

Conditions de travail

Santé et sécurité au travail

Numéro spécial d'information par vos représentants au CHS CT :
Georges Lozupone (SNEP), Christine Didillon (SNICS), Christelle Blaya (SNUipp), Nathalie Germain (SNES), Brigitte Mangeot-Mura (SNUipp et secrétaire adjointe), Jean-Christophe Laboux (SNUipp et secrétaire du CHS CT départemental)



P1 : conditions de travail, il était temps !

P2 : des outils et des personnels au service des enseignants

P3: une fiche dans le DUER : quel type de signalement ?

P4 : le CHS CT de l'Éducation nationale dans les Vosges

EDITO

Depuis sa création, la FSU et ses syndicats militent pour la prise en compte par l'administration de nos conditions de travail. Le chantier est maintenant ouvert. Des accords relatifs à la modernisation du dialogue social ont enfin permis de créer dans l'Éducation Nationale (comme dans les autres fonctions publiques) des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHS CT). Il était temps. Nous avons en fait trente années de retard dans le domaine par rapport au monde du privé. Un peu comme si notre travail ne comportait pas de risque pour notre santé physique ou mentale ou bien encore comme si les conditions dans lesquelles nous exerçons nos métiers n'étaient pas dignes d'être observées, étudiées et même améliorées. Les réformes ont succédé aux réformes depuis 2008 : nouveaux programmes, nouvelle organisation du temps de travail, nouveaux rythmes scolaires, etc. Jamais cependant l'avis des personnels n'a compté alors que ces différentes réformes ont modifié et continuent à modifier en profondeur l'environnement professionnel dans lequel nous évoluons.

Entre les injonctions qui sont souvent à l'encontre des valeurs que nous portons et notre pratique, les personnels ont été conduits à un grand écart : comment en effet appliquer et conduire une politique éducative à laquelle nous ne croyons pas ? La réforme des programmes en 2008 n'était basée que sur la réussite à des évaluations. Elle portait aussi en elle une stigmatisation de l'école et de ses personnels. L'actualité montre que cette mise en cause n'a pas totalement disparu.

Dans les Vosges, les représentants FSU du personnel ont porté des exigences en matière de conditions de travail à améliorer au plus vite : le déplacement des personnels en service partagé, l'assistance pour l'élaboration et le suivi des nombreux registres obligatoires, la formation, l'information et la prévention des risques sociaux et psychologiques. Vos élus au CHS CT mettront tout en œuvre pour améliorer les conditions de travail des personnels de l'Éducation Nationale.

Jean-Christophe LABOUX

LES OUTILS À LA DISPOSITION DES PERSONNELS DANS LES ÉCOLES ET LES ÉTABLISSEMENTS

Dans chaque école ou établissement, les personnels doivent avoir accès à deux registres Il incombe aux directrices et aux directeurs ainsi qu'aux chefs d'établissement de faire connaître à l'ensemble des personnels l'existence de ces registres et le moyen d'y accéder.

Le registre de Santé et Sécurité au Travail : SST

Sa localisation doit être clairement signalée. Cet outil permet de recenser et conserver les remarques qui concernent les faits, les événements ou encore les situations à risque qui peuvent détériorer les conditions de travail. Ces remarques peuvent concerner des conditions matérielles, organisationnelles, humaines, etc. On peut par exemple y noter la mauvaise qualité d'un éclairage dans une salle de classe, une organisation du travail inadaptée à l'exercice du métier ou encore les tensions qui peuvent exister avec le public : accueil d'élèves à besoins particuliers sans moyens adéquats ou encore des entretiens tendus voire agressifs avec des familles. Les remarques qui y sont consignées doivent être adressées au chef de service : directeur académique sous couvert de l'IEN ou au chef d'établissement. Ceux-ci doivent alors donner une réponse pour améliorer la situation si c'est de leur compétence ou demander à une collectivité (conseil général ou régional, municipalité) de prendre en compte la difficulté évoquée. Ces remarques et les réponses qui y sont apportées permettent aussi de faire évoluer le DUER qui doit être mis à jour chaque année au minimum par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Le registre de signalement de Danger Grave et Imminent : DGI

Là aussi, son accès doit être clairement signalé. C'est un outil d'alerte. On y décrit une situation dont on pense qu'elle risque de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé dans un délai très rapproché. Il est bien entendu qu'en pareille situation, le premier réflexe n'est pas de se précipiter sur un registre qui n'existe pas toujours d'ailleurs. Le signalement écrit fait suite à une alerte. L'intérêt de ce document réside dans l'obligation qui est faite à l'employeur d'apporter une solution destinée à faire disparaître le danger ou à en diminuer l'impact s'il s'avère que le risque ne peut pas être éliminé totalement. Le chef de service est obligé par cette procédure d'analyser la situation et de faire part de ses réponses à l'agent ainsi qu'au CHSCT. Il est utile de noter qu'une situation de DGI procure à l'agent la possibilité d'exercer son droit de retrait : si celui-ci estime que sa vie est menacée ou que la situation entraînerait des risques irréversibles pour sa santé ou son intégrité, il peut se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue de salaire.

