droit de se pencher sur les conditions de travail des salarié·e-s. En outre, ces nouveaux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les CHSCT donc, sont affranchis du Comité d'entreprise, dont les précédentes CHS dépendaient étroitement, pour en faire des institutions représentatives du personnel à part entière. Mais l'État-patron, tout « socialiste » qu'il fût, décide qu'en ce qui concerne « ses » salarié·e-s, celles et ceux de la fonction publique, il peut se permettre de déroger au Code du travail : il n'y aura pas de CHSCT pour les fonctionnaires !

De 1982 à 2011, il n'existe alors que des Commissions d'hygiène et de sécurité paritaires, dépourvues de toute une série de prérogatives qu'ont obtenues les CHSCT du privé. Dans le public : pas de droit d'alerte, pas de délit d'entrave, pas de pouvoir d'expertise, pas de recours à l'inspection du travail, etc. C'est en novembre 2009 seulement que le ministre de la fonction publique signe un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique avec sept des huit organisations syndicales représentatives. Cet accord, notre Union syndicale Solidaires a refusé de le ratifier car nombre de dispositions pourtant présentes dans le Code du travail et favorables aux salarié·e-s n'y

figuraient pas. S'il était censé les corriger, l'accord santé-travail de 2009 – traduit par le décret de 2011 – a en réalité maintenu des inégalités au détriment des CHSCT de la Fonction publique d'État, pour lesquels le délit d'entrave n'est toujours pas prévu par exemple (pour préserver les chefs d'établissement, la FSU, notamment, n'en voulait pas). Cet accord a donc permis à l'État-patron de s'exonérer de certaines obligations qu'il impose par ailleurs aux employeurs du secteur privé.

Menace sur les CHSCT !

Dans le privé, les ordonnances Pénicaud ont supprimé les CHSCT d'un trait de plume (un stylo de luxe sans doute vu que la ministre du travail est millionnaire). Si on ne peut faire descendre la fièvre, cassons le thermomètre !

Et maintenant la fonction publique ?

Le gouvernement a lancé quatre chantiers sur la « refondation du contrat social avec les agents publics ». Le premier chantier a pour objet de faire disparaître une des instances les plus plébiscitées par les personnels : le CHSCT.

Pour habiller le tout, le gouvernement insiste sur la nécessité de repenser les prérogatives de ces instances qui selon lui se chevauchent et font parfois double emploi, et veut faire des syndicalistes des professionnels du militantisme qui devraient siéger dans une instance unique par suite de la fusion des instances actuelles. Un des objectifs étant de « réduire » le nombre de représentant-e-s siégeant...

Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) tels qu'ils existent sont des instances où les représentant-e-s des personnels sont les seul-e-s décisionnaires. Quel que soit le scénario retenu, la santé et les conditions de travail seront dorénavant abordés dans un cadre où seul l'employeur aura le pouvoir de décision. Solidaires, avec d'autres organisations, avait été le fer de lance dans les négociations qui ont permis la mise en place des CHSCT dans la Fonction publique. C'est pour notre organisation un outil important pour rendre visible les altérations de la santé liées au travail et pour contraindre l'employeur à mettre en place de vraies mesures de prévention.



Agir !

Dans cette situation, il ne s'agit pas de regarder passer les attaques ou de déplorer les conséquences mais bel et bien de passer à l'offensive et de mener des luttes sur ces sujets essentiels. Dans toutes ces batailles les solidarités et les collectifs sont essentiels. C'est le sens de l'engagement déterminé depuis ses débuts de Solidaires dans le collectif « Ne plus perdre sa vie à la gagner ». Poursuivons les combats !

Conditions de travail : ne pas plier

Pour autant, les CHSCT dans l'éducation sont des instances où l'action syndicale est possible. Ils ne sont d'abord plus paritaires : les représentant-e-s du personnel, désigné-e-s par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité en Comité technique, y ont seul-e-s le droit de vote. Par ailleurs, les avis émis par un CHSCT, comme les procès-verbaux de ses séances, sont autant de preuves pouvant être opposées à l'employeur en cas d'action juridique.

Un autre droit important dont dispose le CHSCT est le droit d'alerte qui oblige l'employeur à apporter une réponse à une situation estimée potentiellement dangereuse par les représentant-e-s du personnel. Pour cela, les syndicalistes intervenant en CHSCT, ou le sollicitant, peuvent s'appuyer sur les registres santé et sécurité au travail, obligatoires dans tous les services, toutes les écoles et tous les établissements scolaires et universitaires. Le CHSCT peut aussi déclencher des enquêtes sur le lieu de travail, ce qui permet de parler des conditions de travail réelles des personnels pour mettre l'administration devant ses responsabilités. C'est en tout cas dans cette optique de contre-pouvoir que Sud éducation use de cette instance.

La prise en compte des conditions de travail en CHSCT est un point d'appui pour notre syndicalisme : elle permet de porter la question du travail, de son sens, de son organisation, au sein même de ces instances, face à l'employeur. C'est l'occasion d'y dénoncer les restructurations, d'y mettre en accusation les dérives du management capitaliste dans le service public d'éducation comme le poids néfaste de la soumission hiérarchique et de pointer leurs conséquences pour les personnels. Pour nous, il faut d'ailleurs toujours continuer d'articuler cela avec l'action collective, avec les luttes et le rapport de force.

Obstacles, entraves et inégalités : le ministère ne veut pas des CHSCT

Mais là où le bât blesse dans l'Éducation nationale, c'est que les CHSCT n'ont été créés par l'arrêté du 1er décembre 2011 qu'à l'échelle de l'académie et du département. Lorsque le nombre de salarié-e-s censé-e-s y être représenté-e-s s'élève à plusieurs milliers ou dizaines de milliers, il est difficile de leur faire remplir toutes leurs fonctions. On notera aussi que le ministère de l'Éducation nationale (tout comme celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche à l'époque d'ailleurs) a fait le choix de limiter à 7 le nombre de représentant-e-s du personnel en CHSCT, alors que le décret de 2011 permettait d'aller jusqu'à 9. Ainsi, les « petits » syndicats, pourtant représentatifs (dont SUD) ont été évincés de nombre de CHSCT départementaux et académiques.

