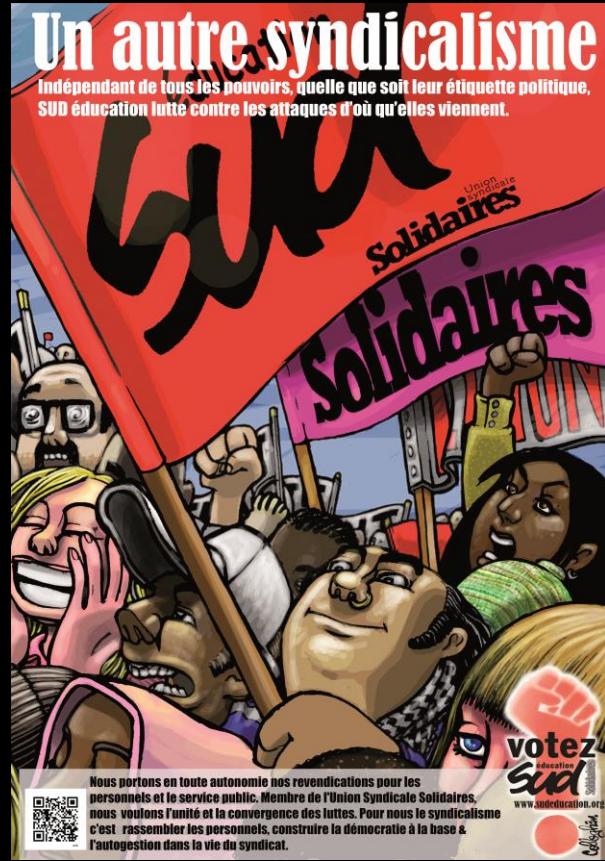


Stage conditions de travail





Organisation pratique d'un stage

a) Les principes généraux d'organisation

Informations générales

- Les structures qui organisent des stages de formation syndicale (pour SUD éducation, les syndicats locaux et la Fédération) le font sous l'égide du CEFI, Institut de Formation de Solidaires.
- Les syndicats qui veulent organiser un stage passent par la Fédération qui est l'interlocuteur du CEFI Solidaires. C'est la Fédération s'occupe des relations avec le CEFI Solidaires.
- La reconnaissance du CEFI Solidaires par l'État modifie la procédure et la simplifie pour nous.
- Cela concerne tous les stages pour tous les personnels dans la Fonction publique d'Etat, Hospitalière et Territoriale (reconnaissance pour les 3 versants de la Fonction Publique récente).

Règles de remboursement pour les stages ouverts (fédéraux) et les stages Solidaires

- Pour les intervenants, la fédé rembourse 100% des frais de déplacements et d'hébergement.
- Pour les stagiaires, la fédé rembourse 100% des frais de déplacements et 50 €/nuit d'hébergement.

Stages interprofessionnels

- **Les syndicats qui veulent ouvrir les stages qu'ils organisent à d'autres syndicats de Solidaires doivent les organiser sous l'égide du Solidaires local.** En effet, Sud éducation n'est pas habilité à émettre des attestations de présence à des stagiaires d'autres syndicats.
- **Si des adhérents de SUD éducation animent des stages interprofessionnels pour Solidaires, ils doivent être déclarés comme formateurs auprès de Culture et Liberté par année civile, soit par l'intermédiaire de la Fédération SUD éducation (qui réglera une cotisation de €20 par an et par formateur) soit par l'intermédiaire des Solidaires locaux.**

Stages ouverts à d'autres syndicats hors Solidaires

- **Dans ce cas, chaque syndicat (CGT, FSU, ...) déclare le stage selon les modalités en cours.**

Qui fait quoi ?

Commission fédérale Formation syndicale

- **Cette commission gère la formation syndicale au niveau fédéral.**
- **Il existe une liste de diffusion ouverte à tous-tes : comformation@sudeducation.org**

Commission Solidaires Formation syndicale

- **Cette commission gère la formation syndicale de Solidaires, les relations avec le CEFI.**
- **Les CR sont disponibles dans la partie privée de nos sites (SUD éducation et Solidaires).**
- **Interlocutrice (sud-éducation): Sylvie Laillier, au sein de la CE, s'occupe des stages de formation syndicale. Mail : sylvie.laillier@sudeducation.org**

b) Que faire en tant qu'organisateurs ?

Déroulement pour l'organisation d'un stage

- **1 - Signaler à la Fédération (Personne référente : Sylvie Laillier- mail : sylvie.laillier@sudeducation.org) que vous voulez organiser un stage en précisant le sujet, la date, le nom des intervenants et le lieu.**
- **Voir fiche de déclaration à la fédé en annexe 1-a**

Suite

- **2 - Informer le rectorat de votre académie que vous organisez un stage (40 jours avant dans la mesure du possible).**
- **Pour que les personnels du 1^{er} degré soient plus facilement remplacés durant le stage, il convient de prévenir l'Inspection académique dans les mêmes délais.**
- **Voir un exemple de déclaration au rectorat en annexe 1- b.**

Suite

- **Si les personnels territoriaux sont concernés, il faut envoyer une déclaration au Conseil Général et/ou au Conseil Régional.**
- **Voir un exemple de déclaration au CG et CR en annexe 1-c.**

Suite

- **La Fédération se charge de prévenir les autres rectorats de France et les différents ministères dans le cas d'un stage ouvert (fédéral).**

c) Comment s'inscrire ?

Comment s'inscrire ?

- **Les participant-es doivent s'inscrire au stage auprès de leur supérieur hiérarchique un mois avant le début du stage.**
- **Le stage est réputé acquis si l'employeur n'a pas répondu passé le 15^{ème} jour de la demande.**
- **Voir les modèles pour s'inscrire en annexe 1-d et 1-e.**

Suite

Les stagiaires informent le syndicat organisateur de leur participation.

Que fait la Fédération ?

- **La Fédération vous envoie la liste d'émargement officielle et spécifique de votre stage (à faire signer par les stagiaires) avec un numéro qui identifie le stage.**
- **La Fédération vous envoie aussi l'attestation officielle et spécifique (à remettre aux stagiaires) qui tient lieu de justificatif pour l'employeur.**

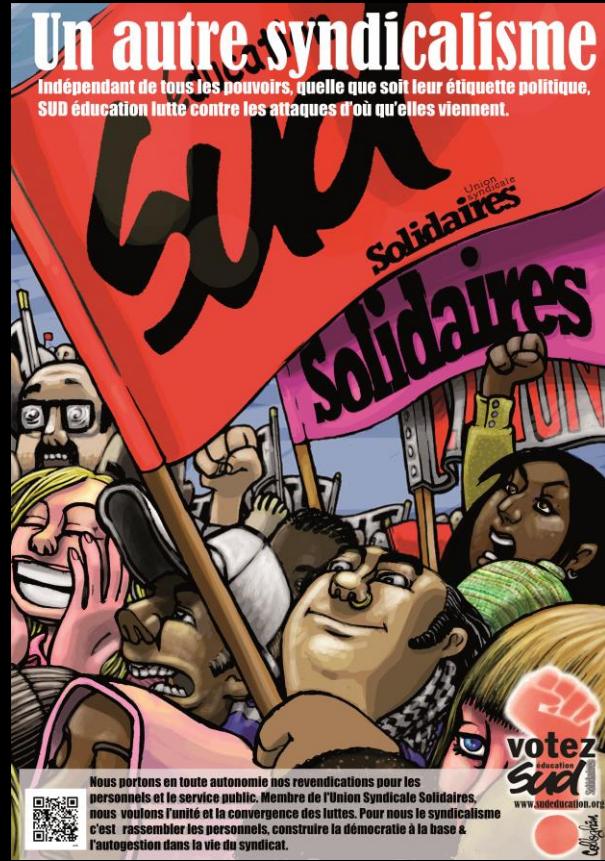
Suite

- **Le stage se déroule avec les formateurs-trices choisis par vous.**
- **Vous n'oubliez pas de faire signer la liste d'émargement aux stagiaires et de leur remettre l'attestation (photocopiée).**
- **Vous renvoyez à la Fédération la liste d'émargement (**ET NON PAS à Solidaires, comme c'est très souvent le cas !**).**

