

Santé et Sécurité Conditions de travail



Par vos représentants de la FSU en CHSCT

*Eric, APFFEL (SNUipp et secrétaire du CHSCT),
Philippe WANTE (SNUipp), Ginette BRET (SNUipp),
Benoit CHAISY (SNEP), Elise HOCQUET (SNES), Claudine HOSTEIN (SNES),
Mathilde PEDROT (SNES), Patrice PICARD (SNEP)*

Que faire lorsqu'on constate un risque pour sa santé (physique ou mentale) ou sa sécurité, si l'aménagement de son poste de travail est pénible, peu fonctionnel, si une idée d'amélioration nous vient ?

Comment le faire aussi pour ne pas générer de conflit, ne pas se mettre en danger vis à vis d'autres personnels ou de sa hiérarchie, pour que cela se traite de manière naturelle ?

C'est à ces questions que vous leur posez lorsqu'ils vous rencontrent, que les représentants du personnel FSU au CHSCT tentent de répondre ici.

Situation actuelle

Isolé dans son école, sans interlocuteur vraiment identifié, soit on subit, soit on râle, jusqu'à ce qu'une rencontre fortuite permette de "vider son sac", sans d'ailleurs que cela n'apporte de solution.

Dans les collèges et les lycées, la situation n'est pas très différente, le gestionnaire ou le chef d'établissement faisant parfois office de bouc émissaire.

Si la situation devient intenable, elle vire au conflit. On essaie de changer de poste ou on se rend chez son médecin et les médicaments viennent tenter pallier le problème. Et on souffre en culpabilisant.

La situation actuelle fait donc porter la responsabilité d'un mal-être au travail sur le travailleur et c'est lui qui doit être soigné, à sa charge, si le besoin s'en fait sentir.

Les dépressions, les difficultés au travail seraient le fait de travailleurs trop faibles et ce serait donc eux qu'il faudrait soigner sans remettre en cause les conditions de travail.



Une situation inacceptable éthiquement

On ne peut accepter qu'un agent assure, sur ses droits à congés et sur ses finances la compensation des dommages (accident ou maladie) causés par son travail.

Il n'est pas normal que le travail fasse souffrir, parfois même jusqu'à ce que des collègues sombrent dans l'alcoolisme ou la dépression, voire se trouvent poussés au suicide parce que la situation paraît sans solution et qu'aucun interlocuteur n'est identifié.

Une situation illégitime

En effet, la réglementation spécifique que les chefs de service sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Pour cela, un certain nombre de dispositifs, de procédures sont prévus afin de prévenir les risques professionnels et

de recueillir la parole des agents.

C'est ce que le CHSCT est en train de mettre en place et c'est ce que nous allons décrire dans cet encart spécial.

- 30% des enseignants songent à changer de carrière,
- 17% des professeurs touchés par le « burn out »
- En 2006, 18% des départs prématurés à la retraite des professeurs écossais et 10% de ceux des enseignants irlandais liés à des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques). Pas de statistiques en France à ce sujet !

Installer les outils

La réglementation prévoit un dispositif pour traiter la difficulté au travail. De sa mise en place et de sa bonne utilisation dépend une amélioration significative des conditions d'exercice du métier. Les choses seront plus simples lorsque les registres prévus seront devenus des outils ordinaires au même titre qu'un cahier de textes ou qu'un cahier d'appel. A condition de bien les utiliser !

Le dispositif

Un agent souhaite faire une observation, une suggestion relative à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail.

Inscription dans le registre SST (Santé Sécurité au Travail), soit directement, soit par l'intermédiaire de l'assistant de prévention.

L'assistant de prévention (du collège, du lycée, ou de la circonscription pour les écoles) utilise une méthodologie adaptée pour traiter le problème et conseille le chef de service.

Le chef de service prend des mesures ou se justifie s'il n'en prend pas.

La réglementation le charge de veiller à la sécurité et à la santé des agents. Il endosse donc une responsabilité pénale.

"L'hygiène" du signalement

À éviter

Pour éviter la crispation, faire du registre SST l'outil ordinaire.

Il est évident que si la fiche dans le registre vient comme l'arme ultime parce que les discussions directes n'ont pas abouti...

- Ça risque d'être un motif de conflit ;
- Il y a peu de chance pour qu'une solution intelligente soit trouvée ;
- Le déclarant se met en danger par rapport à son chef de service.

Alors ?

