

## Annexe 2 : Modèle de fiche du RSST

### Kit RSST : thèmes abordés et exemples de dépôts des équipes

| Pressions et violences au travail :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Risques liés à l'organisation du travail (ou risques organisationnels)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Risques matériels et environnementaux :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Thématiques possibles (non-exhaustif) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Propos discriminatoires (sexisme, racisme, LGBTQIphobie...)</li> <li>- Harcèlement sexuel</li> <li>- Manque de respect de la part de la hiérarchie</li> <li>- Mise en difficulté par un/des élève(s)</li> <li>- Refus d'un droit, manque de personnel</li> <li>- Demande de travail supplémentaire</li> <li>- Ton inapproprié de la part du chef</li> <li>- Pression hiérarchique</li> <li>- Injonctions contradictoires</li> <li>- Agression verbale</li> </ul> <p><b>Précisions complémentaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Harcèlement moral :</b> c'est une construction jurisprudentielle complexe que seul un juge est habilité à qualifier au vu des pièces disponibles. Il est donc préférable d'accumuler des signalements RSST pour constituer un dossier en vue d'une procédure judiciaire en s'appuyant sur la définition légale (art 222-32-2 du Code Pénal) : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Dans cette situation et en vue d'une procédure judiciaire, la consultation et le recours à un avocat apparaît nécessaire.</li> </ul> | <p><b>Thématiques possibles (non-exhaustif) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous-effectif des personnels</li> <li>- Non remplacement des personnels</li> <li>- Remplacement ponctuel d'un-e collègue absent-e</li> <li>- Accueil dans la classe des élèves d'un-e collègue non remplacé-e</li> <li>- Charge de travail supplémentaire</li> <li>- Réformes pléthoriques (le changement permanent génère de l'épuisement et de la déstabilisation)</li> <li>- Demande de réalisation de tâches non conformes au métier</li> <li>- Décisions imposées sans concertation avec l'agent-e</li> <li>- Multiplication des tâches</li> <li>- Emploi du temps sanction</li> <li>- Non-respect des horaires : empiètement du travail sur la sphère privée</li> <li>- Tentative d'imposer plus d'1h supplémentaire</li> <li>- Évaluation / inspection malveillante</li> <li>- Refus d'accorder une formation</li> <li>- Refus non justifié d'accorder une autorisation d'absence</li> <li>- La digitalisation du travail (invasion numérique)</li> <li>- Messagerie professionnelle (mails reçus à toute heure)</li> <li>- Cahier de texte numérique (Pronote)</li> <li>- Espace Numérique de Travail (ENT) (messagerie ouverte aux usagers)</li> <li>- Appel des élèves en ligne</li> <li>- Bulletin scolaire numérique</li> <li>- Livret scolaire unique numérique</li> <li>- M@gistère</li> </ul> | <p><b>Thématiques possibles (non-exhaustif) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque d'éclairage</li> <li>- Sol glissant</li> <li>- Pas de savon dans les sanitaires</li> <li>- Sortie d'école dangereuse</li> <li>- Plus d'élèves que de places</li> <li>- Trop chaud / trop froid dans les locaux</li> <li>- Manque d'aération, volume d'air insuffisant</li> <li>- Environnement trop bruyant</li> <li>- Matériel insuffisant ou de mauvaise qualité</li> <li>- Équipements collectifs inappropriés ou insuffisants</li> <li>- Équipements de Protection Individuelle manquants</li> <li>- Locaux insalubres</li> <li>- Présence d'amiante, de radon</li> </ul> |
| <p><b>Exemples de dépôts RSST réalisés par les équipes</b></p> <p><b>Précisions :</b> Le classement dans l'une des trois catégories est parfois arbitraire et partiel. Certains dépôts abordent et croisent ainsi plusieurs catégories et thématiques. Nous les proposons ici de manière thématisée pour faciliter la lecture. Ces exemples de dépôts ont vocation à être complétés au fur et à mesure par vos remontées.</p> <p><b>Commentaires et aides à la rédaction :</b> Les exemples sont ici donnés bruts, sans reformulations ou corrections quelque soient leurs intérêts ou limites à chacun hormis une anonymisation. Il n'existe pas de dépôt type ou plus fonctionnel qu'un autre. A nouveau, il s'agit d'être factuel, précis et neutre dans la formulation d'où l'intérêt de relectures et d'élaboration collective. La finalité du RSST est d'acter des faits, les interprétations ou des compléments plus subjectifs ou revendicatifs peuvent être réalisés dans d'autres cadres (audience, lettre, enquête syndicale, tracts...). En italique vous trouverez des commentaires et/ou des suggestions réalisés par la commission Et voilà le travail</p>                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**Pression hiérarchique :**

- je suis en temps partiel annualisé. Je préviens les élèves qu'ils auront un nouveau professeur le 1er février. Le 28 janvier, on m'avertit que le principal demande à ce que je ne me présente pas le 1er février pour m'enlever une journée de salaire. Je m'en vais en demander la raison au principal. Moi : « pourquoi cherchez-vous à me pousser à la faute ? » Le principal : « à vous de connaître vos droits, c'est la bonne façon de fonctionner avec un professeur ».

