

De nouveaux outils de protection du salarié :

Dossier spécial CHSCT

(comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

La première loi sur les Comités d'hygiène et de sécurité date de 1982 mais les « nouveaux CHS CT » ont été installés dans l'Éducation nationale courant 2012. « Nouveaux » car remplaçant

les anciens CHS en y ajoutant la prise en compte des conditions de travail. Le décret N°2011-774 du 28 juin 2011 précise cette prise en compte des conditions de travail et permet de porter la question du travail, de son sens, de son organisation, au sein même de ces instances, face à l'employeur. Dans l'Éducation nationale, l'accord de 2009 s'est traduit par la création d'un CHSCT ministériel (CHSCT MEN), de CHSCT académiques (CHSCTA) et de CHSCT spéciaux départementaux (CHSCTsD).



En plus des représentants de l'administration, le CHSCT Ministériel est composé de 7 membres élus conformément au Décret n°2011-774.

Le droit de vote est réservé aux représentants du personnel et le comité reste un organisme consultatif.

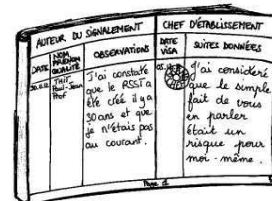
Les CHS CT locaux fonctionnent de la même façon. Au CHSCTD du Puy De Dôme et au CHSCTA pour l'académie de Clermont-Ferrand, SUD éducation a une élue (Sophie Contal) et un suppléant (Joël Courbon) que vous pouvez joindre au syndicat.

Et dans le premier degré, qu'est-ce qu'on fait ?

Dans le premier degré, il n'y a pas d'instances comparables aux CHS d'EPLÉ. C'est le directeur d'école qui rend compte à l'assistant de prévention de circonscription qui en réfère au CHSCTsD.

Vous pouvez également contacter le syndicat afin d'être sûr que les problèmes rencontrés sur votre lieu de travail seront effectivement traités en comité départemental, et aussi pour savoir quelle suite est donnée.

SUD Éducation revendique la création de CHSCT spéciaux de circonscription dans le premier degré, de CHSCT spéciaux de service au sein des Rectorats et des Inspections Académiques.



Commissions hygiène et sécurité

Un outil dont il faut s'emparer

Les différents textes réglementaires publiés depuis 2009 ignorent curieusement les Commissions d'hygiène et sécurité, et les CHS dans les EPLE. Une précision s'impose : les CHS d'EPLÉ ne sont pas des CHSCT mais elles peuvent aborder les problématiques liées aux conditions de travail des élèves et des personnels, en interpellant les Conseil d'Administration des établissements ou les autres instances. (circulaire n°93-306).

Composition d'une CHS d'EPLÉ membres permanents :

- Le Chef d'établissement, l'adjoint, le gestionnaire, le CPE, le Chef de

travaux, le représentant de la collectivité territoriale de rattachement (un élu)

- Les membres désignés (en CA, nombre égal de suppléants) ne sont pas obligatoirement des personnels élus (Si vous n'avez pas de représentant SUD éducation ou si vous n'êtes pas élu au CA, vous pouvez demander à siéger au CHS de l'établissement, en général on ne s'y bouscule pas) : 1 représentant du personnel non-enseignant (2 si l'effectif de l'établissement est supérieur à 600 élèves), 2 représentants du personnel enseignant, 2 représentants des parents d'élèves, 2 représentants des élèves.

- Des représentants des parents d'élèves, des élèves, des membres de la Collectivité territoriale y siègent aussi (sans voix délibérative toutefois pour cette dernière catégorie).

Les CHS ne sont pas obligatoires pour les Lycées et Collèges d'enseignement général (même si elles sont « vivement conseillées »). Nous devons les mettre en place dans le plus grand nombre d'établissements car les conditions de travail sont un enjeu important.

Les équipes syndicales peuvent inscrire à l'ordre du jour des réunions de la CHS d'EPLÉ (une par trimestre) les questions de conditions de travail autres que strictement matérielles (comme les conséquences des suppressions de postes, des réformes et réorganisations, du « nouveau management public », etc.).

SUD éducation revendique la transformation des CHS d'EPLÉ en CHSCT spéciaux d'EPLÉ et leur création là où des CHS d'EPLÉ n'ont pas été installées.