On ne va évidemment pas faire une fiche pour dire qu'il n'y a plus de papier dans les toilettes des dames. Mais lorsque le problème présente une certaine importance, dès les premiers contacts oraux, il doit être évident que ça fera l'objet d'une fiche. Pas comme moyen de pression ! Simplement parce que c'est la voie normale.

Rédiger une fiche

Éviter : les jugements, les accusations, la recherche de responsable, les interprétations et procès d'intention, de broder ou de fabuler. Éviter également de proposer des solutions toutes faites, le grand "Yaka Focon".

À faire : s'en tenir aux faits matériels qu'on peut prendre en photo ou mesurer et aux faits immatériels : attitude, organisation du travail, ambiance physique.

Il faut rester...

- objectif**, par exemple en joignant une photographie ;
- précis**, en donnant des mesures si elles existent ;
- positif**, en bannissant le "ne... pas". En effet, l'expérience montre que la forme négative induit presque toujours un jugement.

Dans l'Yonne

Le réseau des assistants de prévention n'est plus complet.

Dans les écoles, il se réduit à une seule personne à mi-temps et il lui faudra donc neuf années pour voir une fois chaque école.

Inacceptable alors que les registres ne sortent pas en place, et insuffisant pour étudier et traiter toutes les fiches.

Les représentants FSU en CHSCT œuvrent opiniâtrement pour que les moyens de la prévention prennent le plus vite possible toute leur dimension... avec et au service de toute la profession.

Priorités des mesures

Suppression du risque

sinon

Protection collective

sinon

Protection individuelle

sinon

Information

Le registre sur le web

Un courrier de l'administration viendra bientôt donner toutes les indications utiles.



Chefs de service ?

- Chef d'établissement** dans le second degré,
- DASEN** dans les écoles.
- Un **directeur** d'école est chef de service des personnels communaux dont il organise le service pendant le temps scolaire.

Un exemple



Nadine, maîtresse en école maternelle depuis vingt ans commence à souffrir du dos et des genoux. La mairie a toujours bien équipé l'école en matériel adapté aux élèves et la maîtresse s'y adapte.

Jusqu'à présent, elle prend les anti-inflammatoires que son médecin lui a prescrits et parfois, elle est obligée de s'arrêter quelques jours, perdant au passage la journée de carence.

Aujourd'hui, grâce à la presse syndicale de la FSU, elle prend conscience que ses problèmes de santé ont une cause : son travail. Elle sait qu'une hypothétique faiblesse de ses vertèbres ne peut lui être reprochée. Elle a appris que son employeur doit veiller à sa santé.

Elle se décide donc à faire une fiche dans le registre SST de son école, évitant une inutile confrontation avec le maire ou l'IEN.

La fiche de "Nadine Toulmonde"

«A cause du mobilier imposé sans concertation par la mairie, j'ai mal au dos et aux genoux.»

«Il ne fallait pas mettre que des petites chaises et que des petites tables.»

«Il suffirait de nous demander notre avis avant de faire n'importe quoi.»

«Maintenant, il n'y a qu'à mettre des chaises plus hautes à côté de chaque table d'élèves.»

«Je l'ai déjà dit à mon inspecteur mais rien ne se passe.»



Peu de chance pour que la mairie ait envie de faire un geste pour Nadine.

Et de toute évidence, les demandes futures de notre collègue risquent de rester lettre morte auprès de sa mairie ou de son inspecteur.

La fiche de "Nadine Avertie"

«Toute la journée, je passe de table en table en me baissant et relevant à chaque fois ce qui me fait souffrir.»

«Je souffre du dos et des genoux.»

«Assise sur une chaise, j'ai les genoux plus hauts que les hanches.»

«Il faut parfois aider les élèves en les soulevant.»



On ne désigne pas de coupable.

Les décideurs sont cependant alertés sur des considérations qu'ils ne prenaient pas en compte, souvent par ignorance.

Et après ? Qui le lit ? Comment ça résout mon problème ?

Le chef de service, ici le DASEN, ne peut ignorer ce registre. Il doit traiter ce risque... ou l'ignorer, mais alors, il y aura des voies de recours pour l'agent, y compris pénales.

Pour l'aider, il s'appuie sur un personnel formé qu'il a nommé et à qui il a donné du temps pour sa mission : **l'assistant de prévention**.

Dans le cas présent, le DASEN pourrait envoyer un courrier à la mairie lui donnant des conseils pour le choix d'un mobilier particulier.

L'assistant de prévention

qui a été formé à une méthodologie spécifique lui permettant de trouver des solutions efficaces, qui ne créent pas d'autres risques et pas forcément chères.

Il conseille **le chef de service** et c'est celui-ci qui prend la décision.