Les formalités matérielles

- Vous avez besoin notamment d'une salle, d'un vidéoprojecteur, d'un écran ou d'une paroi blanche, d'une paire d'enceintes pour les petits films diffusés, d'un ordinateur... L'idéal serait d'avoir une connexion internet (une partie des liens des diapos est sur le réseau),
- Pour le reste, voir annexe **1-f**





Stage conditions de travail



Préambule :

- Ce que nous allons vous proposer n'est qu'un canevas. A vous de l'adapter selon vos besoins, selon vos idées...
- Nous allons insister sur l'essentiel pour agir au plus proche du terrain... Certaines parties ne seront qu'évoquées.
- L'important, c'est de montrer aux agents qu'ils ont des droits, qu'ils peuvent lutter ensemble, que le syndicalisme, ça sert à ça !
- Notre but n'est pas d'accompagner la politique de prévention de notre employeur (qui relève de l'intention plus que de la réalité), mais de s'en emparer à des fins de lutte syndicale.

Journée 1

Matin

- **Présentation des formateurs :**

Expérience individuelle de l'aspect pathogène du travail.

Suite

- **Tour de table des stagiaires :**
- **Présentation de leur fonction, du lieu d'exercice, et de leur expérience individuelle de leurs conditions de travail (environ 1h30, mais c'est un maximum : cela suppose de fixer un temps de parole au prorata du nombre de stagiaires).**
- **Synthèse sur tableau ou au vidéoprojecteur (exploitation éventuelle dans le journal du syndicat).**

**Une étude ergonomique comme
amorce...**

Un exemple d'agents victimes de l'organisation pathogène du travail

- **Etude sur L'influence du genre sur les enseignantes du 1^{er} degré en fin de carrière:**
enquête menée par D. Cau-Bareille, ergonome, cf. *Centre d'études de l'emploi* n°56-novembre 2009 (voir dans le dossier annexes/ Documents complémentaires).

Hypothèses de recherche...

- Le métier des enseignants est dit féminin, d'une pénibilité peu importante (« nous » ne déclarons que peu d'accidents de service, selon la MGEN) par rapport aux autres métiers en raison de la disponibilité temporelle importante. C'est un métier qui est réputé peu accaparant.
- Mais c'est une méconnaissance du travail qui fait mal par l'invisibilité des tensions qui se jouent dans l'activité des femmes.

Constats des problèmes de santé chez les enseignantes

Bien qu'il y ait peu d'accidents du travail et peu de maladies professionnelles reconnues :

- **les Troubles Musculo-Squelettiques sont très présents**
- **les problèmes circulatoires réels (à être toujours debout)**
- **les problèmes cardiaques**
- **les problèmes de peau, d'allergie (manipulation de la craie ...)**
- **les problèmes de stress important lié à l'activité multifonctionnelle (elles parlent « d'épuisement» en fin de carrière).**

Les manifestations de l'invisible

- **le cumul des contraintes professionnelles et personnelles, pose un réel problème.**
- **De surcroît, il n'entraîne pas de dépenses sociales importantes, ce qui provoque le désintéressement des préveneurs.**
- **Chaque enseignante gère seule ses problèmes de santé qui sont aggravés par un phénomène de présentéisme, par un dévouement aux enfants qui va jusqu'au dépassement de ses propres limites. Les collègues travaillent donc avec des douleurs et le sentiment d'être en mauvaise santé.**

La problématique du vieillissement

- **l'équilibre est de plus en plus difficile à atteindre avec l'âge et le durcissement des conditions de travail.**

Il faut y ajouter:

- ❖ **une pénibilité physique qui peut aller jusqu'à l'épuisement en raison de l'impossibilité de changer les conditions**
- ❖ **une fatigue nerveuse**
- ❖ **les effets de la ménopause.**

Suite

C'est alors que se met en place une stratégie individuelle d'équilibrage qui consiste à :

limiter les activités hors travail professionnel en supprimant le sport par exemple,

aménager le mode de vie en rééquilibrant les activités au sein du couple, en utilisant des aides, en modifiant ses activités personnelles.

Une double journée...

- **Le travail des femmes est augmenté du travail hors activité professionnelle.**
- **La femme est tiraillée entre le travail professionnel et le travail de la maison. A la sortie de l'école, elle se précipite chez elle, gère les enfants, les travaux ménagers...**

... et ne reprend que tardivement ses préparations professionnelles.

Les traumatismes liés à l'activité professionnelle :

- **les rapports d'inspection qui créent le doute sur l'efficacité.**
- **les rapports aux élèves, aux parents qui peuvent être conflictuels.**
- **les femmes souffrent en silence, tentent de se suicider 7 fois plus que les hommes, alors que ces derniers s'autorisent à quitter le métier.**

Une « invisibilité » dissipée par l'ergonomie, par exemple...

L'ergonomie est une discipline qui s'intéresse au *travail*, à l'*activité dans sa réalisation quotidienne*, ce qui nécessite de replacer l'être humain dans les autres sphères de vie, dans les rapports hiérarchiques, les ambiances... , et de faire une approche systémique (sphère au et hors travail).

L'ergonomie, un outil comme un autre...

- L'ergonomie, la sociologie, la psychologie,... sont autant d'outils possibles que nous pouvons mobiliser,
- mais qui ne remplacent pas l'approche syndicale des conditions de travail. Elles nourrissent cependant notre analyse des situations.

Un employeur qui dégrade les conditions de travail, l'Education Nationale et les collectivités territoriales, l'Enseignement Supérieur...

Les conditions de travail, une logique « globale »

Quelques morceaux choisis de la prose libérale...

Source : OCDE - Cahier de politique économique n° 13- 1996
(mais toujours d'actualité !)



Le cynisme de l'OCDE repris à son compte par les Etats européens

«... Toutefois, les grèves comportent un inconvénient sérieux, celui de favoriser les manifestations. Par définition les grévistes ont le temps de manifester. Surtout, les enseignants du secondaire et du supérieur, en faisant grève, libèrent une masse incontrôlable de lycéens et d'étudiants pour les manifestations, un phénomène très dangereux, car dans ce cas la répression peut conduire facilement au drame... » (p. 26).

... Après cette description des mesures risquées, on peut, à l'inverse, recommander de nombreuses mesures qui ne créent aucune difficulté politique. Pour réduire le déficit budgétaire, une réduction très importante des investissements publics ou une diminution des dépenses de fonctionnement ne comportent pas de risque politique. Si l'on diminue les dépenses de fonctionnement, il faut veiller à ne pas diminuer la quantité de service, quitte à ce que la qualité baisse. On peut réduire, par exemple, les crédits de fonctionnement aux écoles ou aux universités, mais il serait dangereux de restreindre le nombre d'élèves ou d'étudiants.