*CR : on pourrait reformuler la perte de salaire comme une conséquence plutôt que comme une volonté manifeste du chef de nuire. Fait qu'il s'agirait alors d'établir.*

- Le 15/06/XX à 10h, j'ai été appelée à une entrevue sans convocation écrite préalable et sans en connaître le motif en présence de mon n+1 DD, ma n+2 CC et GG chef de bureau des gestionnaires NN. A ma demande d'obtenir une convocation écrite motivée, mon n+1 m'a répondu qu'il n'y en avait pas et qu'il n'en ferait plus. Ma n+2 a débuté l'entretien en me signifiant qu'en raison de ma décharge syndicale, attribuée par mon syndicat Sud Éducation XX pour l'année 20XX-20XY, il était nécessaire d'adapter mes missions et de me déplacer. Cette modification consiste à me déplacer de bureau de b222 à B218, à me retirer mon actuel lot de gestion des enseignants du NV (département) et à m'attribuer la gestion des personnels EPP du NN (département) . Aucune modification de cet ordre ne m'avait été indiquée par mon n+1 lors de l'entretien professionnel du 5 juin 20XX. J'avais souhaité ne pas me voir attribuer cette mission l'année précédente, lors de mon entretien professionnel, à ma n+2. J'ai montré à ma supérieure hiérarchique que je tremblais suite à cette annonce. Je leur ai dit que je ne comprenais pas ces décisions prises sans me concerter. J'ai quitté la pièce pour rejoindre mon bureau. Je me suis mise à pleurer et je n'ai pu retenir un geste d'exaspération. Ma main a heurté violemment un placard, ce qui a provoqué une fracture déplacée du 5ème métacarpien de la main droite. Cette situation résulte de plusieurs entrevues récentes et répétées avec mes supérieurs hiérarchiques sans convocations et sans possibilité d'accompagnement.

*CR : Il pourrait être utile de ne pas mentionner les atteintes physiques (tremblements, pleurs) même si cela a été dit et vu durant l'entretien mais de trouver une formulation du type « j'ai été affecté...). On transmettra ces atteintes physiques au médecin de prévention à l'occasion d'une visite. Ce dépôt a servi pour étayer une demande d'accident de service avec deux autres fiches.*

**Agression physique et/ou verbale parents d'élèves :**

- Mme X, mère d'élève, a pénétré dans l'école pendant les heures de classe, a ouvert la porte de la classe et a lancé « je vais revenir avec mon grand couteau et je vais tous vous tuer ».

**Absence non remplacée :**

- Absence de M. XYZ non remplacé. Classes surchargées, désorganisation.

*CR : Donner plus d'éléments factuels : nombre d'enfants supplémentaires pris en charge par classe, les difficultés matérielles qui ont dû être surmontées (chaises, tables adaptées à la classe d'âge...)*

- Absence de M. XYZ non remplacé. Des élèves de sa classe ont été répartis dans les autres classes : beaucoup de bruit, d'énervement et grande difficulté à travailler calmement, notamment avec l'inclusion d'une élève CLIS qui ne peut pas se concentrer dans ces conditions... et les autres non plus !

- Absence et non remplacement d'une AVS individuelle pour un élève autiste qui ne peut manger seul à la cantine (car pas de prise en charge par le service de cantine) et dont j'ai dû, par 3 mardis midi, assurer le fait de devoir l'accompagner et le faire manger.

- Mme ZXY absente non remplacée. 4 petite section et 1 moyenne section dans ma classe qui gênent le bon fonctionnement de l'enseignement. Besoin de trouver rapidement une "occupation".  
*CR : l'arrivée inopinée d'élèves de classe d'âge différente constitue une désorganisation qu'il faut plus précisément et régulièrement possible.*

**Emplois du temps :**

- Mon emploi du temps pour l'année ne correspond pas aux préconisations du médecin du travail (trois heures de pause le midi).

- Je travaille sur deux établissements éloignés de 30 km l'un de l'autre. Le lundi je termine dans l'établissement 1 à telle h, je me trouve au mieux dans son véhicule à telle heure, j'effectue les x km et je prend mes cours à telle h sans avoir pu déjeuner.

- le 20 juin, le principal me donne un accord oral pour un emploi du temps sur 3 jours puisque je travaille à 80% (12h) pour un projet professionnel. Le 31 août, je reçois un emploi du temps sur 4 jours. Alors que je suis en arrêt de travail suite à cette situation, je reçois à mon domicile le 17 septembre un courrier en recommandé avec AR qui m'informe que mon emploi du temps s'étend maintenant du lundi matin au vendredi 16, toujours pour 12h de cours.

**Ambiance de travail : Trop chaud / trop froid dans les locaux :**

- 11 degrés dans la salle de sieste en maternelle relevé tous les jours depuis le XX. 21 élèves sur 23 ont déclaré avoir froid, la température de du dortoir est inadaptée à l'accueil de la sieste.

- A 12h30, ce jour 22/06/XX, il fait 33° dans le bureau B117 et 36° dans le bureau B127.

*CR: Rappel, il n'existe pas de température extrême définie par le code du travail. On se reportera utilement aux préconisations du plan canicule, de l'INRS et de la CNAM.*

**Ambiance de travail, Environnement trop bruyant :**

- Sonnerie en salle de motricité (plusieurs fois par jour) extrêmement violente = très dangereuse pour l'audition.