On peut aussi s'interroger sur les périmètres retenus par le ministère pour créer des CHSCT. Dans le premier degré : les directrices et directeurs d'école ne peuvent s'adresser qu'au CHSCT départemental. Dans le second degré, les Commissions hygiène et sécurité – CHS – d'EPL ont été maintenues sans être transformées en CHSCT de service : elles restent des commissions du conseil d'administration (CA) et sont toujours paritaires, qui plus est avec une représentation des élèves, des parents d'élèves et des Collectivités territoriales de rattachement. En outre, elles sont obligatoires seulement dans les lycées professionnels et les lycées polyvalents, les lycées généraux s'ils comportent des sections d'enseignement technique, les établissements régionaux d'enseignement adapté (ÉREA), les collèges accueillant une SEGPA. Mais une circulaire de 1993 précise toutefois que la mise en place d'une CHS est « vivement conseillée dans l'ensemble des Lycées et Collèges d'enseignement général ».

Au passage, même si ces CHS ne sont pas « vraiment » des CHSCT et n'ont pas toutes les attributions de cette instance, pour les militant-e-s de SUD, il est souhaitable et nécessaire de leur faire jouer un rôle similaire.

Pourtant, si le Code du travail avait été respecté, c'est à partir de 50 salarié-e-s que devrait être créé un CHSCT. Concrètement, cela signifierait que la quasi-totalité des lycées, lycées professionnels et collèges devraient avoir un CHSCT, que pourraient être créés des CHSCT dans les circonscriptions

du 1^{er} degré, mais aussi pour les personnels des rectorats, des directions académiques (DSDEN), des Canopé... C'est ce qu'exige SUD éducation qui revendique la création de CHSCT dès 50 salarié-e-s, comme dans le privé. Mais ce n'est vraisemblablement pas le souhait du ministère ni des organisations syndicales cogestionnaires. Pourtant, qui d'autre que les personnels sait ce qu'ils et elles vivent au quotidien ? Oui, les salarié-e-s peuvent et doivent agir directement sur leurs conditions de travail ! Et notre outil syndical est disponible pour cela.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

Circulaire n°93-306 du 26 octobre 1993, sur les Commissions d'hygiène et sécurité, les CHS, d'EPL, NOR : MENL93500429C

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Guide juridique relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique du 23 avril 2015

LA COMMISSION D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (CHS) D'EPLE

La commission hygiène et sécurité a été instituée par le décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991. Ce dernier décret a été abrogé par le Décret n° 2008-263 du 14 mars 2008. En effet, le premier décret cité a été recodifié : c'est-à-dire qu'il se trouve désormais dans le code de l'éducation (article L421-25, article D421-151 et 152, article D421-153 et suivant).

Elle est constituée des représentant-e-s de l'administration, de représentant-e-s des enseignant-e-s, des personnels non enseignant-e-s, des élèves et des parents, d'un-e élu-e de la collectivité territoriale de rattachement. Siègent également l'infirmier-e, l'assistant-e de prévention ; le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail – ISST – peuvent y assister.

Par ailleurs, la circulaire d'application du décret de 1991 n'a pas été supprimée, donc est valide : circulaire MEN 93-306, publiée au BOEN n° 37 du 4 avril 1993.

Par conséquent :

1. la commission hygiène et sécurité est obligatoire dans les établissements dispensant un enseignement technique ou professionnel (les lycées techniques ou professionnels, les lycées polyvalents, les lycées généraux comptant des sections d'enseignement technique, les établissements régionaux d'enseignement adapté, les collèges comportant des sections d'éducation spécialisée). La circulaire précise : « La CHS est vivement conseillée pour tous les Collèges et Lycées d'enseignement général ».
2. « La commission d'hygiène et sécurité peut être amenée à s'intéresser aux conditions de travail des élèves et des personnels ».
3. la commission doit se réunir une fois au moins par trimestre.
4. la commission doit examiner, lors de ses réunions, les registres de danger grave et imminent, et de santé et sécurité au travail.

5. Chaque commission doit se doter d'un règlement intérieur élaboré par les membres de cette instance et approuvé par au moins la majorité d'entre elles et eux.

6. La liste des membres de la commission est affichée en permanence dans un lieu visible de tous. La composition de la commission, son fonctionnement, ses missions, sont précisées dans l'annexe II de la circulaire précitée.

Résumons-nous :

La CHS est un lieu d'informations, de débats, de contestation de l'organisation du travail, où les agent-e-s peuvent soulever toutes les problématiques de leur métier. Ce serait dommage de se priver de ce lieu d'expression ! C'est, avec le registre de santé et sécurité au travail, un outil de lutte.

Et dans le 1^{er} degré ?

Le conseil d'école peut légitimement constituer l'équivalent de la CHS du second degré. Pour cela, la mise à l'ordre du jour systématique d'un point sur la santé et les conditions de travail des personnels est à imposer. Nos revendications syndicales peuvent aussi y être exprimées : il faut pointer, lors de ces réunions, les burn-out, les agressions dont sont victimes les collègues enseignant-e-s ou non, la dégradation des conditions de travail, la précarité d'exercice, la surcharge de travail, les problèmes avec la hiérarchie, les emplois du temps, les locaux inadaptés (bruit, ventilation insuffisante, ratio place/élèves...).

VISITES MÉDICALES ET REGISTRES OBLIGATOIRES : COMMENT LES UTILISER ?

La visite médicale du travail ou de prévention pour les personnels de l'Éducation nationale : et si l'État assumait enfin ses responsabilités d'employeur ?

La visite médicale du travail, c'est quoi ?

Personnels fonctionnaires ou contractuels de droit public dont la durée du contrat est supérieure à 12 mois

Pour ces personnels, il s'agit de la visite médicale de prévention.