Les familles réagiront violemment à un refus d'inscription de leurs enfants, mais non à une baisse graduelle de la qualité de l'enseignement et l'école peut progressivement et ponctuellement obtenir une contribution des familles, ou supprimer telle activité. Cela se fait au coup par coup, dans une école mais non dans l'établissement voisin, de telle sorte que l'on évite un mécontentement général de la population... (p. 30)

... La réduction des salaires et de l'emploi dans l'administration et dans les entreprises parapubliques figure, habituellement, parmi les principales mesures des programmes de stabilisation. En principe, elle est moins dangereuse politiquement que la hausse des prix à la consommation : elle suscite des grèves plutôt que des manifestations et elle touche les classes moyennes plutôt que les pauvres (il y a peu de fonctionnaires parmi les 40 % les plus pauvres). Mais ce n'est pas parce que cette mesure peut se justifier du point de vue de l'équité qu'elle ne comporte pas de risque politique.

En effet, il s'agit de secteurs où la proportion de salariés syndiqués est la plus élevée, où les salariés ne prennent pas de risque en faisant grève comme dans le secteur privé et, enfin, où la grève peut être une arme très efficace : l'économie est paralysée par une grève des transports ou de la production d'électricité, et l'État est privé de recettes si les agents du fisc cessent de travailler.

La grève des enseignants n'est pas, en tant que telle, une gêne pour le gouvernement mais elle est indirectement dangereuse, comme on l'a noté, puisqu'elle libère la jeunesse pour manifester. Ces grèves peuvent donc devenir des épreuves de force difficiles à gérer. Certes, le gouvernement peut toujours rétablir le calme en annulant les mesures qui ont déclenché la grève mais, ce faisant, il renonce à réduire le déficit budgétaire... (p. 29)

Une MGEN bien ambiguë

Ministère de l'Education Nationale et MGEN, un partenariat ambigu... Voir ici le BO...

Article 1 - La santé et le bien-être au travail des personnels

La santé des personnels et leur bien-être au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur. Ce sont des enjeux majeurs contribuant à l'amélioration de la gestion des ressources humaines au sein des services et des établissements du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le MEN, le MESR et la MGEN conduisent ensemble plusieurs actions :

- des dispositifs de promotion de la qualité de vie au travail ;**
- des formations ;**
- des études et des recherches ;**
- des programmes dans le domaine des politiques de santé des personnels.**

L'accord-cadre s'inscrit dans la démarche globale d'appui aux personnels développée par le MEN et le MESR.

- **Des dispositifs de promotion de la qualité de vie au travail**

Dans le cadre d'actions concertées en vue de promouvoir la qualité de vie au travail et d'accompagner les personnels exposés à des risques professionnels, les partenaires s'engagent à promouvoir et développer des actions de prévention primaire, des actions d'aide et de suivi des personnels (réseaux Prévention, Aide et Suivi - PAS -, centres de réadaptation - CR) :

Les réseaux PAS offrent localement et de façon adaptée une gamme diversifiée d'actions collectives et/ou individuelles d'aide et de suivi qui permettent :

- de contribuer à la formation des personnels, notamment les personnels de direction, d'inspection et d'encadrement ;
- de contribuer à l'information, l'élaboration et à la mise en œuvre de campagnes de prévention des risques professionnels ;
- d'accompagner des personnels fragilisés, afin d'assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne.

Les CR sont des dispositifs de reconfrontation au travail en articulation étroite avec le médecin de prévention.

Le bénéfice de ces actions financées sur fonds publics et mutualistes est ouvert à l'ensemble des agents du MEN et du MESR et de leurs établissements publics, qu'ils soient ou non adhérents à la MGEN. L'information sur l'intégration de ces actions à la politique d'appui aux personnels du MEN et du MESR et l'origine publique du financement sont systématiquement portées à la connaissance des bénéficiaires.

Conclusion

- **Nous payons une mutuelle qui s'allie à notre employeur...**
- **Nos cotisations MGEN servent à aider notre employeur à faire face à ses propres obligations !**

C'est pas beau ?

Une perte de sens du métier

Source : Sud Education - Tract fédéral



<p>Claude Allègre, Ex-ministre, dans Les Echos du mardi 3 février 1998</p>		<p>Vincent Peillon, Ministre, dans Les Echos du mercredi 3 octobre 2012</p>
<p>«Je veux instiller l'esprit d'entreprise dans le système éducatif.»</p> <p>«L'Education nationale doit être pilote sur l'alternance. Elle doit satisfaire les besoins et s'adapter. Dans l'entreprise, il y a des savoirs, et, pour se les approprier, il faut être dedans.»</p> <p>«Mon objectif est de mettre face à face les DRH des grands groupes et les universités.»</p>		<p>«Il faut faire découvrir l'entreprise et les métiers dès la sixième et cela jusqu'à l'université.»</p> <p>«Je veux que l'on puisse ajuster les préoccupations des entreprises et les nôtres [...]. L'éducation nationale est capable de changer le contenu de ses diplômes et de ses formations pour répondre rapidement aux besoins de l'économie et des entreprises ; elle est mobile. La coéducation, c'est aussi cela.»</p>

Il est où le déficit ?



Chaque année, le gouvernement se prive volontairement:

Niches fiscales
80 milliards

Fraude fiscale : 60 à 80 milliards

Impôt sur le revenu : 15 milliards
Perdus chaque année depuis 2000

Impôt sur la fortune : 2 milliards
Perdus depuis la dernière réforme

Exonération patronale de charges sociales :
35 milliards

Recettes perdues
192 milliards

Soit non seulement de quoi combler le déficit mais aussi
86 milliards d'euros de plus pour les écoles, les hôpitaux, la culture...

Alors il est où le problème ?

**Finalelement, la souffrance au travail,
c'est quoi ?**

Une définition de la souffrance au travail par la psychodynamique du travail

C. Dejours P. Molinier, « Le travail comme énigme », *Revue Sociologie du travail* n° 38, 1994 (hors série), p. 147.

« La souffrance au travail, c'est le vécu qui surgit lorsque le sujet se heurte à des obstacles insurmontables et durables, après avoir épuisé toutes ses ressources pour améliorer l'organisation réelle de son travail vis-à-vis de la qualité et de la sécurité.

En d'autres termes, la souffrance pathogène commence lorsque le rapport du sujet à l'organisation du travail est bloqué. »

Les avantages de cette approche

1^{er} avantage :

les conditions pathogènes de travail se manifestent souvent parmi nos collègues par l'expression de la plainte.

D'où l'importance de l'écoute, comme amorce du travail syndical...

Les avantages (suite)

2^{ème} avantage :

plus il y a des difficultés objectives au travail, plus il peut y avoir de déni de la part des salarié-e-s.

Avantages (suite)

3ème avantage :

le syndicalisme peut s'emparer de l'expression de cette plainte pour montrer l'intérêt de l'action collective. Il s'agit de faire découvrir au « sujet » qu'il n'est pas seul à subir des conditions de travail pathogènes, mises en place par la hiérarchie.