**Ambiance de travail, Manque d'aération- locaux insalubres :**

- Odeur insupportable et suffocante, piquante, irritante, dans la salle de motricité : salle de motricité inutilisable.

- Lundi matin 21 novembre , l'odeur, dans l'école, était pestilentielle, c'était irrespirable. La question des risques pour les usagers de l'école se posait à nouveau. Les enseignants sont restés dehors avec leurs élèves.

En fin de matinée, la décision a été prise par l'IEN de fermer l'école pour l'après-midi ; Mardi 22 novembre, l'école a été réouverte.

Des travaux ont eu lieu dans l'après-midi. A ce jour, les odeurs n'ont pas encore totalement disparues mais ont grandement diminué. Il n'y a plus d'odeurs dans les classes.

**Ambiance de travail, sécurité des locaux :**

- Circulation de véhicules sur le temps scolaire dans la cour de l'école.

Depuis le début de l'année, j'ai demandé par courrier à ce qu'aucun véhicule n'entre dans l'enceinte de l'école sans mon autorisation. Des problèmes notamment de livraison du gaz en pleine récréation ont eu lieu les années précédentes et j'ai eu beaucoup de difficultés à faire respecter cette demande auprès des livreurs. Cette année, avec le plan vigipirate, la barrière permettant les livraisons a été fermée à clé. Cela devait régler tout problème de cet ordre. Finalement, la mairie ayant une clé de celle-ci, elle s'autorise à faire faire des travaux de toiture au dessus de la tête des enfants qui étaient en récréation (29/11/2016), à faire reculer dans la cour un camion d'une entreprise en pleine récréation (01/12/2016), à entrer à plusieurs reprises avec les camions des services techniques pendant les temps de scolarité des élèves notamment aujourd'hui (13/12/2016). L'Inspection a été prévenue par

*CR : Il est peut être pertinent de décrire les perturbations provoquées sur la vie de la classe dans les minutes suivantes.*

- Papa de YZX = grossier et agressif physiquement et verbalement devant l'école à 9h45 – 10h.

*CR : Il faudrait détailler davantage en rapportant les propos entre guillemets et en décrivant l'attitude physique de la personne.*

#### **Agression physique et/ou verbale employeur-donneur d'ordre :**

- A 13h35, alors que j'étais en classe avec les enfants, M. le Maire est venu me faire des reproches en criant très fort à propos des entrées et sorties en maternelle (vigipirate). Une élève m'a dit : "Maître, il m'a fait peur." Je lui ai dit que je souhaitais discuter avec lui mais à un autre moment. J'ai été très choqué et même traumatisé. Je demande la protection de mon employeur : "L'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés." (Code du Travail art. L 4121-1 et 4121-5).

*CR : On évitera la mention « J'ai été très choqué et même traumatisé ». Il peut être utile de faire constater ces effets par certificat médical à transmettre au*

#### **Agression physique et/ou verbale élèves :**

- L'élève X est passé par dessus le grillage, s'est sauvé. Cris, pleurs, crachats, morsures, coups de pieds / poings envers la maîtresse et l'éducatrice.

*CR : On évitera de citer l'identité précise de l'élève (droit à l'oubli en particulier). Toute précision pouvant être communiqué ultérieurement à l'oral. En cas de dépôt successif sur un même élève, le mentionner avec la référence des fiches précédentes.*

- Je suis en remplacement depuis le jeudi 17 novembre en classe de MS au sein de l'école maternelle S... à ...et je rédige cet événement dans le RSST afin de signaler le comportement violent d'un élève.

Constat : Après 3 semaines de remplacement, j'ai pu constater que:

- Tous les jours, l'élève bouscule les autres, gifle et donne de violents coups de pieds et coups de poing à plusieurs de ses camarades.

- Tous les jours, il lance différents objets à travers la classe et sur les autres en les visant (voitures, légos, livres, crayons...)

Exemples:

- Le 25/11, il a tapé la tête d'un élève avec une voiture.

- Le 29/11, il a jeté violemment la louche du coin cuisine dans le néon du plafond qui, heureusement, ne s'est pas brisé.

- Il a jeté des chaises le 25/11; 01/12, le 06/12.

- Le 21/11 au matin, il a mordu 2 fois le même enfant (au doigt

#### **Évaluation / inspection-entretien annuel malveillant-e/ :**

- Ce lundi 29 novembre XX, mes collègues de SVT et moi étions conviés à une réunion d'équipe par l'inspectrice générale de SVT et l'inspectrice régionale pédagogique de SVT, à la suite de l'inspection de deux d'entre nous. A la suite de cet entretien, j'ai été profondément angoissé et n'ai pas dormi pendant 2 nuits consécutives, ce qui est inhabituel chez moi.