Le rôle et le champ d'intervention du médecin de prévention

Selon le décret 82-453 (articles 15 à 28-2), il s'agit pour elle ou lui de :

- S'assurer que le travail ne nuise pas à la santé des salarié-e-s et respecte leur intégrité physique et psychologique.
- Proposer des solutions à l'employeur pour améliorer les conditions de travail (salles insonorisées, tableaux réglables en hauteur...), supprimer les causes des maladies, des accidents, la souffrance au travail.
- Proposer, dans le cadre d'un plan de prévention, une adaptation du poste de travail : réduction du temps de travail, réduction du nombre d'élèves, faire modifier une organisation pathogène, imposer des équipements de salles personnalisés...

L'administration est tenue de prendre en compte les observations du médecin du travail, sinon elle doit s'en expliquer par écrit ou devant le Comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT) compétent.

C'est obligatoire ?

La visite médicale est une obligation pour l'État et les collectivités territoriales. Elle est gratuite – document n°1 – et ne doit pas être prise en charge par les mutuelles, mais par notre employeur.

— Obligation de faire passer aux agents une visite médicale de prévention tous les 5 ans maximum.

— L'agent a droit, sur demande, à une visite médicale de prévention.

Comment la demander ?

— Faire une lettre (document n°2) adressée à son/sa chef-fe d'établissement (proviseur·e, principal·e, IEN, président·e d'université...), responsable de la santé des agent·e·s qui travaillent dans son administration. La demande est individuelle, mais vous pouvez vous regrouper entre collègues pour faire un envoi en nombre.

— Demander un récépissé auprès du secrétariat du/de la chef-fe d'établissement ou de l'IEN.

— Acter cette demande dans le Registre de santé et sécurité au travail (RSST – voir plus bas) présent dans toutes les écoles, dans tous les EPLE, dans tous les services : rédigez une phrase courte où vous faites état de votre demande.

Personnels contractuels de droit privé et personnels contractuels de droit public dont la durée du contrat est inférieure à 12 mois

Pour ces personnels, il s'agit de la visite médicale du travail.

Le rôle et le champ d'intervention du médecin du travail

Dans ses articles L4624-1 et suivants, le Code du Travail définit le rôle de la médecine du travail :

« [...] proposer des mesures individuelles [...] des transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge [...] à l'état de santé physique et mentale [...]. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions [...] »

« Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 2 ans [...] Le premier de ces examens a lieu dans les 2 ans suivant l'examen d'embauche ».

« Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins une fois par an ».

« Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

— Les salariés affectés à certains travaux comportant des risques [...] ou certains modes de travail [...]

— Les salariés qui viennent de changer de type d'activité [...], les travailleurs handicapés [...], les femmes enceintes [...], les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement [...], les travailleurs de moins de 18 ans »

« Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail [...] :

— Après un congé de maternité

— Après une absence pour cause de maladie professionnelle

— Après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail

— Après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

— En cas d'absences répétées pour raison de santé.

« L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail [...]. Cet examen a lieu lors de la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours »

Document n°1 :

Prise en charge de la visite médicale par l'employeur

« Art.R.4624-28 : le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur ». Code du travail, pour les personnels de droit privé ou dont le contrat de droit public est de durée inférieure à 12 mois « Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 22, 23, 24 et 24-1 [examen médical annuel, surveillance médicale particulière] », décret 82-453 pour les fonctionnaires et les contrats de droit public de durée supérieure à 12 mois.

Document n°2 :

Modèle de courrier à recopier pour la demande de visite médicale de prévention

NOM, Prénom, fonction Adresse du lieu de travail

À : M./Mme le/la cheffe d'établissement ou de service (IEN, principal·e, proviseur·e...)

Objet : demande de visite médicale de prévention Madame, Monsieur,

Conformément à la loi et notamment au Décret 82-453 du 28 mai

1982/Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander le bénéfice de la visite médicale de prévention.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à mon attachement au service public d'éducation.

Signature

Registre de santé et sécurité au travail, un outil de lutte pour nos conditions de travail !

Décret n°82-453 modifié, article 3-2

Le registre de santé et sécurité au travail, c'est quoi ?

C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées, les universités,...

Il doit être accessible à tout moment et pour toutes et tous (personnels comme usager-es). Pour SUD, cela signifie que le lieu où il est tenu doit permettre qu'il soit rempli et consulté hors-présence hiérarchique ;

Il se présente sous la forme d'un cahier et ses pages sont numérotées. Dans certaines académies, il se présente sous forme dématérialisée accessible via l'intranet académique ;

Il est divisé en rubriques : nom et qualité de la personne qui signale un fait, description du problème,...

Voici les problèmes qui peuvent y être soulevés : organisation pathogène, problèmes matériels, risques environnementaux, risques psychosociaux, conditions de travail...

Comment l'utiliser ?

Il faut veiller à ce qu'il soit bien visé régulièrement par l'agent·e de prévention (qui est chargé·e de sa tenue) et par le/la chef·fe d'établissement et que son contenu soit transmis aux CHSCT D et A (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental et Académique), au CHSCT de l'université ou du conseil départemental ou régional pour les agent·es.

Dans les EPLE du second degré dotées d'une commission hygiène et sécurité, il doit être consulté en commission tous les trimestres. Les informations contenues dans le registre doivent remonter en comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail académique.

Dans tous les cas, ce registre, infalsifiable, est une preuve juridique des problèmes constatés. Le/la chef·fe d'établissement est responsable de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels qui lui sont confiés. Il/elle doit trouver les solutions ou en référer à sa hiérarchie.

Registre de danger grave et imminent, un outil de protection et de lutte syndicale

 *Décret n°82-453 modifié, articles 5-6 à 5-8*

Le registre de danger grave et imminent, c'est quoi ?

C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées, les universités...

Il se présente sous la forme d'un cahier et ses pages sont numérotées. Dans certaines académies, il se présente sous forme dématérialisée accessible via l'intranet académique ;

Il est divisé en rubriques : nom et qualité de la personne qui signale le danger grave et imminent, description de la situation...

