

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Animé par Brigitte BIOTON et Michel (?, désolée !) de SUD Calvados

Compte-rendu d'une expérience scientifique menée sur des rats

- Soit 3 rats :
 - Rat n°1** : reçoit régulièrement des décharges électriques mais peut les arrêter (ainsi que celles de ses camarades). Il le comprend d'ailleurs très vite et ne se prive pas de le faire.
 - Rat n°2** : reçoit **les mêmes décharges** mais ne peut rien y faire.
 - Rat n°3** : tranquille, c'est le rat témoin !
- Après quelques temps, les rats sont tués (et oui c'est la science) et disséqués.
- Résultat des courses ?
 - Rats n°1 et 3 en parfait état de santé
 - Rat n°2 tout abîmé (estomac perforé, problèmes musculaires...)

Et cela se vérifie à grande échelle, quel que soit le trio de rats.

Conclusion : lorsqu'on subit sans réagir, on risque de nombreux problèmes de santé...

- Quand un contrôleur *SNCF* se fait agresser, les syndicats déposent un droit de retrait, aucun contrôleur ne travaille le lendemain
 - Pas de journée de salaire retirée
 - Pas de menaces de la hiérarchie
 - De nouveaux aménagements de poste régulièrement obtenus
- Quand des salariés de *France Télécom* se suicident les médias en parlent quotidiennement.
- Quand *La Poste* a 3 salariés qui se suicident en 6 mois, des négociations s'ouvrent.

Et dans l'Education Nationale, où le taux de suicide est supérieur à celui de France Télécom et de La Poste, que se passe-t-il ? **Rien.**

Que fait-on lorsqu'une enseignante s'immole par le feu dans la cour de son établissement ? **Rien.**

Qu'arrive-t-il quand un enseignant se fait agresser ? **Rien.**

Rapport de Mme Dominique Cau-Bareille sur *le Vécu du travail et la santé des enseignants en fin de carrière* (novembre 2009)

<http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/56-vecu-travail-sante-enseignants-carriere-ergonomique.pdf>

ergonomie : étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise, visant à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité

Constats pour les enseignantes de maternelle (mais ne vous privez pas de lire le reste)

- Travail multifonctionnel (il faut sans cesse faire et surveiller plusieurs choses à la fois) : épuisant !

- En fin de carrière (mais déjà avant), on constate des troubles musculo-squelettiques, cardiaques, circulatoires, un grand stress voire un épuisement
- Des troubles qui sont la conséquence du présentéisme des enseignants (on vient travailler malgré une grippe, un mal de dos...), de la pénibilité physique de leur travail, du doute permanent quant à la qualité de leur travail, du manque de reconnaissance
- Difficultés à assumer le travail plus la vie de famille : vie personnelle et loisirs souvent sacrifiés (ce qui a aussi des conséquences sur la santé : dans l'Education Nationale, les femmes font 7 fois plus de tentatives de suicide que les hommes).

Il est donc temps d'agir ! Devenons des rats n°1 ! Maîtrisons et utilisons les outils qui nous permettent de dénoncer tout ce qui dégrade nos conditions de travail et tout ce qui altère notre santé, **appuyons-nous sur ce que le Droit met à notre disposition pour nous défendre.**

Les inspecteurs du travail disent qu'il est temps de faire appliquer nos droits... Mais ils ne peuvent rien faire si on ne signale pas les problèmes.

1. La visite médicale (médecine du travail)

<http://www.sudeducation.org/Visites-medicales-de-prevention.html>

A savoir :

- le médecin conseiller technique du rectorat : travaille pour l'administration, il est là pour « flinguer » les enseignants, pour les amener à démissionner
- le médecin du travail lui ne peut aller que dans le sens du travailleur, que dans son intérêt et il a obligation de créer un dossier médical.

On a le droit à **une visite minimum par période de 5 ans** (tous les ans si on est exposé à des nuisances particulières).

La visite doit être demandée par la voie hiérarchique.

En PJ, voir le modèle de lettre de demande

L'administration a un an pour répondre à notre demande mais la demande doit revenir tamponnée !

Si pas de réponse, contacter un avocat ou la MAIF (en ayant pris soin de garder une copie de la demande !)

Il ne faut jamais aller seul à un rendez-vous avec l'IA, un IEN et même un médecin du travail ! On n'est jamais serein et pas toujours clair quant il s'agit de parler de nous-mêmes...