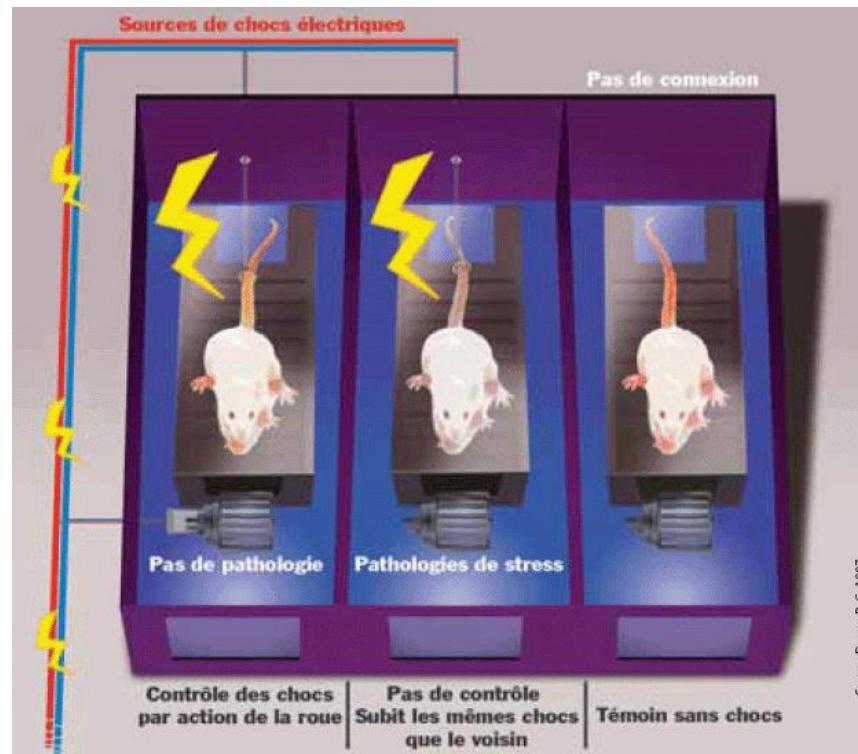
Les limites possibles d'une telle approche...

Le soulagement apporté par la correction ergonomique est récupéré par l'organisation du travail; l'allègement de la charge de travail permet d'intensifier la productivité.

Cette définition, clinique, risque d'individualiser le rapport au travail, car elle subjectivise la relation au travail et fait l'impasse sur l'action collective; l'ergonomie n'est qu'un outil; au syndicat d'agir !

**Pourquoi lutter contre la
dégradation des conditions de
travail ?**

Expérience de Weiss



Source : DUCOM R. C, 1997.

Description de cette expérience

L'expérience conduite par Jay Weiss en 1971 démontre les effets contradictoires d'une situation «stressante» selon que le sujet dispose ou pas d'une possibilité d'agir sur la situation.

Dans cette expérience, deux rats sont soumis à des chocs électriques tandis qu'un troisième animal (celui de droite), toutes choses égales par ailleurs, n'en reçoit aucun.

Suite

L'un des deux premiers rats a toutefois la possibilité de bloquer les impulsions électriques pour lui-même comme pour son congénère, en agissant sur la roue à sa disposition.

L'autre ne pourra pas agir sur la source électrique : sa roue est inactive. Néanmoins, il sera protégé des chocs par l'action du premier.

Suite

À l'autopsie, on constate que la muqueuse intestinale du rat qui est dans l'impossibilité d'agir est fortement ulcérée (symptôme de stress), ...

alors que celle du rat qui a prise sur la situation reste aussi saine que la muqueuse du témoin qui n'a reçu aucun choc électrique.

Interprétation

Ce que nous apprend cette expérience :

Chaque salarié-e doit se réapproprier sa capacité d'action et de réaction ; le rôle du syndicaliste est donc de le remettre en action, pas d'agir à sa place.

Notre rôle de syndicat et de syndicalistes, c'est de transformer des situations vécues individuellement, en lutte collective.

Conclusion

Mieux vaut lutter collectivement pour résister au stress et aux pathologies du travail ! Syndiquons-nous !

Pause

A venir, les moyens de résister...

Stage : Journée 1- Après-midi

Les outils de lutte syndicale

Contre qui luttons-nous ?



Qui est responsable de nos conditions de travail ?

Des responsables désignés dans le code du travail

Les articles L.4121-1 et L.4121-2 (et suivants) disposent que:

« **1. le chef d'établissement [DASEN pour le 1^{er} degré]** prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Précisions :

Ce texte du code du travail qui a été transposé dans le code de l'éducation (cf. infra), nous amène à délimiter les conditions de travail (et la santé au travail):

- Il s'agit non seulement des risques physiques,**
- mais aussi des risques psychosociaux (surcharge de travail, relations pathogènes avec la hiérarchie,...).**

Voir le protocole d'accord dans la Fonction Publique de 2013

<http://www.apmnews.com/Documents/protocolerps.pdf>

Dans le premier degré

Le Directeur de l'école n'est pas un chef de service ni d'établissement, le seul responsable des conditions de travail est donc le DASEN.

- BO n° 37 du 2 octobre 2008.

Dans le second degré

Pour les personnels relevant de l'Etat exclusivement :

Chef-d' établissement (Principal-e et Proviseur-e)

- **Code de l'Education : Article R421-10**
- **BO n° 37 du 2 octobre 2008.**
- **Décret 82-453 de 1982 (version consolidée de 2014) : article 2-1.**

Pour les agents des collectivités territoriales (ATE, ...) :



Dans le second degré, double hiérarchie, double responsabilité...

- fonctionnelle : le Principal et le Proviseur (ou l'intendant par délégation);
- décisionnelle : le président de la Région, du Département, le Maire.

A l'Université...

C'est le président de l'université qui est le chef de service, toujours selon le décret n°82-453.

Les outils à notre disposition :



Les registres

RSST (le registre de santé et sécurité au travail)

- **Le registre de santé et sécurité au travail** : un document infalsifiable et qui constitue une preuve juridique. Il sert de preuve à un dépôt de plainte, à une demande de reconnaissance en maladies professionnelles, à un accident de service (commission de réforme).

Texte :

- **Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.**

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

- C'est **obligatoire** dans les écoles, dans les collèges, les lycées, dans l'Université.
- Il doit être **accessible à tout moment** et pour toutes et tous (personnels comme usagers et les usagères). 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** ;

RSST (suite)

- **Il est divisé en rubriques : nom et qualité du rédacteur qui signale un fait, description du problème,...**
- **Voici les problèmes qui peuvent y être soulevés : organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances...**
- **La rédaction peut être collective.**

Que peut-on y noter ? Annexe 2

(Sud Education Lorraine)

Non respect du nombre d'élèves par classe soit 15 m³ d'air par personne si ventilation naturelle (R.4222-5)

Non respect des températures : le Conseil d'Ecole, la CHS-CT, dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) définissent les températures minimum (R.4223-15)

Bruit : Pour mémoire : 85 DBA maximum. Au-delà, protections obligatoires (R.4213-5)

Matériel insuffisant ou de mauvaise qualité

Equipement inapproprié ou insuffisant

Equipements de Protection Individuelle

- **Sous-effectif des personnels**
- **Non remplacement des effectifs**
- **Demande de remplacer un personnel absent**
- **Charge de travail supplémentaire**
- **Accueil dans la classe des élèves d'un collègue non remplacé**



Ton inapproprié de la part de la hiérarchie
Agression verbale

Demande de réaliser une tâche non conforme à la fiche métier

Manque de concertation

Non respect des horaires

Refus d'accorder une formation

Refus non justifié d'accorder une autorisation d'absence

Comment l'utiliser ?