Il est à la disposition de tous les personnels et les usager-e-s de l'établissement.

Les représentant-e-s en CHSCT peuvent y déposer un droit d'alerte (voir plus bas).

Ses particularités

Son rôle est complémentaire du RSST. Un danger grave et imminent peut être constitué lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de porter une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai rapproché. Les risques à effet différé sont aussi concernés, comme l'exposition à l'amiante ou au radon qui peut faire émerger des pathologies bien après l'exposition au risque.

Ces situations et ces démarches, peu fréquentes et complexes, nécessitent un accompagnement syndical par SUD éducation.

L'administration devra réagir immédiatement pour éviter la réalisation de l'accident par la remise en conformité, l'évacuation des personnes, des mesures de modification de l'organisation du travail... Si, faute d'action, un accident se produit dans ces circonstances, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur sera acquis pour la victime dans le cas où celle-ci n'est pas fonctionnaire, ce qui permet une meilleure indemnisation de celle-ci. Les fonctionnaires, elles et eux, peuvent se prévaloir de l'arrêt Moya-Caville du Conseil d'État.

Si les représentant-e-s en CHSCT y déposent un droit d'alerte, l'employeur est dans l'obligation de procéder immédiatement à une enquête sur le danger signalé avec le (ou les) représentant-e(s) des personnels en CHSCT qui ont alerté. A l'issue de cette enquête, l'employeur doit proposer des mesures pour faire cesser le danger. En cas de divergence entre les représentant-e-s des personnels et l'employeur sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, une réunion extraordinaire du CHSCT doit avoir lieu au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur·trice du travail peut alors être sollicité·e.

Quelques mots sur le droit de retrait

La personne qui a « un motif raisonnable » de se sentir en danger grave et imminent peut se retirer de sa situation de travail si elle estime cela nécessaire, sans qu'il y ait sanction financière ou autre : c'est le droit de retrait. Pour le faire valoir, il suffit de le signaler verbalement à son/sa chef-fe de service, et nous conseillons vivement de le faire en étant accompagné-e d'un-e témoin. Dès que possible, le registre de danger grave et imminent doit être complété. Si le/la chef-fe de service refuse l'accès au RDGI, il faut alors signaler cette entrave dans le registre de santé et sécurité au travail et prendre contact avec SUD éducation.

Il est utile de rappeler qu'en cas de violence au sein d'un établissement scolaire, un certain nombre de collègues n'ont pas hésité à utiliser ce droit de retrait, à juste titre. Attention : l'exercice du droit de retrait ne doit pas entraîner un danger pour autrui ! Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel. Quand plusieurs agent-e-s le font valoir pour le même motif, il faut qu'ils et elles le signalent quand même individuellement. Quelques exemples qui peuvent entraîner un droit de retrait : travaux aux abords de l'établissement qui provoquent des vibrations dans le bâtiment ; grue implantée aux abords de l'établissement ; bruits de travaux d'une intensité sonore importante qui perturbent le déroulement normal d'un cours (risque de surdité...) ; élève violent-e dans un groupe classe ; groupe classe dissipé donc ingérable ; menaces émises par un-e élève ou une autre personne ; machines mal isolées électriquement ; sol glissant ; utilisation de produits (solvants, peinture...) sans ventilation, tir au fusil d'une personne vers la cour de récréation, présence d'amiante, taux de radon anormal (gaz naturel radioactif...



OBTENIR LA RECONNAISSANCE EN ACCIDENT DE SERVICE OU EN MALADIE PROFESSIONNELLE

Que faire ?

Dans ces situations, avant toute démarche auprès de l'employeur, il importe de contacter le syndicat le plus rapidement possible. Les démarches sont techniques, les délais parfois courts, et la déclaration d'un accident ou d'une maladie demande de fournir des documents précis.

Accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle, qu'est-ce que c'est ?

La loi 83-634 du 13 juillet 1983 donne ces définitions :

« Est imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. »

C'est l'accident de service, qui s'appelle accident de travail pour les personnels avec des contrats de droit privé.

« Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service. »

« Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau. [...] Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

Les délais de déclaration

La déclaration d'accident de service ou de trajet prévue à l'article 47-2 est adressée à l'administration dans le délai de quinze jours à compter de la date de l'accident.

Ce délai n'est pas opposable à l'agent lorsque le certificat médical prévu au 2° de l'article 47-2 est établi dans le délai de deux ans à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de quinze jours à compter de la date de cette constatation médicale.

La déclaration de maladie professionnelle est adressée à l'administration dans le délai de deux ans à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie ou, le cas échéant, de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Illustration : Un personnel est malade d'un cancer du poumon. Cela nécessite un traitement de 5 ans. Quatre ans plus tard, le médecin fait le lien avec une exposition à l'amiante sur son lieu de travail. Le personnel a alors deux ans à compter de cette date pour faire valoir ses droits.

Dans le cas d'un arrêt de travail, le formulaire de congé maladie (ordinaire ou accident de travail) doit être transmis à l'employeur dans un délai de 48 h pour ne pas perdre son traitement à taux plein sur la durée concernée par l'arrêt.

Où trouver les imprimés ?