En effet lors de cette entrevue, pour laquelle aucun ordre du jour ne nous avait été indiqué, nous avons subi une séance d'autocritique et avons dû répondre à une multitude de questions portant non pas sur notre pratique quotidienne mais sur les « à côtés » (projets, passerelles, partenariats, contrats d'objectifs...). En enchaînant des mots souvent dénués de sens et prononcés sur un ton alternant l'infantilisation, la condescendance, ou la culpabilisation, on nous a enjoint de faire une multitude de tâches annexes à notre travail réel, et intimé des objectifs irréalistes. A aucun moment il n'a été question de ce qui constitue le cœur de notre métier, notre travail réel, à savoir la pédagogie et l'enseignement des sciences de la vie et de la terre. Ainsi, p as un seul mot n'a été prononcé sur les sciences de la vie et de la terre ni sur leur épistémologie. Quant à la pédagogie, celle-ci n'a été évoquée qu'en quelques minutes, et indirectement, pour nous expliquer comment travailler en équipe – ce que nous faisons déjà malgré l'absence de moyens le permettant. Je demande à ne plus subir ce type de réunion pathogène.

Version numérique condensée :

- Suite à un entretien d'équipe pédagogique convoqué par l'inspection générale de SVT le 29.11.XX, j'ai été profondément angoissé et n'ai pas dormi pendant 2 nuits consécutives. Lors de cet entretien il n'a jamais été question de ce qui constitue le cœur de notre travail (la pédagogie et l'enseignement des SVT). Nous avons été soumis à une séance d'autocritique et avons reçu des injonctions à exécuter une multitude de tâches annexes à notre travail réel, peu compréhensibles et/ou irréalisables.

*CR : la question de mentionner dans un registre des atteintes précises sur la santé doit être bien pesée et débattue dans les syndicats locaux. La commission Et voilà pense que dans la mesure du possible aucune information d'ordre médicale ne doit portée à la connaissance de l'employeur. Une formulation neutre mentionnant une visite médicale accompagnée d'un certificat peut permettre de limiter l'exposition du personnel. Les informations médicales peuvent être transmises à la médecine de prévention dans le cadre d'une visite.*

- Le 5/06/XX lors de mon entretien professionnel obligatoire, mon n+1 DD m'a indiqué que je serais reçue ultérieurement par lui, ma n+2 CC et GG, chef de bureau des gestionnaires NN (département). A ma demande d'en connaître les motifs, il m'a répondu « : je ne te dirai rien, tu le sauras le moment voulu. » J'ai indiqué que je souhaitais avoir une convocation préalable

courriel récemment de cette situation qui devient préoccupante. J'ai informé la mairie à plusieurs reprises par téléphone et par courriel mais cela n'a absolument rien réglé. Il serait inadmissible d'attendre un accident pour comprendre que ces règles doivent être respectées pour la sécurité des élèves. Vous remerciant de bien vouloir transmettre cet état de fait.

*CR : la directrice n'a ici pas la latitude pour régler l'accès à la cour contrairement à la maire. Elle signale le risque pour le public accueilli et les différentes démarches accomplies afin de se protéger et impliquer sa hiérarchie. D'autres actions complémentaires impliquant les parents peuvent être accomplies.*

- La toiture du préau menace de s'envoler. Aucun accueil ne peut s'effectuer sans risque dans la cour jusqu'à ce que des travaux soient réalisés.

*CR : La 1ère phrase doit comporter plus d'éléments factuels descriptifs. Le risque encouru pourrait légitimer un DGI et une mise en protection des élèves dans un autre lieu.*

#### **Ambiance de travail, risque environnementaux radon et amiante : (7 fiches déposées lors d'une visite CHSCT)**

##### **Radon :**

- Fiche 1 : Une professeure documentaliste reçue par la délégation de visite du CHSCT demande « je travaille tous les jours de 8h à 17h au CDI depuis 4 ans, [lieu où les mesures de radon les plus élevées (309Bq/m3, ACRO 2013)] quels sont les risques pour ma santé ». La délégation lui conseille de faire une demande écrite de visite médicale de prévention.

Fiche 2 : Mme la Principale nous indique « chaque matin, je ventile les salles de l'établissement au rdch pour faire baisser le taux de radon ». Une professeure indique « j'ai froid dans le CDI [où elle travaille] ». Des professeurs disent avoir fait des relevés de température à « 14.1°C ».

*CR : la ventilation manuelle est inefficace sur le radon, la CRIIRAD préconise la vmc à double flux comme seule efficace.*

- Fiche 3 : Un représentant de parents d'élèves au Conseil d'administration de l'établissement reçu par la délégation de visite du CHSCT déclare « la présence de radon représente un risque pour les enfants, une inquiétude pour leur santé à long terme. L'ignorance est la pire des choses. »

*CR : Il est utile de rapporter les paroles d'usager, évidemment avec leur accord.*

- Fiche 4 : Entre le 30/10/2012 et le 08/02/2013, des mesures de taux de radon ont été effectuées dans l'établissement, cf relevé de mesures faites par l'ACRO disponibles dans le registre du bureau du gestionnaire. Des valeurs inférieures à 400 Bq/m3 (taux les plus hauts au CDI et au Rdch) mais

et sur le bras). La morsure au bras, à travers le blouson, était encore très nette le soir lorsque la mère de l'enfant mordu est venu le chercher.

- Le 18/11, face à moi, agenouillée pour être à sa hauteur, il a mis les doigts au fond de sa bouche. Il a fait ce geste 2 fois.