- **Dans le premier degré : on envoie la fiche photocopiée du RSST au DASEN sous couvert de l'IEN, et on fait une copie pour l'assistant de prévention (en général, c'est un conseiller pédagogique), une autre pour le secrétaire du CHSCT. Faire une copie pour le syndicat. Le principe, c'est aussi de garder une photocopie pour soi.**



Suite...

- **Dans le second degré** : il faut veiller à ce **qu'il soit bien visé régulièrement** par l'assistant de prévention (qui est chargé de sa tenue) et par le chef d'établissement et que son contenu soit transmis aux CHSCTD et A (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental et Académique).
- **Dans les EPLE du second degré dotées d'une commission hygiène et sécurité (CHS)** : 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 départemental ou académique.
- **Pour le supérieur** : voir la brochure **ici**, p. 90.

RSST (suite)

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

Comment rédiger ?

- **Surtout, rester factuel.**
- **Ce qui ne veut pas dire que le « vécu » ne puisse pas être exprimé lorsque vous avez été affecté-e par la situation relatée.** Ex : « j'ai été blessé-e par les propos infamants de... »; « La surcharge de travail qui m'incombe est telle que je me sens épuisé-e... ».
- **Si vous avez des témoins de la situation pathogène, ne pas hésiter à leur demander de relater les faits dans le RSST.**

Les petits conseils supplémentaires...

- Ne pas oublier de photocopier la page de registre et d'en conserver un exemplaire.**



- Transmettez la photocopie de la page du RSST, si le problème est urgent et si vous craignez que votre chef d'établissement tarde à en prendre connaissance, au Proviseur ou au Principal, en demandant au secrétariat un récépissé.**

Les petits conseils supplémentaires (suite)



- Envoyer un double de la page du RSST aux secrétaires des CHSCT (départemental et/ou académique), à un membre du CHSCT Sud Education. Les coordonnées doivent être affichées dans les locaux. On trouve généralement les adresses mails des secrétaires de ces organismes paritaires sur les sites des Rectorats ou sur ceux des inspections académiques. NB : idem pour les médecins de prévention.
- Le principe, c'est de faire une copie pour le syndicat et aussi de garder une photocopie pour soi.

Les petits conseils supplémentaires (suite)

- **On peut utiliser le RSST pour constituer un dossier à destination du Recteur, du DASEN, du Président de la collectivité territoriale, ou du Président de l'Université, pour demander par exemple la protection fonctionnelle de l'agent par l'employeur (l'extrait du RSST faisant office alors de preuve juridique).**
- **Toujours se rapprocher du syndicat pour cette démarche.**

Exercices à partir de vidéos

Cf. scenarii.

**Cf : modèle de support RSST dans les annexes
(documents complémentaires).**

**LES VIDEOS SONT INFRA (et dans le
dossier Annexes).**

VIDEO 1

*Un professeur
souffrant d'asthme
demande une entrevue
au Proviseur...*

VIDEO 2

*Un professeur de STI,
victime de la réforme, se
rend chez son médecin
traitant...*

VIDEO 3

*Une agent
technique d'un
EPLÉ se confie à
un collègue...*

VIDEO 4

*Le directeur d'école
reçoit sa collègue...*

RDGI (le registre de danger grave et imminent)

Le registre de danger grave et imminent : un document infalsifiable et qui constitue une preuve juridique.

Texte :

**Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453
du 28 mai 1982, articles 5-6 à 5-8**

Un danger grave, c'est quoi ?

- Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».
- Pour plus d'informations, cf. <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>

...Imminent ?, c'est quoi ?

- Cette même circulaire indique qu'est « imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».
- L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut absolument pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appreciation se fait donc au cas par cas.

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

C'est comme le RSST :

- **C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées,...**
- **Il se présente sous la forme d'un cahier et ses pages sont numérotées ;**
- **Il est divisé en rubriques : nom et qualité du rédacteur qui signale un fait, description du problème... Pour un modèle, voir [l'annexe de la circulaire](#).**

RDGI (suite)

- Voici des problèmes qui peuvent y être soulevés : organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances...
- Il est à la disposition de tous les personnels et les usagers de l'établissement.
- Décret 82-453 (art 5-6 – II) : « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ».
- Les représentant-e-s en CHSCT peuvent y déposer **un droit d'alerte (Cf. infra)**.

Ses particularités

- **Son rôle est complémentaire de celui du registre de santé et sécurité au travail. Si un danger matériel ou psychique peut entraîner à court ou long terme un risque grave pour une ou des personnes, il doit être noté dans ce registre.**
- **L'administration devra réagir immédiatement pour éviter la réalisation de l'accident (remise en conformité voire évacuation des personnes). 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, ce qui permet une meilleure indemnisation de celle-ci.**

Ses particularités (suite)

- **Si les représentant-e-s en CHSCT y déposent un droit d'alerte, l'employeur est dans l'obligation de procéder à une enquête sur le danger signalé, et ce en présence des représentant-e-s en CHSCT.**
- **A l'issue de cette enquête, l'employeur doit proposer des mesures pour faire cesser le danger.**
- **Si les représentant-e-s en CHSCT sont en désaccord avec les mesures préconisées par l'employeur, alors un CHSCT extraordinaire doit se tenir au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur du travail EST saisi en cas de désaccord.**

Que faire si l'employeur (**DASEN**, **Proviseur**,...) ne réagit pas ?

- Faire jouer le droit d'alerte (un simple agent ne peut pas l'effectuer) : contacter le représentant syndical SUD-Education au CHSCT ou, à défaut, le secrétaire de cet organisme, pour intervenir et faire reconnaître le DGI.
- Un avis de danger grave et imminent peut alors être consigné sur le RDGI, ce qui entraîne une enquête contradictoire. Pour plus d'infos : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Le-CHSCT-et-le-droit-d-alerte.html>

RDGI et le droit de retrait

Que faire ?

- La personne qui a « un motif raisonnable » de se sentir en danger grave et imminent peut se retirer de sa situation de travail sans qu'il y ait sanction financière ou autre : c'est le droit de retrait.
- Pour le faire valoir, le registre de danger grave et imminent doit être complété et on signale verbalement à son chef de service (et nous conseillons vivement de le faire en étant accompagné d'un-e témoin). Si le chef de service le refuse, il faut alors signaler cette entrave dans le RSST. **On photocopie, on ne va jamais seul,...**



- La procédure, ici (annexe 4).

Quelques précisions utiles

- **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 agents le font valoir pour le même motif, il faut qu'ils et elles le signalent quand même individuellement.**

Exemples pouvant 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 dans un groupe classe ; groupe classe dissipé donc ingérable ; menaces émises par un élève ou une autre personne ;**
- **machines mal isolées électriquement ;**
- **sol glissant ; utilisation de produits (solvants, peinture...) sans ventilation, etc.**

La visite médicale de prévention



La visite médicale, c'est quoi ?

Tel que défini dans le Code du Travail (art -L.4624-1 et suivants) dans la Fonction Publique d'État, le médecin de prévention (médecin du travail dans le privé) est chargé de :

- S'assurer que le travail ne nuise pas à la santé des agent-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, emploi du temps...), supprimer les causes des maladies, accidents, souffrances au travail.**

Suite

- 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, etc.
- 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.
- Voir ici le rôle du médecin de prévention (articles L4624-1 et suivants du Code du Travail + les articles 19 et suivants du Décret 2011-774 du 28/06/2011).