Le rendez-vous à la médecine du travail :

- S'y rendre avec des documents de santé (certificats médicaux, radios, rapports...)
- Ce qu'on a à dire, on le laisse également par écrit car cela permet
 - de réfléchir avant l'entretien à ce que l'on va dire (les faits ayant conduit à l'arrêt de travail)
 - de laisser une trace dans notre dossier médical
 - d'être sûr que nos propos ne pourront pas être déformés
 - d'obliger le médecin à répondre



Cet écrit doit absolument être corrigé par d'autres personnes : en situation de crise, on ressent parfois le besoin d'exprimer des choses qui ne sont pourtant pas forcément bonnes à dire, qui peuvent nous desservir... Seules des personnes neutres peuvent faire le tri dans nos propos.

Les enseignants ne font que rarement des demandes de poste adapté (tableau coulissant, fauteuil adapté, bureau ergonomique, etc.)

Pourtant, ils en ont tout à fait le droit et en cas de refus du plan de prévention (adaptation de poste) proposé par le médecin, l'employeur (Rectorat, Inspection Académique) doit s'en expliquer dans les instances locales, départementales ou académiques.

Accidents de travail

Un accident de trajet est aussi un accident de travail.

Quand on s'arrête car on n'en peut plus de son travail, parce qu'il nous fatigue/stresse de façon trop importante pour être supportable. Il faut **faire déclarer cet arrêt de travail comme un accident du travail !**

Et même dans le cas d'une agression verbale d'un chef ou d'un parent ! En effet, la Cour de Cassation a jugé que les blessures psychiques sont considérées, au même titre que les blessures physiques, comme des motifs d'arrêt de travail.

Pour cela, il faut aller récupérer la feuille bleue d'accident du travail chez le chef d'établissement ou chez l'IEN (cela peut être fait par un collègue). Cette feuille doit être tamponnée par le « chef ». Une partie de cette feuille est à faire remplir par le médecin.

Pourquoi en accident du travail ?

- Cela permet d'éviter la journée de carence.
- Notre congé est payé par les patrons (sinon il est payé par les employés).
- Parce que si le congé dépasse 8 jours, une visite médicale de reprise est obligatoire avec la médecine du travail et cela peut déboucher sur une proposition d'adaptation du poste (horaires allégés, classe allégée...).

A savoir :

Aucun délai n'a à être respecté pour remplir la feuille d'accident de travail mais pour que le dossier passe, on a intérêt à fournir des preuves (comme les fiches du Registre de Sécurité et Santé au Travail à lire après)

Accords avec la MGEN

A savoir :

Des accords ont été passés entre la MGEN (en tant que mutuelle) et Luc Chatel pour organiser des bilans de santé avec nos représentants de la MGEN = détournement des visites médicales (qui devraient être organisés par l'Etat).

<http://www.mgen.fr/index.php?id=1591>

La MGEN a organisé des réunions de soutien psychologique et aurait communiqué le nom des participants à notre hiérarchie.

(Quand on a des difficultés psychologiques, mieux vaut passer par la médecine de prévention, la médecine du travail)

La MGEN a mis en place (toujours avec l'argent des adhérents) des cellules d'écoute pour les enseignants débutants qui allaient mal... en grande partie à cause de leur manque de formation et leurs conditions de travail !

2. Les registres

a. Le registre de santé et sécurité au travail (RSST)... *dont bien sûr vous n'avez jamais entendu parler et pour cause !!!*

En PJ, lire :

- [la Circulaire éditée par le Ministère de la Fonction Publique en 2011](#)
- [le Dossier d'information et de conseils sur la mise en place et l'exploitation de ce registre produit par le Rectorat d'Aix-Marseille.](#)
- Registre à demander à l'inspecteur
- Doit être présent dans toutes les écoles, dans un endroit où on peut écrire tranquillement, sans être surveillé
- **Peut être utilisé par les parents, les agents de service, les ATSEM bref TOUS LES USAGERS de l'école** (éventuellement, il peut être mis en place deux registres, l'un utilisé par les enseignants, l'autre par les autres usagers)

- On y pose des questions (même des questions d'ordre philosophique), ce n'est pas à nous d'apporter des réponses (c'est à nos supérieurs !)
- Doit être régulièrement lu par nos chefs (proviseur, principal, IEN). Dans le 1^{er} degré, une photocopie de chaque fiche de relevé d'observation ou de problème, doit être transmise à l'IEN et à la Mairie (par le directeur).
- L'étude de ce cahier doit être faite à chaque Conseil d'école (1^{er} degré) ou dans les CHS-CT (2nd degré, les conseils d'administration ont des CHS-CT dont le rôle est d'intervenir quand l'organisation du travail remet en cause notre santé)



A chaque fois qu'on remplit une fiche de ce registre, il faut en garder une copie !