- Lorsque j'interviens ou que j'isole cet élève pour mettre les autres élèves en sécurité, il se montre également violent envers moi: il me donne presque tous les jours des coups de pieds et des coups de poing, il m'a griffé l'avant-bras le 28/11; il a essayé de me mordre (le 21/11; le 23/11; le 25/11; le 28/11) et le jeudi 01/12, il a presque réussi. J'avais 4 traces de sa mâchoire sur mon pantalon. (J'ai pris la photo d'une des marques ce jour-là. Cette photo reste à votre disposition). Il m'a lancé un tampon dateur au visage le 01/12. Le 06/12, au moment de la sortie, j'ai dû une nouvelle fois l'isoler dans le coin bibliothèque de la classe et j'ai reçu 5 grandes gifles sur la joue gauche, plusieurs coups de pieds et coups de poing et il a tenté de me mordre 3 fois. Il criait, pleurait et se roulait par terre. Sa mère a été témoin d'une partie de la scène.

- Il s'est également montré violent avec d'autres adultes: le 05/12, il a tapé la décharge de direction, l'ATSEM de la classe et la collègue de GS.

- Il a jeté violemment une voiture sur le bras de l'ATSEM de la classe le 02/12.

- Il s'est également montré violent avec d'autres adultes: le 05/12, il a tapé la décharge de direction, l'ATSEM de la classe et la collègue de GS.

- Il a jeté violemment une voiture sur le bras de l'ATSEM de la classe le 02/12.

- Aussi, il chiffonne ou détruit régulièrement le travail de ses camarades ou le sien (les jours où il a envie de faire une activité proposée).

Impacts sur la classe et l'équipe :

- Avec le quotidien décrit ci-dessus, je peux constater que les enfants de la classe et de l'école ont peur de cet élève (ils s'écartent ou se protègent le visage avec leurs mains quand cet enfant s'approche d'eux) et que l'équipe éducative au sens large ainsi que les parents des autres élèves sont affectés par ce contexte.

- Je suis la troisième enseignante ayant travaillé au moins 3 semaines dans la classe. Mon remplacement est actuellement prévu jusqu'au 16 décembre mais les conditions de travail sont telles que je ne suis pas sûre à l'heure actuelle de pouvoir assurer ma mission jusqu'à cette date.

- L'ATSEM de la classe est d'ailleurs en arrêt de travail à partir d'aujourd'hui (07/12) et jusqu'au 16/12 inclus.

Réflexions, échanges et aides apportées : depuis le 17/11 et jusqu'à ce jour:

- L'équipe m'a transmis le compte-rendu de l'équipe éducative du 14/11.

- Nous échangeons quotidiennement en équipe.

- J'ai eu un entretien de 55 minutes avec les parents de l'élève le lundi 28 novembre durant lequel une fiche de liaison

avec l'objet de l'entretien. Il m'a répondu qu'un mail me serait adressé et que : « de toute façon, il faut savoir que tout poste est susceptible d'être remis en cause. » Je suis sortie de cet entretien déstabilisée à cause de l'incertitude provoquée par cette annonce.

*CR : Ne pas nommer la hiérarchie mais la situer dans sa fonction est à privilégier.*

### **Charge de travail supplémentaire/Demande de réalisation de tâches non conformes au métier :**

Le 10/06/XX à 8h, mon n+1 GG m'a demandé de rédiger immédiatement un courrier pour informer une enseignante d'un trop versé résultant du travail sur une indemnité particulière (IDPE) gérée par un autre collègue. J'ai répondu que cela faisait partie des missions du collègue en question. Mon n+1 m'a dit qu'il étudierait la question avec ma n+2 CC et qu'une réunion à quatre serait organisée. A 12h15, mon n+1 est venu me dire de faire ce courrier sans que la réunion annoncée ait eu lieu. J'ai à nouveau expliqué que cela faisait partie des missions du collègue en question. Nous avons été rejoints par ma n+2 à laquelle j'ai proposé de réunir l'ensemble des gestionnaires car nous avions constatées que nous étions plusieurs à gérer des dossiers avec ce type de trop perçu. Ce à quoi ma n+2 m'a répondu « ça pour discuter vous avez le temps, dès qu'il s'agit de critiquer et de râler vous avez bien le temps de discuter. ». Nous sommes rejoints par ma n+3 JJ. Ma n+2 m'a alors dit qu'elle même rédigeait des courriers sur des situations dont elle n'était pas responsable. Ce à quoi j'ai répondu qu'elle était cadre, chef de pôle, et moi gestionnaire de catégorie C, exécutante. Mes trois supérieurs hiérarchiques se sont alors mis à rire et m'ont dit que je devais cesser de différencier les catégories de personnels car les responsabilités incombent à tous. J'ai rédigé le courrier. Je me suis mise à pleurer en leur présence. Ma n+3 m'a dit : « tu ne vas pas te mettre dans cet état ». Je leur ai alors demandé de me laisser seule afin de retrouver mon calme.

proches du seuil préoccupant sont constatées.

*CR : le seuil de 400 Bq/m<sup>3</sup> est actuellement celui retenu par la réglementation en France. L'OMS considère que des effets sont existants dès 100 Bq/m<sup>3</sup> . Il convient donc de ne pas limiter les actions au seuil légal mais de pousser vers les préconisations les plus favorables.*

### **Amiante :**

- Fiche 5: Le foyer situé au sous-sol est ventilé mais le plafond est recouvert d'un flocage qui se désagrège et tombe au sol dont la nature est pour l'instant inconnue (amiante?).