Imprimé de déclaration d'un accident de service ou de trajet :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/20190221-Declaration – AS.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/20190221-Declaration-AS.pdf)

Imprimé de déclaration d'une maladie professionnelle :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/20190221-Declaration – MP.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps_de_travail_et_conges/20190221-Declaration-MP.pdf)

- Retirer les 2 documents de prise en charge, déclaration d'accident de service ou du travail et le certificat de prise en charge des frais d'accident au secrétariat du chef de service, ou les obtenir par téléchargement sur le site de l'employeur (Rectorat, Université, centres de gestion des CT,...). En effet, il arrive que des chefs de service, surtout s'ils sont incriminés dans l'accident, refusent de donner les documents (ce qui est interdit par la réglementation !), estimant qu'il ne s'agit pas d'un accident de service. Il faut que l'événement soit en lien avec le travail ou sur le trajet habituel. Ces documents peuvent être retirés par un collègue ou un représentant syndical.
- Faire confirmer l'accident de service ou de travail par, au moins, un témoignage, écrit si possible.
- Consulter un médecin pour obtenir un certificat médical (formulaire bleu) d'arrêt de travail précisant la pathologie, par exemple : « stress post-traumatique lié au travail ».
- En cas d'atteinte à l'intégrité psychologique, dès que possible, consulter un médecin psychiatre pour faire établir un certificat précisant, par exemple :

« Troubles anxio-dépressifs liés au travail », « Burn out »... Si l'employeur (rectorat, université, IA, CT...) envoie le fonctionnaire vers un "expert", rétribué par lui-même, son diagnostic sera « possiblement faussé » comme nous l'avons constaté !

- Présenter un dossier médical le plus complet possible à l'expert. Notons que conformément à l'arrêt de la Cour de cassation 2003, les atteintes psychologiques font partie des accidents de travail.
- Préparer la commission de réforme en cas de refus de reconnaissance : Même armé-e de toutes ces pièces, les employeurs refusent souvent cette reconnaissance. Dans ce cas, ils doivent demander l'avis de la commission de réforme. Cette commission, sous l'égide du préfet, intervient pour les 3 fonctions publiques. Elle émettra un avis qu'en général les employeurs suivent. Mais attention, un décret régit son fonctionnement : D.86- 442 du 14 mars 1986. Dans le cas d'une demande de reconnaissance en accident de travail pour atteinte psychologique, il doit y avoir un médecin psychiatre dans le comité médical composé de 2 médecins, qui font partie de cette commission. Quatre autres personnes y siègent : deux représentants de l'administration de laquelle dépend le fonctionnaire, 2 représentants syndicaux du même corps, (demander leur nom et adresse à l'administration).
- Consulter le dossier médical au secrétariat de cette commission : au moins 8 à 10 jours avant la tenue de la réunion, la convocation à l'intéressé-e doit lui indiquer la possibilité de consulter l'intégralité de son dossier, dans ce même délai, et d'en avoir communication (photocopies) en se rendant au secrétariat de cette commission. Des pièces inconnues peuvent ainsi être découvertes !
- Accompagner le ou la collègue : il-elle a intérêt à se faire accompagner par une personne de son choix (médecin, commissaire paritaire Sud, délégué syndical Sud,...).



QUE FAIRE EN CAS DE SUICIDE OU DE TENTATIVE DE SUICIDE ?

L'action syndicale revêt une importance particulière pour soutenir les salarié-e-s frappé-es par le suicide d'un-e de leurs collègues de travail. Ces drames peuvent être liés au travail du fait que le travail occupe un espace important dans nos vies et que les évolutions des organisations du travail, des modes de management, en sollicitant fortement l'implication subjective des salariés, génèrent de la souffrance psychique, des décompensations... Nous pouvons donc sans complexe et en toute légitimité faire l'hypothèse qu'il peut y avoir des liens de cause à effet entre les conditions de travail et le fait qu'une personne ne supporte plus sa vie. Par conséquent, il nous appartient de rechercher l'existence possible de ces liens. Cette hypothèse est d'autant plus légitime et fondée que chacun-e de nous constate que la situation sociale et les conditions de travail des personnels se dégradent fortement.

Dans le même temps, l'employeur multiplie les communications sur une prétendue prise en charge des « risques psychosociaux » tout en ne faisant quasiment rien dans les faits, comme le constatent nos équipes militantes sur le terrain.

Le rôle du syndicat et du CHSCT est d'exiger le droit à réparation des victimes et de leurs familles ainsi que l'obligation de l'employeur de préserver la santé et la sécurité des salarié-e-s exposées à des risques similaires.

Agir !

1. Informer le plus rapidement le syndicat : date, heure, lieu du drame ainsi que l'établissement.
2. Constituer une équipe syndicale : militant-e-s, élu-e-s ou représentant-e-s dans les instances (comités techniques, commissions paritaires, CHSCT...), personnels du lieu de travail concerné, et rechercher tous les documents d'appui pour l'enquête syndicale : procès verbaux des conseils d'administration, des CHSCT, des comités techniques, des

commissions paritaires..., écrits dans le RSST, témoignages écrits... Ces actions permettent de construire un rapport de force avec l'employeur pour obtenir gain de cause.

3. Faire un communiqué de presse pour briser le huis-clos que l'employeur tente souvent d'imposer aux collègues et à la famille, pour faire savoir à l'extérieur de l'établissement et de l'éducation nationale ou l'ESR, avec l'accord de la famille.

L'action dans le cadre du CHSCT

1. Exiger la tenue d'un CHSCT extraordinaire, conformément à la loi. « Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves » (article L.4614-10 du Code du travail et article 69 du décret 82-453 du 28 mai 1982). Si l'employeur refuse réunir le CHSCT pour ce motif, le CHSCT pourra être réuni à la demande motivée d'au moins trois représentant-e-s du personnel.

2. Si SUD éducation dispose d'une représentant-e-s des personnels dans le CHSCT concerné, il/elle contacte les autres représentant-e-s (des autres organisations syndicales). Dans le cas contraire, le syndicat fait un courrier aux représentant-e-s des personnels du CHSCT pour leur demander d'agir et pour que le CHSCT se réunisse. En cas de refus des autres représentant-e-s, le syndicat contactera le médecin de prévention, l'inspecteur·trice santé et sécurité au travail de l'éducation nationale/l'ESR/la collectivité territoriale, ou bien l'inspecteur·trice du travail du ministère du travail, compétent·e dans ces situations.