Intérêts

- **Laisser une trace de la dégradation des conditions de travail dans l'Education Nationale.**
- **Nous protéger.** Les fiches peuvent servir de preuve juridique, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux. Par exemple, ces fiches étant datées, il ne peut pas être dit que tel ou tel problème est nouveau.
- Mettre la pression à nos supérieurs, inverser le processus de peur

Que peut-on y consigner ? (voir site de l'INRS, Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des risques professionnels: <http://www.inrs.fr/accueil.html>)

TOUS les faits qui nous gênent, TOUT ce qui nous empêche de faire notre travail correctement ! Et la liste est longue...

Problèmes matériels : locaux trop vieux, problèmes de fenêtres, tableau non adapté à la taille des enfants ou de l'enseignant, taille de la salle de classe non adaptée à l'effectif, nombre de photocopieuses insuffisant, matériel dangereux, salles ou couloirs mal insonorisés, pas de rideaux dans une salle très exposée au soleil...

A savoir :

- bruit : 85 DBA maximum sinon protections obligatoires (R. 4213-5)
- espace : 15 m³ d'air obligatoires par personne si ventilation naturelle (R.4222-5), valable pour tout espace accueillant du public

Ca vaudrait le coup de vérifier si c'est respecté dans nos écoles...

Risques d'accidents corporels : déplacements trop longs pour se rendre au travail (imposés par une nomination non demandée) donc risque d'accident lié à la fatigue, élève qui mord les autres enfants,

élève qui s'enfuit, déplacements importants à faire dans les escaliers avec des élèves jeunes ou handicapés, agression physique...

A savoir : les déclarations d'accident n'ont aucune valeur juridique. Seule une fiche de ce registre peut servir de preuve juridique.

Risques sanitaires : torchons qui servent à essuyer tout et n'importe quoi, papier toilette qui manque, problèmes de drogue, températures inacceptables ...

A savoir : on peut, dans le cadre d'un Conseil d'école, fixer à partir de quelle température on estime qu'on ne peut plus travailler.

Risques psychosociaux (mais ça bien sûr on ne vous dit pas que vous pouvez en parler... et pour cause !!!) : mesures de cartes scolaires qui font souffrir, frais de déplacements plus remboursés, trop grand nombre d'élèves par classe, suppression des primes (enseignants RASED), impossibilité de muter, inspections qui font souffrir, évolution des missions qu'on n'arrive plus à suivre (5^{ème} réforme en 2 ans) et même à comprendre, élève autiste qui hurle souvent dans la journée (à minuter), absence des ATSEM, agression verbale de la part d'un chef, d'un collègue ou d'un parent, absence de collègues non remplacés, réunions trop nombreuses, conflit avec les parents, évaluations qui créent des souffrances, accueil de stagiaires dans des conditions inacceptables (absence de formation, de suivi...)...

A savoir :

En cas d'agression verbale, il faut envoyer un écrit à l'agresseur dans lequel on lui formule ce qu'il a dit. Si cette personne ne renvoie pas de courrier niant les faits, le courrier initial (le notre) peut servir de preuve avérée.

A savoir (d'après l'INRS) :

« Les risques psychosociaux regroupent :

le [stress au travail](#),

les [violences internes](#) (commises au sein de l'entreprise par des salariés : conflit, brimades, harcèlement moral...),

les [violences externes](#) (commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise),

l'[épuisement professionnel](#) (ou **burn-out**),

les formes de mal-être, de souffrance, de malaise ressenties par les salariés.

Une prévention nécessaire

Les risques psychosociaux doivent être gérés au même titre que les autres **risques professionnels**. Comme l'impose la réglementation, il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures adaptées et de donner la priorité aux mesures susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible. »



L'utilisation de ce registre est un projet qui doit être porté collectivement par l'équipe.