Précision d'importance

- Les médecins de prévention sont l'équivalent des médecins du travail dans le privé : ce sont eux notamment qui font passer les visites médicales de prévention, qui préconisent l'aménagement ou l'adaptation d'un poste pour les agents.
- Il existe un **médecin conseiller technique auprès du Recteur** : c'est lui qui donne son avis au Recteur sur les aménagements et adaptations de postes. **Il a un rôle hiérarchique : c'est un chef de service...A ne pas confondre avec le médecin de prévention.**
- Pour les demandes d'aménagement de la durée de travail ou d'adaptation, il sera nécessaire de respecter la circulaire annuelle (cf. infra)
- De manière générale : pour tout aménagement, demander une visite médicale de prévention (avec éventuellement comme suite un dossier MDPH). Tout cela sous-couvert du chef d'établissement, avec demande de récépissé et...



- Pour les mutations sur postes adaptés, la circulaire du mouvement annuelle nationale et/ou académique précise les démarches à accomplir. Voir le décret n° 2007-632, dans la section 3, [ici](#).
- Précision : la notion de handicap s'entend en un sens élargi, (elle a été redéfinie récemment, [ici](#)).

La visite médicale de prévention, c'est obligatoire ?

- **La visite médicale est une obligation pour l'État et les collectivités territoriales, qui doivent la faire passer tous les cinq ans au maximum; elle est gratuite – voir [ici](#) Art.R.4624-28 – et ne doit pas être prise en charge par les mutuelles, ni l'IRSA, mais par notre employeur).**
- **L'agent a droit, sur demande, à une visite médicale de prévention. Il a aussi l'obligation de faire cette demande.**

Suite

- **Même si l'administration ne répond pas à cette demande, ce courrier sera dans votre dossier de fonctionnaire, et pourra être a posteriori utilisé pour faire reconnaître un préjudice subi, à commencer par celui de ne pas avoir bénéficié de cette visite médicale de prévention...**
- **Vous serez en règle par rapport à la loi, l'administration, non !**

La visite médicale de prévention, comment la demander ?

- Cette demande doit être faite directement par les agent-e-s. La demande est formulée par écrit à son chef de service, et non directement au médecin.
- Demander un récépissé à votre hiérarchie, et gardez un double de votre courrier...



- SUD éducation propose d'organiser des dépôts collectifs de ces demandes individuelles.

Outre le courrier-type de demande disponible [ici](#) (annexe 6), nous invitons à remettre en mains propre ou à envoyer au chef de service les demandes de visite récoltées dans les écoles, établissements, services, en les accompagnants d'un modèle de **bordereau**. Voir annexe 7 « Bordereau ».

Suite

- Ce bordereau peut être envoyé par mail à la fédération (fede@sudeducation.org) pour centraliser, comptabiliser les demandes de visite médicale et établir un « tableau » le plus précis possible de l'état de ces demandes (par corps, par type d'établissement, etc.).
- Et bien sûr, informez le syndicat SUD éducation de votre département ou de votre académie (adresses) de votre démarche !
- Si votre situation de santé pose problème, n'oubliez pas, dans le cadre des mutations de contacter à l'avance le médecin conseiller du Recteur et de monter un dossier qui vous permettra de bénéficier de points supplémentaires pour votre barème (Notamment pour les TZR)

Des conseils supplémentaires

- **Nous vous conseillons pour accélérer la visite, d'informer le CHSCT de votre demande (par mail).**
- **Si vous avez une pathologie grave et/ou à traiter rapidement, demandez un courrier à votre médecin traitant (spécialiste, c'est beaucoup mieux !) ainsi que des certificats médicaux, que vous joindrez (sous pli confidentiel) à votre demande de visite médicale.**

L'accompagnement syndical

- **Lors des visites médicales de prévention(cf. supra), se faire accompagner par un représentant Sud.**
- **Il est plus que souhaitable que l'agent-e résume sa situation médicale et professionnelle par écrit dans un bref courrier (une page) qui sera laissé en fin de visite au médecin de prévention.**
- **Avant la visite, l'agent doit bien préparer celle-ci en envisageant des solutions qu'il pourra suggérer au médecin, celui-ci restant le seul prescripteur. Le médecin de prévention transmettra ses prescriptions au chef d'établissement, qui doit les appliquer.**
- **L'accompagnant pourra assister à toute la visite, ou à une partie seulement. Pour cela, demander à ce que l'agent exprime auprès du médecin son souhait de lever le secret médical. On s'appuie sur le code de la santé publique. Article L1111-6 Modifié par Loi n°2005-370 du 22 avril 2005 - art. 10 JORF 23 avril 2005 (cf. Infra)**

Article L1111-6 Modifié par Loi n°2005-370 du 22 avril 2005 - art. 10 JORF 23 avril 2005

- **Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance qui peut être un parent, un proche ou le médecin traitant, et qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin.**
- **Cette désignation est faite par écrit. Elle est révocable à tout moment.**
- **Si le malade le souhaite, la personne de confiance l'accompagne dans ses démarches et assiste aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions.**

La Commission Hygiène et Sécurité et le CHSCT

La CHS : la commission d'hygiène et sécurité, un outil pour le second degré

La CHS...

- **Une commission qui relaye les outils que sont le RSST et RDGI, mais pas uniquement...**
- **Un outil qui existe dans le second degré (voir infra).**
- **SUD Education revendique la transformation des CHS en CHSCT d'établissement.**

Les textes

- 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.

- Les CHSCT sont régis par le décret 82-453 du 28 mai 1982.

Sa composition...

Elle est constituée des représentants de l'administration, de représentants des enseignants, des personnels non enseignants, des élèves et des parents, d'un élu de la collectivité territoriale de rattachement.

Siègent également l'infirmier, l'assistant de prévention ; le médecin de prévention et l'ISST peuvent assister.

Plus d'infos. Source : Code de l'éducation.

La CHS? Où ?

- **La CHS est obligatoire dans les établissements publics locaux d'enseignement (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 CONSEILLEE pour tous les Collèges et Lycées d'enseignement général ».**

Ses fonctions et modalités de fonctionnement

- « La CHS peut être amenée à s'intéresser aux conditions de travail des élèves et des personnels ».
- La CHS doit se réunir une fois au moins par trimestre.
- La CHS doit examiner, lors de ses réunions, les registres de danger grave et imminent, et de santé et sécurité au travail.
- Chaque CHS doit se doter d'un règlement intérieur élaboré par les membres de cette instance et approuvé par au moins la majorité d'entre eux.

Suite

- 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.
- En CHS, le **DUER** (le document unique d'évaluation des risques) est présenté pour amendements, avant vote au CA ; c'est la même chose pour le **projet annuel d'actions de prévention**.

Suite

Résumons-nous !

- La CHS est un lieu d'informations, de délibérations, où les personnels peuvent soulever 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 !
- 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 enseignants ou non, la dégradation des conditions de travail, la précarité d'exercice, la surcharge de travail, les problèmes avec la hiérarchie, les locaux inadaptés (bruit, ventilation insuffisante, ratio place/élève,...).
- Sud éducation revendique la transformation des CHS en CHSCT et la création de CHSCT déconcentrés au niveau du primaire.