Dans le cas présent, il pourrait peut-être conseiller l'utilisation d'un siège à roulettes permettant de passer d'une table à l'autre sans se relever.



Le CHSCT

a accès à l'ensemble des registres. Dans le cas présent, sa mission sera de **contrôler** que le travail a été fait. Il pourra demander des comptes au chef de service qui refuserait une mesure de prévention.

Il pourrait aussi, dans le cas présent, décider de **diffuser** les mesures définies ici dans l'ensemble des écoles maternelles et de leur mairie **avant** que d'autres ne souffrent du même mal.

Pour aller plus loin...

Tout ce qu'on peut mettre dans un registre SST

Absolument tout ce qui génère une **fatigue**, une **souffrance**, ce qui est vécu comme un **empêchement** de bien faire son travail, tout ce qui n'est **pas pratique**, et qui agit sur les personnels ou sur les usagers (élèves et leurs parents). Par exemple (liste non exhaustive) :

- Le bâti ;
- Les circulations intérieures et extérieures ;
- L'ambiance physique : le bruit, la température, la lumière...

•Les conditions sanitaires : toilettes, eau chaude, lavabo, lavage des mains, ménage...

- Le mobilier ;
- Les issues ;
- Les outils et en particulier les nouvelles technologies.
- Les trajets et emplois du temps

On peut aussi mettre toute **suggestion** qui permettrait d'améliorer les conditions de travail.

Surtout ne rien s'interdire !

Besoin d'aide ?

Le médecin de prévention.

Dans l'exemple précédent, Nadine pourrait consulter le médecin de prévention. Celui-ci pourrait voir Nadine travailler et en déduire les aménagements que nécessite son état de santé, le mal étant fait. Elle pourrait aussi demander à un ergonome d'observer Nadine au travail et proposer des aménagements de mobilier, ou dans l'organisation du travail, ainsi que de la formation à des gestes adaptés.

L'assistant de prévention.

C'est un collègue qui a reçu une formation à la prévention des risques et sur les textes réglementaires. A ce titre, vous pouvez lui demander conseil. C'est lui qui est chargé de tenir (pas de remplir) le registre de sécurité et là aussi il pourra vous conseiller utilement. Il y en a au moins un par collège ou lycée et il devrait y en avoir un par circonscription pour les écoles.

Les représentants du personnel en CHSCT

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 :

Eric APFFEL (PE) EREA Jules Verne à Joigny (secrétaire du CHSCT)

Claudine HOSTEIN (documentaliste) lycée de Sens (secrétaire adjointe)

Philippe WANTE (PE) SEGPA de Migennes

Benoît CHAISY (prof EPS) collège de Tonnerre

Patrice PICARD (prof EPS) collège Paul Bert à Auxerre

Ginette BRET (PE) secrétaire départementale de la FSU

Mathilde PEDROT (PLC) collège de Tonnerre

Elise HOCQUET (PLC) collège Denfert Rochereau à Auxerre

N'hésitez surtout pas à nous contacter !

Le CHSCT

Compétent pour connaître et intervenir sur tout sujet ayant trait à la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Procède à intervalles réguliers à la visite des services.

Enquête sur les accidents de service et les maladies professionnelles.

Il est consulté notamment sur les projets de travaux, l'introduction de NTIC, les mesures prises pour les accidentés du travail et les travailleurs handicapés, les postes de travail.

Le contexte de la prévention :

Autant que possible, agir avant l'accident !

Une obligation de résultats

C'est dans le cadre d'une évolution de la logique de prévention des risques que s'inscrit la démarche présentée dans ces pages.

A l'échelle de l'Europe, on est passé d'une obligation de moyens, basée sur l'application de normes, à une obligation de résultat à travers une démarche en plusieurs phases :

•**Observer** pour repérer et identifier les risques ;

•**Analyser** ;

•**Concevoir** des solutions pour prévenir ces risques, si possible en les supprimant ;

•**Mettre en œuvre** et suivre.

Pour la première phase, on considère que les mieux placés pour observer et repérer des risques professionnels, ce sont les personnels qui sont les vrais spécialistes de leur métier.

La responsabilité des chefs de service

La loi rend les chefs de service, chargés de l'organisation du travail, pénalement responsables de la sécurité de leurs agents.

Lorsqu'ils affectent quelqu'un à un poste de travail, ils ont l'obligation de le former à l'hygiène et à la sécurité sur ce poste et doivent s'être assurés de sa capacité à occuper ce poste en toute sécurité.

Très bientôt

- le DUER
- le droit de retrait