Ce registre ne doit jamais servir à des règlements de comptes : n'inscrire le nom des personnes

que quand c'est absolument nécessaire (plutôt écrire « un enseignant, des élèves... »)

Ce registre a une valeur juridique, il faut donc faire attention à ce qu'on y écrit (ou cela peut se retourner contre nous), à la formulation : on y écrit des faits, des questions. On peut éventuellement remplir une fiche à plusieurs pour réfléchir à la formulation.

Exemple concret : Le cahier de textes numérisé (2nd degré)

- On n'est pas obligé d'y consigner les notes.
- On n'a pas signé pour un télétravail, pour être en lien permanent avec notre travail ! Ce cahier de textes numérisé est pathogène !

Pourtant, ceux qui ne le remplissent pas peuvent être rappelés à l'ordre.

Position de SUD pour éviter d'avoir plein de collègues à défendre (ceux qui ne le rempliraient pas « correctement ») : il faut utiliser le Registre de Santé et de Sécurité au Travail (« avoir à remplir ce cahier de textes génère chez moi de la souffrance, de la fatigue... »)

<http://www.sudeducation.org/Risques-psycho-sociaux.html> :

« **La mise en place du cahier de textes dématérialisé**, sous cette forme, **permet au chef de service de contrôler en exerçant des « pressions »** comme c'est le cas dans beaucoup d'entreprises (centres d'appels, certaines banques, France Telecom, Poclain, Carglass, etc.) où les salariés souffrent au travail. Les médias nous l'ont rappelé. Des médecins du travail ont tiré la sonnette d'alarme.

Notons cette phrase lourde de sens relevée dans l'une des directives d'application, signée du directeur général de l'enseignement scolaire, J.M. Blanquer : « *L'occasion est ainsi donnée de rappeler aux chefs d'établissement et aux professeurs l'importance qui s'attache au cahier de textes de classe qui, même dématérialisé, constitue un document officiel à valeur juridique...* ».

...ce qui constitue, soyons-en certains, un avertissement à touTEs celles et ceux qui ne l'utiliseraient pas tel qu'indiqué.

La dématérialisation du cahier de textes « papier » de la classe est un moyen de pression... Quand il n'y a pas assez d'ordinateurs connectés, quand les pannes sont courantes, **la limitation des délais d'accès à la session devient une contrainte réelle car elle entraîne des plages de présence plus longues** ce qui n'était pas le cas des cahiers de textes de classe traditionnels. **Cette contrainte horaire**, par les soucis organisationnels qu'elle implique, **limite d'autant les temps de préparation de cours et l'organisation générale de la journée.**

Ces délais ne sont pas décidés par le collège des salariés mais par la direction qui en verrouille l'accès, selon des critères déconnectés de l'axe enseignement-recherche-construction de cours.

Cette dématérialisation, de fait, traduit et permet une volonté de « surveillance des salariéEs ». Pour s'en convaincre, il suffit de se reporter aux **nouveaux critères d'évaluation, documents dans lesquels l'enseignant doit s'évaluer au travers d'un questionnaire sur des critères gestionnaires et non plus pédagogiques** comme « Remplit le cahier de cahier de textes dans les délais » ou « **Obéit à son chef de service** ».

Cela est vécu comme une défiance, une agression, une intrusion ayant comme **conséquence immédiate la perte d'une autonomie dans le travail, facteur essentiel de toute recherche, de tout investissement dans la construction d'une progression pédagogique.** »

b. Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Depuis novembre 2001, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique (DU) les résultats de son évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. ».

La réglementation est complétée par le décret (n°2008-1347) du 17 décembre 2008 qui oblige désormais l'employeur à « tenir le DU à la disposition des travailleurs ».

- Document qui permet normalement de rendre mieux visible ce que vivent les salariés.
- C'est l'Inspecteur ou le chef d'établissement qui doit l'établir.
- Les risques psychosociaux doivent y figurer (d'où l'importance de les faire apparaître dans le RSST...) ! **Si ce n'est pas fait, notre hiérarchie est hors la loi** et, à ce titre, **peut être condamnée pour faute inexcusable** comme ça a déjà été fait pour la société Renault :

Un jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale des Hauts-de-Seine en date du 17 décembre 2009, confirmé en appel le 19 mai 2011, a condamné le management d'une société après le décès de l'un de ses salariés, par suicide, sur le lieu de travail.