**Le Comité d'Hygiène et
Sécurité et Conditions de
Travail...
-CHSCT-**

Un comité qui s'appuie sur les outils que sont le RSST, le RDGL et le DUER pour agir, pour enquêter...



Trois niveaux de CHSCT (ministériel, académique, départemental)

- **Les CHSCT ont été institués par le décret 82-453 du 28 mai 1982 (Lois AUROUX, portant sur l'expression des salariés du privé), modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, soit 29 ans plus tard pour l'EN !**
- **La circulaire 33-612 de mise en application date, elle, du 8 août 2011.**

Sa composition

- **Elle est constituée de 7 membres (art 39 du décret), désignés par leur structure syndicale pour 4 ans, du président (ministre, recteur ou rectrice, DASEN) ou de son/sa représentant-e, du ou de la Secrétaire Général-e, assisté par le ou la Responsable des Ressources Humaines.**
- **Siègent également à titre consultatif, l'assistant de prévention ; le médecin de prévention et l'ISST.**
- **Sont invités à siéger les experts ou toute personne qui lui paraît qualifiée. Les suppléants peuvent assister et participer aux débats mais ne votent pas.**

Ses fonctions et modalités de fonctionnement

- **Le CHSCT doit se réunir au moins 3 fois par an.**
- **Le CHSCT doit entre autres examiner, lors de ses réunions, les registres de danger grave et imminent, et de santé et sécurité au travail**
- **Chaque CHSCT doit se doter d'un règlement intérieur élaboré par les membres de cette instance et approuvé par au moins la majorité d'entre eux.**

Suite

- . La liste des membres (pour être joignables par tout-e agent-e) de la commission et leurs lieux d'exercice sont affichés en permanence dans un lieu visible de tous. La composition du comité, son fonctionnement, ses missions, sont précisés dans l'annexe II de la circulaire précitée.
- . le projet annuel d'actions de prévention.

Résumons-nous !

- Le CHSCT est un lieu d'information. Les représentant-e-s des agent-e-s doivent s'en emparer pour infléchir les politiques de prévention des risques.
- C'est avec le RSST, un outil de lutte !



- **Nos revendications syndicales y sont exprimées : il faut y pointer les dysfonctionnements :**
- **burn-out, agressions, harcèlements, dégradation des conditions de travail,**
- **précarité, surcharge de travail, problèmes avec la hiérarchie,**
- **locaux inadaptés - bruit, ventilation insuffisante, ratio place/élève,...-).**

Missions du CHSCT

- **Il veille au respect de la réglementation ;**
- **il analyse les méthodes et techniques de travail et le choix des équipements de travail ;**
- **il étudie les projets d'aménagement des locaux ;**
- **il contribue à l'adaptation des postes de travail pour handicapés ;**
- **il contribue à l'aménagement des postes de travail pour des femmes à tous les emplois et nécessaires pour les femmes enceintes ;**
- **il enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;**
- **il suggère des améliorations ;**
- **il coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité ;**
- **il donne des avis sur les documents (règlements, consignes, registre hygiène et sécurité) ;**
- **il donne un avis en cas de désaccord sérieux et persistant (entre l'agent public et l'autorité administrative) dans le cadre de la mise en oeuvre de l'exercice du droit de retrait.**

Les droits et moyens des membres des CHSCT

- Un Droit d'alerte**

Si un membre du CHSCT constate par lui-même qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou après avoir été contacté par un personnel de l'académie ayant exercé ou souhaitant exercer son droit de retrait pour cause de danger grave et imminent.

- Un Droit de visite des locaux et droit d'accès**

Les membres des CHSCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux.

- Un Droit d'enquête**

Droit pour les membres des CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Constats et revendications !

- **Dans le second degré, la décentralisation est « meilleure » que dans le 1^{er} degré. En effet, les EPLE ont une CHS sous le CHSCT alors que le 1er degré ne peut se fier qu'au CHSCT SD.**
- **Toutefois le Conseil d'École doit jouer le rôle du CSHCT déconcentré, mais les PE ne s'en saisissent pas.**
- **Dans le privé, 1 CHSCT pour 50, dans l'EN, 1 CHSCT pour des milliers de personnels !**

Sud éducation revendique la création de CHSCT dès 50 salarié-es, comme dans le privé.

ORGANIGRAMME CHSCT DE L'ÉDUCATION NATIONALE

C'est ici !

DUER et PPMS



Le DUER, c'est quoi ?

C'est le **Document Unique d'Evaluation des Risques**.

- L'article L. 4111-6 du code du travail stipule que des décrets fixent les formes prises par l'évaluation, mais dans le décret, la circulaire, la directive, pas de forme prescrite. Par conséquent :

La forme du document est laissée à la libre interprétation de l'employeur.
Généralement, il prend la forme d'un tableau.

- Le DUER, selon le décret de 2002, doit répondre aux critères de cohérence, commodité, traçabilité. Il doit par conséquent être « unique », offrir une vision synthétique des constats, des éléments de prévention.

Suite

- L'article L4121-1 du code du travail, mentionne le fait que le DUER doit se rattacher à la notion d'unités de travail (pas définie juridiquement) ; c'est au chef d'établissement de définir ce que sont ces unités.
- Mesures de prévention et date de réalisation (consultable par tout le monde)
- Voir, sur le site de L'Anact, la vidéo suivante
http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/prevention-des-risques?p_thingIdToShow=202567

Le DUER, c'est quand?

C'est un document évolutif, comme le précise le code du travail à l'article L4121-2 :

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L.

4612-8. ou accident

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le DUER, c'est où?

- **Cela concerne le premier (écoles) et le second degré (collèges et lycées), et le supérieur.**
- **Cela concerne aussi bien les lycées professionnels que les lycées technologiques et généraux, les SEGPA, les unités de travail relevant des collectivités territoriales que celles relevant de l'Etat.**

Le DUER, c'est pourquoi?

- C'est pour identifier et prévenir les risques physiques, corporels mais aussi les RPS (les risques psycho-sociaux) des travailleurs. Cela permet notamment de mettre en place les EPC (les équipements de protection collective) ou les EPI (les équipements de protection individuelle) prescrits par l'employeur.
- Le DUER doit remonter auprès des CHSCT (comités d'hygiène et sécurité et conditions de travail), comme le précise [l'article R4121-3](#) du code du travail, créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le DUER, c'est pour qui?

Article R4121-4 créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition

1° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ; [ndlr : la commission d'hygiène et sécurité (CHS) dans les collèges et lycées qui en sont pourvus]

2° Des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité ; [ndlr : Il s'agit ici par exemple des élus syndicaux, des représentants élus en CA, etc...]

3° Du médecin de prévention ;

4° Des agents de l'inspection SST et de l'inspection du travail;

Suite

5° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;

6° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;

7° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Le DUER, qui en est responsable?

- **Le chef d'établissement (ce n'est pas le directeur d'école dans le premier degré, mais le DASEN) est dans l'obligation d'établir et d'assurer la conservation du document unique.** En effet, il est un chef de service, donc un employeur, comme la circulaire du 18 mai 2010 le rappelle : le chef d'établissement, en termes de responsabilité, relève des articles **R 4121-1** et **L4121-2** du code du travail.

Le DUER, c'est avec qui ?