La procédure d'alerte

Un agent signale à l'autorité administrative ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. Cette alerte peut se faire verbalement.

Le D.U.E.R.

Depuis 2001, le Document Unique d'Évaluation des Risques est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements privés ou publics (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 pour la fonction publique). C'est le premier acte de prévention dans la mesure où il permet d'identifier les risques ou les dangers encourus sur le lieu de travail, (voire sur le trajet domicile-travail). Il assure une traçabilité collective des risques professionnels (article R4121-1 du Code du travail). C'est en tenant compte du DUER que l'employeur devra agir pour éliminer ou réduire les risques encourus. Dans le cas d'une plainte d'un agent contre son employeur suite à un accident de service avec séquelles, le juge pourrait demander le DUER pour vérifier ce qui a été fait pour prévenir le risque qui a conduit à cet accident. Le DUER n'est pas qu'un « papier à remplir » : il demande une démarche active de l'employeur, en concertation avec les salariés et leurs représentants : une fois les risques identifiés avec précision avec les salariés sur le terrain, il appartiendra à l'employeur d'agir, et, le cas échéant, de proposer des aménagements ou des protections de nature à améliorer la sécurité. Les syndicats et leurs représentants en CHSCT peuvent prendre toute leur place dans l'élaboration de ces propositions. Tous les personnels doivent être impliqués : ils sont les mieux à même de connaître le travail réel. En s'appropriant la démarche, il s'agit d'acquiescer une réelle culture de la prévention, culture qui fait encore souvent défaut dans les écoles (les mythes de la sécurité de l'emploi et de l'absence de course à la productivité ont longtemps pu nous faire intérioriser que nous ne « serions pas si mal lotis »). La formation de tous les personnels est indispensable.

L'objectif final de cette évaluation, transcrite dans le DUER, est bien que l'employeur mette en œuvre, à travers le programme annuel de prévention,

les actions adaptées et les mesures effectives visant à éliminer les risques en prenant en compte les aspects organisationnels, techniques et humains. **Voir exemples de fiches page ci-contre.**

DEUX EXEMPLES DE FICHE DUER

Nous vous proposons ci-dessous deux exemples de fiche DUER que vous pouvez adapter à la situation de votre école.

Le mal de dos en maternelle

Famille de Risques	Unité de travail	Localisation
Risque physique	Ensemble de l'école	A préciser dans la description

Descriptif	
<p>Pour réaliser leur travail, les enseignantes de l'école ont des postures contraignantes et peuvent être amenées à effectuer des mouvements dangereux (à genoux, accroupi, penché en avant, bras en élévation, travail debout prolongé, piétinement...). Les problèmes de mal de dos sont présents à différents niveaux selon les personnes mais bien réels. En dehors de chaises d'adulte, aucun matériel n'est adapté pour les enseignantes. Aucune formation aux postures de travail ne leur a été délivrée.</p>	

		EVALUATION						
Pour chaque ligne évaluez en cochant une case de 0 à 4		0	1	2	3	4	0 étant la valeur la moins élevée 4 étant la valeur la plus élevée	
Etendue du risque	Aucun personnel concerné					X	Tous les personnels sont concernés	
	Aucun usager concerné	X					Tous les usagers sont concernés	
	Aucune personne concernée au voisinage de l'établissement	X					Nombreuses personnes concernées au voisinage de l'établissement	
Préjudice (prévisible)	Aucune blessure			X			Décès	
	Aucune maladie		X				Maladie mortelle	
	Aucune pénibilité physique				X		Très grande pénibilité physique	
	Aucune pénibilité mentale		X				Très grande pénibilité mentale	
Probabilité	Nullité				X		Forte probabilité d'accident ou de maladie	
Résolution (de la situation)	Apparemment impossible à régler			X			Apparemment très simple à régler	
	Apparemment très coûteux à régler	X					Apparemment très peu coûteux à régler	
TOTAL : 18/40								

Risque à traiter apparemment:	Au sein Par la collectivité Par les services académiques
-------------------------------	--

Personnes concernées:	Personnels EN
-----------------------	---------------

La charge mentale liée à la réforme des rythmes de l'enfant

Famille de Risques	Unité de travail	Localisation
Risque mental	Ensemble de l'école	A préciser dans la description

Descriptif	
<p>Charge mentale liée à la réforme des rythmes de l'enfant Ces nouvelles conditions de travail provoquent chez les enseignants du stress, de l'épuisement professionnel, du mal-être... Ceci est dû en partie au bousculement de la vie personnelle qu'a provoqué le mercredi matin travaillé, au surcoût financier lié aux déplacements plus nombreux et à l'augmentation du temps de garde d'enfants. Ceci est dû aussi aux transformations des pratiques pédagogiques à effectuer sans temps supplémentaire pour y réfléchir et sans formation continue. Ceci est dû aussi au conflit intérieur provoqué par le fait de laisser ses élèves à d'autres intervenants au sein de l'école sans pouvoir partager les mêmes principes, règles de fonctionnement, valeurs...</p>	