- Fiche 6 : En visitant l'établissement avec la délégation du CHSCT, je constate que des dalles amiantées sont posées au sol des salles 204, 206, 110, 111. De plus, en salle 206, à l'entrée, le long de la barre de seuil, deux dalles sont particulièrement altérées sur une dizaine de centimètres carrés. Dans toutes les salles, certains joints -aussi amiantés, avons-nous appris ce matin, sont délités.

- Fiche 7 : Lors de la visite de l'établissement, la délégation du CHSCT dont je fais partie apprend par Mme la Principale : « dans les salles dont le sol est pavé de dalles amiantées, les agents ont reçu comme consigne du Conseil général de ne plus nettoyer les dalles avec des machines abrasives ». A quels risques relatifs à l'amiante les agents.e.s concernée.e.s ont-ils et elles été exposé.e.s avant de recevoir cette consigne ? cette consigne exclue-t-elle tout risque ?

*CR : les personnels et/ou syndicat devrait solliciter le médecin de prévention pour qu'il complète la fiche d'exposition individuelle au risques professionnels pour garder la trace des expositions.*

hebdomadaire a été mise en place entre l'école et la famille. (fiche susceptible d'évoluer suite aux conseils apportés par l'équipe de circonscription).

- J'ai eu plusieurs contacts avec la psychologue scolaire qui est venue observer cet élève 3 fois avant que j'entame mon remplacement.

- L'inspecteur de circonscription a attribué à l'école XX un contrat civique pour intervenir, en partie, dans la classe auprès de cet élève.

- L'équipe a rencontré les conseillers pédagogiques afin d'élaborer ensemble l'emploi du temps de cette personne.

- A ma demande, j'ai pu rencontrer M. l'inspecteur et M. le conseiller pédagogique le lundi 05/12 afin d'exposer mes difficultés au sein de cette classe et d'être conseillée sur les protocoles à mettre en place.

*CR : la mise en place et la multiplication de protocoles sont souvent un moyen pour amoindrir ses responsabilités. On réclamera l'application pleine et entière de la législation en vigueur (décret 82-453...)*

- Un nouvel entretien avec les parents de cet élève est prévu le jeudi 08 décembre, avec soutien de la directrice de l'école." 10/12/XX

- Suite aux conditions de travail décrites dans l'événement 1, je vous informe que je suis en arrêt de travail du 12/12/2016 au 16/12/2016 inclus.

#### Mise en difficulté par un/des élève(s) :

- Le 29/11/16, j'étais en salle E 318 où je faisais cours depuis 8h, les néons étaient donc allumés depuis 7h55 et n'ont pas été éteints ni montré de dysfonctionnement. A 9h, la classe de terminale T... rentre dans cette salle, je finis de saisir le cahier de texte du cours précédent. Je compte rapidement les élèves, leur demande de s'asseoir mais 3 élèves restent debout dans l'allée sous le néon dont le starter va s'enflammer et se consumer quelques secondes après leur arrivée (fumées et petite flamme) sans court-circuiter ni disjoncter. Ayant constaté la présence d'une petite flamme au niveau du starter, j'ai fait, immédiatement, couper l'éclairage et appeler la vie scolaire. La petite flamme diminuant d'intensité, j'ai demandé à un élève de l'éteindre, celle-ci s'est éteinte sans difficulté. Tout cela s'est produit dans un laps de temps très court (environ une minute). A mon insu, 2 élèves ont pris des photographies et les ont diffusés sur un réseau social. Une photo a été obtenue par la Proviseure.

Dans l'après-midi, des élèves d'autres classes étaient en possession de ces photographies. Des rumeurs ont commencé à circuler. Je suis dans ce lycée depuis 21 ans, il n'y a jamais eu d'auto-inflammation de starter.

J'ai 15 classes hebdomadaires, mais avec cette classe le contexte est difficile depuis l'année précédente où j'ai été insulté par un élève. Cette année, après le retour de PFMP, le cours est perturbé chaque semaine par un élève différent.

#### Non-mise en œuvre des dispositifs légaux de prévention par l'employeur, absence RSST :

- Nous, XXZ et XXY, co-secrétaires académiques du syndicat SUD Éducation XX constatons ce jour 23 juin XX, que ce présent registre a été ouvert le 18 juin XX alors que le précédent registre ne comportait au 16 juin XX que 4 pages sur 10 utilisées. Les pages 2, 3 et 4 de ce registre relataient des faits précis devant permettre la reconnaissance de l'imputation au service d'un accident s'étant déroulé le 15 juin XX au sein de la division du 1er degré. Accident enregistré le 16 juin XX par DD, supérieur hiérarchique de l'agent accidenté. Nous ajoutons à cette présente constatation les trois pages du RSST en question.

*CR : ce dépôt est lié aux deux fiches précédentes qui ont provoqué le changement de RSST par l'administration. La situation rappelle l'importance de l'archivage syndicale des fiches RSST établies.*

#### Non remplacement de congé longue maladie et surcharge de travail :

Dégradation des conditions de travail au service informatique (SRI) à plusieurs niveaux : depuis mi-décembre le service est passé de 3 personnes à 1 personne, car l'ingénieur de recherche en congé longue maladie n'a jamais été remplacé ; le contrat du technicien informatique n'a pas été prolongé et non remplacé. Malgré mes nombreuses alertes je suis en surcharge de travail et je ne peux plus m'organiser et ne suis plus dans les bonnes conditions pour suivre l'apprenti. Intensité dévorante du travail, le non-respect des règles et de communication m'amènent dans une situation de mal-être avec un sentiment d'insécurité.