« Entre l'intensité de l'énergie à fournir lors des heures en présence et le souci continu de leur activité, les interruptions de cours arrivent toujours comme un soulagement et une nécessité pour se recharger. Il y a une réelle incompréhension du type de fatigue et d'usure que ce métier provoque auprès du grand public. Et pour les enseignants eux-mêmes, la surcharge administrative est vécue comme un mépris de leur administration à l'égard de ce qu'ils considèrent comme le cœur de leur métier et qui a du sens pour eux contre des logiques qui semblent déconnectées de leur réalité. »

Cité dans Enseignant-e-s, du malaise au mal-être, enquête sur les conditions de travail en Finistère consultable sur www.travail.sudeducation.org

LES AGENT-E-S RELEVANT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Première souffrance, une hiérarchie à trois têtes

Pour les régions et pour les départements, le premier problème, c'est celui d'une double hiérarchie. D'une part, la hiérarchie décisionnelle (de la région, du conseil départemental, de la mairie). C'est cette autorité qui a la main pour toute mesure disciplinaire, et plus généralement pour la gestion de la carrière de l'agent·e. La hiérarchie fonctionnelle, d'autre part, bicéphale, car incarnée pour les collèges et les lycées par le/la chef·fe d'établissement et par l'intendant·e. Ces deux autorités collaborent étroitement pour toute mesure disciplinaire et plus généralement pour la gestion de la carrière de l'agent·e. Cette dernier·e est donc placé·e dans les faits sous une autorité plurielle, ce qui crée de la pression hiérarchique, du stress, de la souffrance, de la maladie, et parfois même des suicides. La fonction d'agent·e d'encadrement ajoute une hiérarchie intermédiaire et engendre des petit·e-s chef·fe-s, des abus de pouvoir, des harcèlements de toutes sortes.

Pour les personnels relevant des mairies, là encore, la pression hiérarchique est forte, d'autant plus que ceux-ci sont pour certains isolés dans de petites collectivités.

Se syndiquer à SUD éducation, c'est pouvoir résister toutes et tous ensemble à la pression hiérarchique !

Une décentralisation/privatisation qui aggrave les conditions de travail

La plupart des agent·e-s techniques ont basculé dans la fonction publique territoriale, alors que les autres agent·e-s restent dans la fonction publique d'État. Les objectifs de la décentralisation sont clairs : privatiser les services (restauration, nettoyage, mainte-

nance, espaces verts...) et casser le service public (suppression de personnels, précarité, surcharge de travail, déqualification et multiplication des statuts).

Contre des autorités qui cherchent à nous diviser, SUD éducation syndique ensemble toutes les catégories de personnels, hors personnels d'autorité.

Des métiers pénibles et sous-payés

Les agent-e-s polyvalent-e-s occupent un cadre d'emploi caractérisé par des horaires changeants (horaires décalés par équipes, annualisés, et qui peuvent changer au cours de l'année), des tâches physiques et répétitives, avec des cadences de travail trop lourdes. Souvent, les emplois du temps ne sont pas l'objet d'une discussion collective en début d'année mais sont imposés par le/la chef-fe de service, contrairement aux textes en vigueur. Le temps de travail ne diminue pas, augmente parfois.

L'annualisation a eu pour conséquence d'allonger le temps de travail et de présence hebdomadaire.

Les agent-e-s font beaucoup plus de trente-cinq heures par semaine. Ils/elles ont des jours de RTT qui leur sont imposés. Les collectivités territoriales refusent généralement de créer des corps de remplaçant-e-s titulaires à même de couvrir toute forme d'absence : les agent-e-s en congé maladie ne sont pas ou très peu remplacé-e-s et les agent-e-s présent-e-s doivent se partager alors le travail, en plus du leur. Cela les épuise et renforce les tensions.

À cela s'ajoute le développement de la précarité. La décentralisation a renforcé la coupure entre les personnels d'un même établissement, ce qui dégrade les relations interpersonnelles, et partant, l'ambiance de travail. Plus généralement, les collègues agent-e-s techniques ne sont pas informé-e-s de leurs droits, tant une certaine opacité recouvre le travail paritaire duquel souvent SUD éducation ou SUD Collectivités territoriales sont absents.

Pour faire valoir vos droits, pour lutter, contactez SUD éducation !

LES REVENDICATIONS DE SUD ÉDUCATION

Au fil des années, SUD éducation a engagé tous ses moyens pour que la législation relative au travail s'applique dans la Fonction Publique d'État dont l'Éducation nationale. C'est ainsi que de nombreuses équipes syndicales ont agi pour rattraper le retard dans l'application des lois (Code du Travail) et décrets, et ce notamment en raison de conséquences néfastes sur la santé dont elles ont pu être les témoins (mal-être, dépressions, accidents, suicides).

Cela a conduit à ce que les congrès et conseils fédéraux de SUD éducation, qui réunissent les délégué-e-s de nos syndicats académiques ou départementaux, se penchent régulièrement sur les revendications à porter pour améliorer les conditions de travail des personnels. En voici quelques-unes issues de nos plus récents débats.

Organisation du travail

L'organisation pathogène du travail est un fait incontestable. Les méthodes managériales qui se mettent en place ont été condamnées par la justice dans d'autres secteurs. Notons, parmi de nombreuses causes pathogènes, l'accueil de stagiaires-enseignant-e-s sans formation, la mise en place de cahiers de textes numériques, véritables outils de contrôle des personnels, l'évaluation des personnels selon des critères plus que discutables, les salles de cours inadaptées, l'augmentation des effectifs sans prendre en compte les particularités d'élèves relevant d'enseignements adaptés ou « mal dans leur peau »...

SUD éducation rappelle que le croisement et/ou la conjonction de ces multiples facteurs peuvent avoir des conséquences dévastatrices et rappelle également que toutes les situations d'arrêts de travail du fait ou en lien avec le travail doivent être, selon la réglementation de la sécurité sociale, considérées en accident de travail ou de service et non en arrêt maladie ordinaire.

SUD éducation appelle à signaler les différents dangers découlant des mauvaises conditions de travail dans les registres de santé et de sécurité au travail, ainsi que par courrier aux CHSCT concernés.