- La circulaire du 18 mai 2010, en contradiction avec la loi induite par le code du travail (article L4121-1 et sq.) entend impliquer d'autres agents que le chef d'établissement, dans le travail d'élaboration du document unique. Rappelons ici que dans la hiérarchie des textes, les circulaires n'ont pas du tout la même valeur que la loi : le code du travail fait force de loi et prime sur la circulaire.
- Nous appelons les agents à ne pas se prêter à ce processus d'écriture, et s'ils viennent à y participer, à faire écrire noir sur blanc dans les comptes rendus et dans le document unique, que les agents ne sont pas responsables de ce document ni de sa rédaction, qu'ils demandent la création d'un corps de préveneurs dans la fonction publique !

Suite

Le chef d'établissement est donc le seul responsable de ce DUER et de la sécurité des travailleurs : il est habilité, selon la circulaire précédemment citée (dont la valeur juridique est bien légère puisque la loi la contredit) pour réaliser ce document, à s'entourer des personnes ressources présentes dans l'établissement (uniquement sur la base du volontariat) :

- L'assistant de prévention.
- Les agents
- leurs représentants (les élus au CA, les représentants syndicaux)
- Le médecin de prévention
- L'inspecteur de santé et sécurité au travail
- La CHS

Le problème, c'est la formation des acteurs, qui n'existe pas... Prévenir, c'est un métier... Ne nous engageons surtout pas en termes de responsabilité !

Le DUER, que faire lorsque l'on est un militant SUD Education ? Que veut Solidaires ?

- **Réunir les agents en heure d'information syndicale, ou en réunion syndicale, afin de faire émerger les dysfonctionnements de l'organisation du travail :**
- **Faire ressortir notamment (mais pas seulement) les Risques psychosociaux (horaires de travail, usure au travail, mauvaise ergonomie des lieux d'enseignement ou de vie scolaire, management délétère, pressions hiérarchiques, notamment pour les personnels relevant des collectivités territoriales).**

Suite

- **Se servir du registre de santé et sécurité au travail comme base d'éléments à pointer du doigt lors du travail d'élaboration du DUER.**
- **Pour aller plus loin, et voir ce que Solidaires propose d'une manière interprofessionnelle, suivre le lien**

http://www.solidaires.org/IMG/pdf/Le_Document_Unique.pdf



PPMS

- http://www.ac-versailles.fr/public/jcms/p1_89358/le-plan-particulier-de-mise-en-surete-ppms
- Exercice une fois par an.
- Rédaction par le chef d'établissement responsable (art 4121-1).

L'accident de service...



L'accident de service (ou de travail pour le privé)

Qu'est-ce que c'est ?

Article L 411-1 (code de la sécurité sociale) « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Suite

- **Attention, pour les fonctionnaires, cet article ne nous est pas applicable directement, mais par le biais de circulaires et de jurisprudences.**
- **L'accident de travail concerne les agents non fonctionnaires; l'accident de service concerne les agents fonctionnaires.**

Suite

- L'accident de service inclut les « lésions corporelles », puis par extension les « troubles psychiques » (cour de cassation du 1er juillet 2003, voir [ici](#)) survenus.
- Par conséquent, il relève d'un « évènement ou d'une série d'évènements survenus à des dates certaines ».
- Peu importe la date d'apparition de la lésion, par rapport l'apparition des troubles, dès lors que le lien de causalité est effectif.
- Pour aller plus loin, voir [ici](#).

Focus sur les troubles psychiques et l'accident de service

- Une agression verbale peut être considérée comme un accident de travail; voir [ici](#).
- idem pour la dépression; voir [ici](#) et [là](#)...
- Le suicide a été reconnu depuis peu, dans le privé d'abord (voir [ici](#)), puis dans le public (voir [ici](#) et [là](#)), comme relevant d'un accident de travail/service.
- Pour aller plus loin, c'est [ici](#). Harcèlement moral, voir [ici](#).

Comment déclarer un accident de service ?

- Dans la majorité des cas, il suffit de remplir un formulaire en le demandant auprès de l'administration.
- La démarche est aussi rappelée sur les sites académiques (en tapant « accident de service »).
- Le dossier médical doit être transmis sous pli cacheté à destination du médecin de prévention
- En cas d'un accident de service lié au RPS, nous conseillons de recourir à un psychiatre pour établir l'état de santé au plus près de l'accident, afin de contrer les expertises commises à la demande de l'employeur . **Surtout : contacter Sud-Education dès le début du dossier.**

Pour aller plus loin, voir [ici](#). Pour aller encore plus loin, c'est [ici](#).

Solidaires en pointe du combat sur les conditions de travail...

- La reconnaissance d'un des premiers cas de suicide dans l'EN, voir [ici](#).
- La reconnaissance du suicide d'un salarié de chez Renault, voir [ici](#).
- La lutte de Sud PTT sur les suicides à Orange, c'est [ici](#).

Le théâtre forum : s'approprier les outils de lutte !

Le théâtre forum

- **Une heure pour créer scénarii**
- **20' pour présentation 1 scénario**
- **Besoin de deux salles avec possibilité travail en rond (2* 40).**
- **« Bonjour » avec salutations (mains debout)**
- **Répartition couleurs chaussures**
- **Écrire un scénario libre, sur une scène de conditions de travail, qui font souffrir.**
- **1 heure de prépa. 5' (une scène).**
- **Des groupes de 4-5.**
- **Tout le monde doit jouer.**
- **Deux bonnes heures en tout.**

Journée 2

Après-midi

Intervention de Sud-Travail

Le champ d'intervention de l'inspecteur du travail dans la fonction publique d'état. Yves Sinigaglia, syndicaliste sud-Travail

Pour aller plus loin...



Pour aller plus loin...

Les outils syndicaux, d'abord...

- **Brochure fédérale** <http://www.sudeducation.org/-Et-voila-le-travail-.html>
- **Kit de survie, SUD-Education 37** <http://www.sudeducation.org/Kit-de-survie-de-SUD-education.html>
- **Brochure « Connaitre ses droits quand on travaille à l'université »** <http://www.sudeducation.org/Brochure-SUD-education-Connaitre.html>
- **Fiches « Conditions de travail » de Solidaires :** <http://www.solidaires.org/rubrique373.html>
- **Page sur Site Sud-Travail :** <http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?rubrique68>

Pour aller plus loin...

Quelques pistes supplémentaires...

- Sur internet : une excellente émission en 3 parties ; la première, sur la destruction, résume bien les conditions pathogènes de l'organisation du travail ; la troisième démonte avec clarté le mécanisme de l'idéologie néolibérale.

La mise à mort du travail :

- Émission 1 : <https://www.youtube.com/watch?v=30PJ3ybLg-Q>
- Emission 2 : <https://www.youtube.com/watch?v=9RUynbs0vYg>
- Emission 3 : <https://www.youtube.com/watch?v=pibi7XJI-58>

Pour aller plus loin...

- **Entretien avec C. Dejours.**

<https://www.youtube.com/watch?v=Xu3gtT89p40>

- **J'ai très mal au travail**

<https://www.youtube.com/watch?v=nD3mu8Ujlvc>

- **Site de l'INRS : <http://www.inrs.fr/>**

- **Site de l'Anact : <http://www.anact.fr/>**

- **Site de Santé et Travail : <http://www.sante-et-travail.fr/>**

- **Site du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/conditions-de-travail-et-sante,80/>**

Stage conditions de travail