*CR : L'historique est lisible. La " surcharge de travail " mériterait d'être précisée : étalement horaire, tâches supplémentaires, arbitrages auxquels il ou elle est forcé-e... Comment les alertes ont été réalisées ? Le moment où ce dépôt intervient est-il opérant ou bien ne se produit-il pas un peu tard dans la situation ? La personne est-elle la seule touchée ? Dans la négative, le témoignage d'autres personnels serait utile.*

#### Ambiance de travail : éclairage défectueux

Examens dans le grand Amphi de l'arsenal le 19/12. A peine la moitié des néons fonctionnent, l'examen se terminait à 18h40, quasiment dans la pénombre à partir de 16h30. Très mauvaises conditions pour les étudiants !



*CR : Style télégraphique tout à fait opérant. La photo apporte un complément parlant et constitue une preuve indubitable. Photos, plans, schémas ou documents complémentaires sont des pièces utiles.*

*Voilà comment des conditions matérielles peuvent avoir une incidence importante, notamment sur la santé mentale des étudiant-e-s et des personnels (enseignants, agent-e-s techniques...)*

*Les conditions sont notifiées pour les étudiant-e-s par l'enseignant-e mais elles valent aussi pour les personnels qui travaillent dans cette ambiance sombre. Elles auraient mérité d'être mentionnées.*

*Un dépôt collectif avec les personnels techniques serait bienvenu.*

(compte-rendu des faits transmis à la direction)

Sanction prise par la direction: 1 jour d'exclusion pour les 2 élèves.

*CR : le fait de demander à un élève d'éteindre la flamme peut sembler malvenu. Toutefois, les faits une fois accomplis doivent être acté le plus factuellement possible car une omission pourrait s'avérer encore plus préjudiciable.*

- Depuis le 3 novembre 2016, une enseignante subit de la part d'un élève en classe CP des attaques physiques et morales. Coups de pieds, dans les jambes, coup de poings dans le dos, l'élève lui lance des objets au visage (trousse, gommes, ....). Déplace les tables, brandit le tabouret dans sa direction. Elle a aussi reçu une chaise lancée par lui sur le pied. Après un anniversaire, l'élève a pris un couteau qu'il est allé rechercher dans le tiroir du bureau de l'enseignante et l'a menacée. De nombreuses insultes (concernant le métier qu'elle exerce et sa personne) qui portent atteinte à l'intégrité morale de l'enseignante.

*CR : Rapporter des faits ou de paroles concernant un autre personnel ne peut s'effectuer qu'avec son accord. Il reste préférable d'accompagner le/la personnel pour qu'elle/il dépose.*

#### **Mise en difficulté par un/des parents :**

- Un courrier a été envoyé au recteur par la grand-mère d'une de mes élèves (Mme H), comportant des propos diffamatoires à mon égard. Cette dame participe à l'atelier jeux mathématiques ( selon un planning que j'ai établi après avoir recueilli les possibilités des différentes familles.). Extrait du courrier : "Je m'aperçois que l' Éducation Nationale fait abstraction des valeurs fondamentales de la République à commencer par l'égalité. Quant à la politesse... Et aux respect des personnes handicapées....." Un peu plus loin: "A moins qu'il ne s'agisse d'un délit de faciès?". Le jeudi 25 novembre, une mère d'élève (Mme T) a demandé à rencontrer la directrice de l'école pour lui indiquer que Mme H et Mme H1 (fille de Mme H donc mère d'élève de ma classe) l'avaient interpellée sur le parking de l'école au sujet de courriers envoyés au recteur sur les mesures de sécurité de l'école et de moi-même. Mme T tenait à en informer la directrice car elle désapprouve ce genre de comportement.

Ces 2 personnes (Mmes H et H1) cherchent à me nuire. J'ai adressé le jeudi 25 novembre à Mr le Recteur un courrier "réponse". Je joins à ce dépôt le courrier de Mme H. Je souhaite ne plus faire participer cette famille aux jeux mathématiques.

*CR : on évitera d'utiliser les formules « propos diffamatoires » et « cherchent à me nuire » mais on rapportera les propos tenus.*

**Violences au travail/ propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail (harcèlement moral)/ tentative de suicide :**

Jeudi XX 20.., j'ai été averti par AY, agent technique, qu'un incident avait eu lieu mardi matin au service demi-pension et que AV [agente et épouse d'AY] avait été emmenée par le SAMU. En tant que représentant au CA du collège et délégué syndical SUD Éducation, j'ai cherché à voir le principal qui s'était absenté du collège. Je me suis alors rendu au bureau de la gestionnaire, pour lui demander ce qui s'était passé et comment se portait AV. La gestionnaire m'a alors répondu qu'elle ne pouvait me répondre, prétextant qu'elle « n'en sait rien et est trop occupée avec les actes du CA, qu'il faut voir avec le principal et qu'il faut la laisser travailler ».