Sur la route encore

L'augmentation du risque routier est une conséquence de la fragmentation de nombreux postes de travail sur plusieurs établissements. Les temps de route ne sont pas toujours respectés. Les visites d'élèves en stages sont quasiment toujours effectuées avec des véhicules personnels : nous avons constaté que des collègues ignoraient qu'ils n'étaient pas toujours assurés et n'avaient pas d'indemnités compensant les dépenses réelles. De même, la plupart des personnels de remplacement rejoignent leur lieu de travail sans ordre de mission.

Nous appelons les personnels à demander l'utilisation de véhicules de service. Par ailleurs, les syndicats SUD éducation s'engagent à appuyer les personnels concernés et à les aider à porter devant la justice administrative toute infraction recto-rale à la réglementation sur les services partagés sur plusieurs établissements.

Visites médicales et registres de santé et sécurité au travail

La visite médicale de prévention tous les 5 ans pour tou-te-s les personnels est une obligation légale tout comme la présence de registres de santé et de sécurité au travail dans toutes les écoles, tous les EPLE, tous les services. Pourtant l'une comme l'autre ne sont pas ou très peu respectées par notre employeur.

SUD éducation se bat pour que ces obligations légales soient respectées par les chefs de service et invite les personnels à faire valoir leurs

droits (voir plus haut la partie consacrée aux visites médicales et aux registres). La Fédération SUD éducation mène campagne pour que ces droits élémentaires soient connus des personnels et respectés par l'administration.

Médecine de prévention

La situation de la médecine de prévention dans l'Éducation nationale est désastreuse : avec seulement 67 médecins en équivalent temps plein pour près d'un million d'agent-e-s1, cela fait près d'un médecin pour 20 000 agent-e-s ! Une telle situation, laissée en l'état et dans la durée, est inacceptable. Non seulement il s'agit là d'une obstruction délibérée au droit à la visite médicale, mais il en découle aussi l'impossibilité d'établir de véritables plans de prévention des risques professionnels pour les personnels.

SUD éducation revendique la création d'une médecine de prévention digne de ce nom dans l'Éducation nationale : cela signifie une politique autrement plus volontariste d'embauche de médecins en nombre suffisant.

À propos des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'existence de CHSCT au niveau départemental, académique et ministériel, ne permet pas que les attributions de cette instance soient pleinement appliquées. Pour cela, il faut des CHSCT au plus près du terrain, au plus près des personnels. SUD éducation revendique le maintien plein et entier des CHSCT dans la Fonction Publique et dénonce le projet de réforme à venir qui vise à priver l'instance de ces prérogatives et moyens actuels.

Nous revendiquons la transformation des Commissions d'hygiène et sécurité dans les EPLE en véritables CHSCT, la création de CHSCT de circonscriptions dans le 1er degré, ainsi que dans tous les services à partir de 50 agents. Nous revendiquons l'élargissement des attributions des CHSCT de la Fonction publique d'État avec la mise en place de droits nouveaux comme un droit de veto sur les réorganisations de service et la création d'un délit d'entrave lorsque l'employeur empêche le comité de mener à bien ses missions.

Des locaux de travail adaptés

Nous exigeons des locaux de travail adaptés et répondant aux normes de sécurité : chauffage suffisant, salles de taille suffisante, ventilation correcte, nettoyage des ateliers par des personnels formés et non par les élèves... Dans le cas contraire et conformément au Code du Travail, il convient de dénoncer ces situations, par écrit, auprès des CHSCT, des Conseils d'Écoles et d'Administration. Rappelons qu'en l'état actuel, plus de la moitié des écoles devraient rester fermées !

Équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection Individuelle (EPI) sont dus aux personnels : tenues de travail, gants, chaussures, protections auditives... C'est tout particulièrement important dans l'enseignement professionnel. Si un certain nombre d'établissements les ont fournis, ce n'est pas encore le cas partout. De nombreux établissements traînent les pieds sous des prétextes divers dont l'absence de dotation financière... alors que les rectorats, lorsqu'ils sont questionnés sur le sujet, précisent que chaque établissement a reçu l'argent nécessaire.

Il nous faut exiger le respect de la loi en l'écrivant dans les registres de santé et sécurité au travail. Ces EPI doivent aussi être fournis aux élèves des lycées professionnels, mais ce sont les régions ou départements qui ont la charge financière de ces équipements.

Développer des luttes collectives sur nos lieux de travail

Il importe de nous réapproprier des espaces collectifs pour mettre le travail et les conditions de travail en débat. Les Heures Mensuelles d'Information syndicale (HMI 2^d degré) et les Réunions d'Information Syndicale (RIS 1^{er} degré) permettent de le faire de droit sur le temps de travail. Pour faire respecter nos droits, en conquérir de nouveaux, améliorer nos conditions de travail, il est nécessaire de créer le rapport de force par nos mo-

bilisations collectives. En mettant constamment en débat les conditions de travail entre personnels et face à l'employeur, nous pouvons le contraindre à modifier l'organisation du travail. La grève reste notre instrument principal de lutte. Les motions de personnels, communiqué de presse... permettent de l'accompagner et de la construire.



ANNEXES

Lexique

Assistant·e de prévention :

— d'EPLE : désigné·e par le chef d'établissement qui lui établit une lettre de mission, parmi les personnels de l'établissement, agent·e de l'Etat ou de la collectivité territoriale de rattachement. Il/elle veille à la bonne tenue des registres et est associé·e aux travaux de la CHS.

— de circonscription : nommé sous l'autorité du DASEN, l'assistant·e de prévention de circonscription est associé·e aux travaux des conseils d'école (CE) et assiste de plein droit aux réunions du CE avec voix consultative. Il/elle n'est pas membre du CE. Souvent c'est le/la conseiller·e pédagogique qui a été désigné·e.

CHS :

Commission hygiène sécurité qui émane du conseil d'administration, obligatoire dans les lycées professionnels et LPO, les EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté), les collèges avec SEGPA. Elle est chargée de l'étude des conditions de travail à partir d'un ordre du jour, du RSST et des registres obligatoires.