		EVALUATION						
Pour chaque ligne évaluez en cochant une case de 0 à 4		0	1	2	3	4	0 étant la valeur la moins élevée 4 étant la valeur la plus élevée	
Etendue du risque	Aucun personnel concerné					X	Tous les personnels sont concernés	
	Aucun usager concerné	X					Tous les usagers sont concernés	
	Aucune personne concernée au voisinage de l'établissement	X					Nombreuses personnes concernées au voisinage de l'établissement	
Préjudice (prévisible)	Aucune blessure		X				Décès	
	Aucune maladie		X				Maladie mortelle	
	Aucune pénibilité physique		X				Très grande pénibilité physique	
	Aucune pénibilité mentale				X		Très grande pénibilité mentale	
Probabilité	Nullité		X				Forte probabilité d'accident ou de maladie	
Résolution (de la situation)	Apparemment impossible à régler			X			Apparemment très simple à régler	
	Apparemment très coûteux à régler	X					Apparemment très peu coûteux à régler	
TOTAL : 13/40								

Risque à traiter apparemment:	Au sein Par la collectivité Par les services académiques
-------------------------------	--

Personnes concernées:	Personnels EN
-----------------------	---------------

LE CHS CT DÉPARTEMENTAL



C'est quoi ? Qui y siège ?

C'est une instance dans laquelle siègent 7 représentants du personnel et 2 représentants de l'administration, à savoir le DASEN ou son représentant (depuis sa mise en place, le DASEN des Vosges n'a encore jamais présidé un seul CHS CT), le secrétaire général de la DSDEN ainsi que toute personne reconnue « expert » (médecin de prévention...). Il apporte son concours au CTSD dont il est issu. La FSU y occupe 3 sièges sur 7. Le comité compte également 7 membres suppléants pour les personnels.

Ça sert à quoi ?

Il est compétent pour connaître toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements du second degré (collèges) et des établissements relevant de l'Education Nationale qui se trouvent sur son domaine territorial de compétence, les Vosges en l'occurrence.

Sa mission est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

C'est une compétence majeure qui porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail ou l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail...

Le CHS CT doit être consulté notamment sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé de sécurité et les conditions de travail : cela peut aller d'un déménagement de locaux, d'une construction d'établissement à une rénovation ou réorganisation de bureaux, mais aussi à une fusion de services ou même à une réforme globale des rythmes de travail par exemple.

Le CHS CT est également compétent à l'égard des personnes :

- les femmes dont il doit faciliter l'accès aux emplois et pour lesquelles il doit s'efforcer de répondre aux problèmes posés lors des grossesses ;
- l'ensemble des travailleurs placés sous l'autorité du chef de service mais également les travailleurs intérimaires
- les travailleurs handicapés pour lesquels le CHS CT est consulté de manière générale.

Comment ça marche ?

Il dispose de deux outils principaux : les enquêtes et les visites de sites. Les enquêtes peuvent être menées notamment après un accident de service, un événement particulier ayant un lien avec l'hygiène et la sécurité ou encore après la reconnaissance d'une maladie professionnelle. Les visites de sites, quant à elles ont d'abord et avant tout un caractère informatif : elles permettent au comité de mesurer l'efficacité de ses actions en matière d'hygiène et sécurité et de conditions de travail. Elles sont aussi un moment privilégié pour une rencontre entre les personnels et leurs représentants.

Comment faire pour interroger le CHS CT ?

Tout d'abord, on peut contacter l'un de ses membres : la liste est disponible sur le site de la DSDEN 88 dans l'onglet administration à la rubrique hygiène et sécurité. Par ailleurs, cette liste doit être affichée dans chaque école et dans chaque établissement. On peut aussi écrire au secrétaire du CHS CT départemental (Jean-Christophe Laboux) à l'adresse suivante :

chsctd-sec-88@ac-nancy-metz.fr ou bien encore au conseiller de prévention départemental :

rodolphe.sonnet@ac-nancy-metz.fr

Quelques acteurs de la santé et sécurité au travail

Le médecin de prévention.

Celui-ci peut proposer des aménagements que nécessite un état de santé. Il peut aussi demander à un ergonome d'observer les collègues au travail et proposer des aménagements de mobilier ou dans l'organisation du travail ainsi que de la formation à des gestes adaptés.

Le conseiller et les assistants de prévention.

Ce sont des collègues qui ont reçu une formation à la prévention des risques et sur les textes réglementaires. A ce titre, vous pouvez leur demander conseil.

Les représentants du personnel en CHS CT

Ils sont nommés par les organisations syndicales au prorata des résultats aux élections professionnelles. Leur liste est obligatoirement affichée dans tous les établissements. Vos représentants FSU :

Georges Lozupone, Collège Souhait, Saint-Dié-des-Vosges

Christelle Blaya, RASED Eloyes

Nathalie Germain, Lycée P. Mendès France, Epinal

Christine Didillon, Lycée J.B. Villaume, Mirecourt

Brigitte Mangeot-Mura, SEGPA Collège de Charmes (secrétaire adjointe)

Jean-Christophe Laboux, ITEP Les Images, Epinal (secrétaire CHSCTD)