M'inquiétant de l'état de santé de AV, je me suis rendu aux urgences de l'Hôpital HH où elle se trouvait depuis mardi midi. AY était présent. Elle m'a alors relatée les faits suivants :

En début d'année 20.., elle a fait part au chef d'établissement de son intention de passer une VAE. Elle s'est renseignée au Conseil départemental auprès du référent cuisine. Il lui a été répondu qu'une réunion serait organisée en début d'année pour adapter son service à son projet de VAE et qu'aucune autre démarche n'était nécessaire. En septembre 20.., le principal a dit à l'agente que le chef de cuisine n'était pas au courant de cette démarche et qu'il ne la soutenait plus. Fin 20.., le chef de cuisine l'a accusée de vouloir prendre la place de l'adjointe de cuisine. Il lui a déclaré : « tu veux prendre la place de l'adjointe de cuisine et avec ton gros con d'ACMO [agent AY] vous voulez diriger la cuisine ». AV a essayé de rassurer son collègue et lui assurer qu'elle voulait juste se former.

Depuis cette date, AV dit vivre une tension douloureuse au sein de l'équipe de cuisine, être mise à l'écart et subir des propos et des actes répétés de la part du chef de cuisine et de l'adjointe de cuisine :

- on lui claque la porte au nez quand elle arrive
- on jette volontairement de l'eau ammoniacquée sur les sols cirés dont elle est responsable (photo 1)
- on laisse au sol et piétine des denrées alimentaires tombées là où elle doit faire l'entretien (photo 2)
- on charge des grandes grilles de services alors que le service de sécurité du CAD a préconisé l'utilisation de demi-grilles (photo 3)
- on reproche régulièrement l'utilisation d'une oreillette Bluetooth sous sa charlotte alors que le chef de cuisine et l'adjointe de cuisine utilisent leur portable et les déposent sur les surfaces propres de la cuisine (photo 4)
- On lui enlève des produits d'entretien ou du matériel dont elle a besoin (ex : tuyau de remplissage de ses seaux de nettoyage, ventouse à déboucher, lavette de ménage), on vide la réserve d'eau chaude qu'elle réutilise pour faire son nettoyage ;

- On lui reproche la manière dont elle fait son travail avec des termes insultants. Par exemple, le XX, l'adjointe de cuisine lui a déclaré : « tu es une vieille peau qui ne sait pas faire ton boulot, tu es une feignante, tu n'y connais rien et avec tes décolletés tu ressembles à une pute »

- La 1ère semaine de janvier, le chef de cuisine a déclaré à haute voix en présence de AV à propos de son mari : « il est aussi con que sa grosse », à quoi AV a répondu : « j'en ai marre que tu insultes tout le monde ». Le chef de cuisine a répondu « je t'emmerde connasse ».

- Le chef de cuisine l'enlève de son poste et lui fait faire du travail supplémentaire qui n'est pas dans sa fiche de poste (plonge) parce qu'il manque du monde, alors que l'adjointe de cuisine est présente et prend une pause.

- elle n'est plus assistée pour les travaux difficiles (déplacement de mobilier de restauration).

Plusieurs fois, elle a parlé au principal de sa détresse, notamment lors de sa dernière évaluation (XX/20..). Elle a ajouté ce jour là : « je travaille avec des couteaux, j'ai des idées noires, j'ai envie de me planter ».

- Vendredi XX, une demi-heure avant sa pause méridienne, AV est allée au vestiaire recoudre les boutons de sa tenue de cuisine. Mardi XX à 7h15, le chef de cuisine a donné à AV un document signé de la gestionnaire l'accusant d'avoir pris vendredi une pause méridienne de 30 minutes de trop qui lui serait décomptées. Elle est alors allée voir le principal pour lui demander des explications et il lui aurait répondu : « c'est entendu et vu avec la gestionnaire et le chef de cuisine. C'est comme ça et pas autrement. J'en ai marre, j'en ai par dessus la tête. Il faut faire ce qui est écrit ». Elle lui aurait répondu : « j'en ai marre, je vais me mettre en arrêt pour dépression ». A quoi il lui aurait répondu : « allez-y ».

-Mardi XX à 8h30 alors qu'elle avait pris son service, AV est allée dans son vestiaire prendre 33 anti-dépresseurs. Elle est retournée travailler. Puis elle est allée dans sa voiture prendre encore une dizaine d'anti-dépresseurs d'une autre boîte. Elle est retournée travailler en cuisine, en présence du chef de cuisine et de l'adjointe de cuisine. Vers 10h, elle se souvient commencer à se sentir mal et ramener ses préparations froides vers le self en titubant et en se cognant bruyamment contre le mur et le matériel de cuisson de la cuisine. Puis elle n'a plus de souvenir.

Photos 1,2,3,4 pages suivantes qui m'ont été transmises par XV.

*N.B. un dépôt RSST a été rédigé par l'agent AY conjoint de XV relatant les circonstances de découverte de l'agent et les modalités de prise en charge par les secours.*

*CR : La gravité de la situation et la matière détaillée nécessite le dépôt d'une plainte en vue d'une procédure pénale. De ce fait, il convient qu'aucun élément ne soit passé sous silence y compris les atteintes à l'état de santé physique ou mental.*