CHSCT :

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, instance qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels dans leur travail. Dans l'Éducation nationale, trois niveaux de CHSCT sont obligatoires : ministériel, académique et départemental. Les CHSCT existent aussi dans les conseils départementaux et régionaux ainsi que dans les universités.

Comité médical départemental :

Compétent pour l'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée et de la réintégration des personnels à l'issue de ces congés.

Il est composé de deux médecins généralistes désignés pour une durée de trois ans par le préfet et d'un·e spécialiste de l'affection pour laquelle est demandé le bénéfice du congé.

Commission de réforme départementale :

Elle a un rôle consultatif pour la reconnaissance de « l'imputabilité au service » d'un « accident de service » ou d'une « maladie professionnelle », pour la détermination du taux d'invalidité... Placée sous la présidence du préfet qui ne participe pas au vote, elle est composée de deux représentant-e-s de l'administration, deux représentant-e-s du personnel appartenant au même corps ou au même grade que l'intéressé·e et de deux médecins dont l'un spécialiste de l'affection.

Les 2 représentant-e-s du personnel sont issu-e-s de la CAPA ou de la CAPD, désigné-e-s lors de la 1ère réunion après les élections professionnelles.

Conseiller·e académique de prévention (CAP) :

Nommé·e par le recteur, il/elle coordonne le réseau des assistants de prévention des collèges et lycées (E.P.L.E.), des services et des conseillers de prévention départementaux (CPD) en liaison avec l'ISST et peut assister au CHSCT avec voix consultative.

DUER :

Document unique d'évaluation des risques, à réaliser par l'employeur. Il synthétise les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité, dans chaque unité de travail de l'établissement et rend compte des actions de prévention mises en œuvre pour chacun des risques considérés. Il est mis à jour au moins annuellement et mis à la disposition de tous les personnels.

ISST :

Inspecteur·trice sécurité et santé au travail. Recruté·e par l'administration, il/elle contrôle l'application des règles d'hygiène et de sécurité définies par le code du travail. Il est invité aux réunions du CHSCT et de CHS avec voix consultative et participe aux enquêtes d'accident du travail. Il a libre accès à tous les établissements, locaux et lieux de

travail et aux registres et propose aux cheffes de service toutes mesures de nature à améliorer la santé, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

PPMS :

Plan particulier de mise en sûreté, à réaliser par l'employeur, fait partie du DUER. Il doit permettre de faire face à l'accident majeur en attendant l'arrivée des secours. Il est soumis à délibération du CA dans les EPLE et présenté au conseil d'école. Il est transmis au maire de la commune, au DASEN, au Recteur et à l'inspecteur d'académie.

Registres obligatoires :

— Registre de signalement de danger grave et imminent : recueille le signalement d'un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité, par un·e agent·e ou par un·e représentant·e des personnels en CHSCT.

— RSST : registre de santé et de sécurité au travail, à la disposition de tous les personnels et usager-e-s qui peuvent y inscrire tous les dysfonctionnements constatés en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail.

Attention, les registres suivants sont obligatoires mais ne servent pas à dénoncer les conditions de travail pathogènes :

— Registre des fiches de données de sécurité : recense toutes les données techniques des produits chimiques, d'entretien... utilisés dans l'établissement.

— Registre de sécurité : relate tous les événements ayant un rapport avec la sécurité incendie.

— Registre sécurité alimentaire : document présentant les protocoles et procédures mis en œuvre dans le domaine de la sécurité alimentaire.

Les médecins de prévention dans les académies

Les chiffres sont accablants : le nombre d'équivalents temps pleins (ETP) de médecins de prévention dans l'Éducation nationale a baissé jusqu'à 60,8 ETP (bilan annuel du CHSCT ministériel pour 2016), correspondant à l'emploi de 83 médecins de préventions.

Cela correspond environ à 1 poste à temps plein de médecin de prévention pour plus de 15000 agent-e-s, un taux largement insuffisant au regard des besoins et de la loi. Certaines académies n'ont toujours pas ou n'ont plus de médecin de prévention.

Une conséquence de taille : la visite médicale de prévention est très difficile à obtenir. Ainsi, seulement 2712 visites médicales de prévention ont été réalisées pour presque 950000 personnels (rapport du CHSCT ministériel pour 2016). Le rapport indique même que dans certaines académies cette visite médicale quinquennale n'est « parfois pas réalisée [comme c'est le cas pour] : Bordeaux, Caen, Créteil, Grenoble, Lyon, Nancy, Rouen, Guyane, Martinique, Orléans – Tours, Reims ». Pourtant, elle est obligatoire et incontournable au long de la vie professionnelle, à réaliser tous les cinq ans, voire chaque année pour les personnels devant bénéficier d'une surveillance médicale particulière (art. 24 du décret 82-453). La visite médicale dite de prévention ou du travail (selon les personnels concernés) est un levier d'action important pour prévenir les atteintes à notre santé dues au travail. C'est à cette occasion que le médecin peut enjoindre l'employeur à diverses mesures pour adapter le poste de travail à notre santé afin que nous ne perdions pas notre vie à la gagner !

Bibliographie

- Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel, Serge Volkoff, *Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner*
- Philippe Askenazy, *Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme*
- Pierre Clément, Guy Dreux, Christian Laval, Francis Vergne, *La nouvelle école capitaliste*
- Christophe Dejours, *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*
- Fédération SUD éducation, *Le livre noir de la hiérarchie*
- Michel Gollac et Serge Volkoff, *Les conditions de travail*
- André Gorz, *Métamorphoses du travail, Critique de la raison économique*
- Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral dans la vie professionnelle*

- Françoise Lantheaume et Christophe Hélou, *la souffrance des enseignants*
- Gérard Mordillat, *Les vivants et les morts*
- Ugo Palheta, *La domination scolaire*
- Marie Pezé, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*
- Annie Thébaud-Mony, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*



Fédération des syndicats SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
Courrier électronique : fede@sudeducation.org

Version du guide : septembre 2021