Ce jugement a été obtenu grâce notamment à tous les documents disponibles décrivant les conditions de travail du salarié... conditions ressemblant étrangement à celles qui se développent dans l'Éducation nationale. Qu'on en juge... Extraits :

La demanderesse considère que la Société R. a exposé ses salariés à un risque anormal pour leur santé physique et morale, résultant d'une organisation du travail pathogène dont l'expression la plus dramatique est le suicide de salariés et qu'elle aurait dû avoir conscience de la situation de danger dans laquelle les conditions de travail plaçaient les salariés.

Elle invoque à cet égard :

- ▶ **le sous-effectif chronique, du fait de la réduction d'un tiers des embauches, sans que la charge de travail diminue ;**
- ▶ **le dépassement des horaires de travail ;**
- ▶ **les conclusions des rapports annuels de la médecine du travail non suivis d'effet.** Sur le plan collectif :
- ▶ **l'employeur a refusé, à plusieurs reprises, d'évaluer les risques dits « psychosociaux » et de les inscrire parmi ceux pouvant justifier une action de prévention ;**
- ▶ **des entretiens d'évaluation attentatoires à la santé morale des salariés ont été mis en œuvre ;**
- ▶ **le service de santé a été maintenu en sous-effectif et n'a pu accomplir sa mission légale de prévention.**

Attendu qu'il sera par ailleurs observé qu'en matière de faute inexcusable, la responsabilité de l'employeur est engagée, non seulement par sa propre faute, mais également par celle des personnes

subordonnées, investies par l'employeur d'un pouvoir de direction et auxquelles celui-ci a confié une partie de son autorité ;

Qu'il sera, en effet, ici rappelé qu'aux termes de l'article R 241-49 - III du Code du Travail en vigueur à l'époque des faits (devenu l'article R 4624-18), « **le salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande** », permettant ainsi à l'employeur de saisir le médecin du travail à tout moment, notamment en cas d'urgence, aux fins de procéder à la visite d'un salarié présentant un problème relevant du domaine médical ;

Attendu qu'il convient en effet de rappeler que l'article L.230-2 du Code du Travail - en vigueur lors des faits et devenu les articles L.4121-1 et L.4121-2 - dispose que :

« **Le chef d'établissement 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 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** ».

Que, ce faisant, la société R., s'agissant des risques psychosociaux, n'a pas pris les mesures de prévention collective prescrites par la loi, alors que celles-ci étaient prioritaires au regard des mesures à caractère individuel, conformément aux prescriptions de l'article L.230-2 ancien Code du Travail précité ;

par ces motifs

Dit que la société R., en sa qualité d'employeur de Monsieur A.D.B., a commis une faute inexcusable à l'origine de l'accident mortel dont Monsieur A.D.B. a été victime le...., fixe au maximum la majoration de la rente allouée à Madame...et à son fils mineur ..., condamne la société R.(...) à payer...leur préjudice moral... et 3.000 euros selon article 700 du Code de procédure civile... ».

c. Registre de signalement de danger grave et imminent

- Autre registre consacré à la sécurité qui doit être présent dans l'établissement scolaire.
- A utiliser **dès que vous considérez que vous êtes devant ce que VOUS considérez comme un danger grave et imminent** (ça peut même être l'arrivée d'un élève très énervé).




On a le **droit de se tromper** ! Aucune conséquence pour nous si on s'est trompé.

Fiche de ce registre à remettre immédiatement à l'IEN ou au chef d'établissement qui a 24h pour réagir et contacter l'IA et/ou le CHS (Conseil hygiène et sécurité).

En cas de danger réel, la CHS met tout de suite en œuvre les mesures nécessaires. Si un accident intervient après l'intervention du CHS, c'est l'employeur qui devra payer (et beaucoup !).

d. Droit de retrait

- A utiliser par exemple dans le **cas où une personne risque de « péter les plombs »**.
- **Cas où on peut se retirer immédiatement**, après avoir mis tout le monde en sécurité.
-  Il n'est **valable que 24h**, il ne doit pas être confondu avec une sorte de « grève sauvage » !
- Si on l'utilise plusieurs jours d'affilée, il faut alors noter un motif différent pour chaque jour.
- Si on nous demande de reprendre le travail alors que le danger est toujours présent, il faut appeler l'inspecteur du travail.
- Au retour, il faut demander des analyses, analyses qui doivent être notées dans le registre.

Il faut bien réfléchir avant d'utiliser le registre de danger grave ou le droit de retrait mais ce sont des armes redoutables !

Merci d'avoir tout lu et maintenant, à vous de jouer (avec le registre de santé et de sécurité au travail). Il suffit de se lancer !