Souffrances au travail, c'est quoi ?

- **UNE SOUFFRANCE LIÉE À L'INSTITUTION** : ses injonctions, parfois contradictoires, l'incohérence des programmes, ce qu'on nous impose et avec quoi on n'est pas d'accord, les évaluations, ce qui nous est imposé sans notre accord ...

- **UNE SOUFFRANCE LIÉE À LA CHARGE DE TRAVAIL** : les copies, les réformes qui émiettent les savoirs à enseigner et multiplient les classes, l'ENT, les évaluations permanentes, les conditions de passations des CCF, la multiplication des tâches, la valse des matières pour un même professeur, l'envahissement de la vie privée par le travail, les effectifs des classes, les collègues non remplacés, l'annualisation du temps de travail ...

- **SOUFFRANCE LIÉE AUX CONDITIONS MATÉRIELLES** : l'état des locaux, du mobilier et du matériel (tableaux, vidéo-projection, poste informatique...), le bruit,

l'éloignement du domicile, certaines conditions de mutations, les disparitions et restructurations de postes, la surdité, les problèmes de voix, de dos, les Troubles Musculo Squelettiques, ...

- **SOUFFRANCE LIÉE À L'INSATISFACTION** : peu de considération, on doit être sans faille, la non reconnaissance de notre souffrance, la difficulté croissante à faire bien son travail (par exemple à cause des effectifs) et le mal-être qui en découle, l'isolement (on se dévalorise quand on est seul), le doute, l'incompréhension face à ce qu'on nous demande, le travail jamais fini, ...

- **SOUFFRANCE LIÉE AU STRESS** : classes difficiles, complexité des relations aux élèves, aux parents, violences des enfants, parfois des parents, le sentiment de dispersion, l'administration demande toujours plus ...

► **Solidaires est en pointe dans ce combat syndical. Par exemple, c'est le travail de SUD au sein de France Télé-**

com qui a permis la reconnaissance de la souffrance et des suicides liés au travail dans cette entreprise alors qu'il y a plus de suicides dans la Police qu'à France Télécom et encore plus dans l'Education nationale.

► **Il est donc important que nous faisons le travail d'information dans les services, les écoles, les collèges et les lycées pour faire reconnaître et combattre la souffrance au travail dans nos métiers. C'est une tâche du syndicalisme à laquelle chacun d'entre nous peut contribuer.**



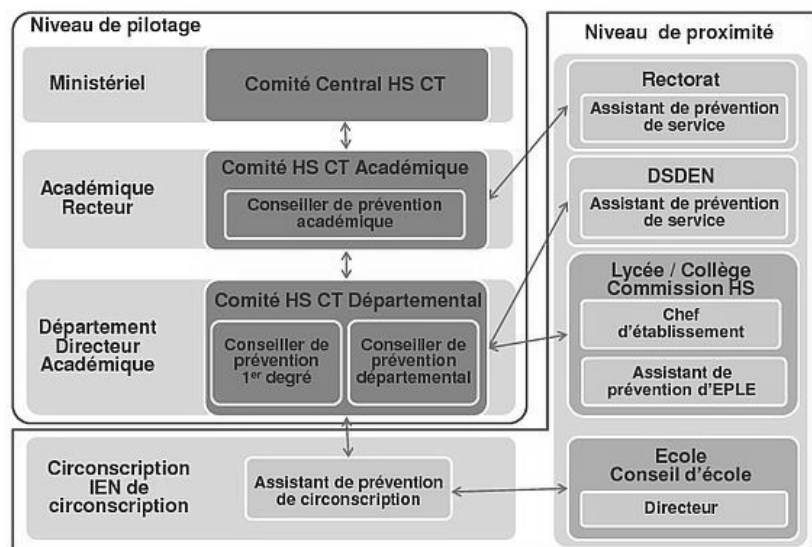
DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES (DUR)

Un outil pour décrire les dangers de chaque poste de travail

Le Document Unique doit être établi par l'administration. Dans ce document, modifié chaque fois qu'un poste de travail évolue, l'administration fait la liste des dangers potentiels concernant un poste de travail. Il n'est ni lié à un agent (encore moins nominativement), ni à un lieu mais à une situation de travail. Une même personne peut travailler sur plusieurs postes de travail dans sa journée.

CHSCT ACADEMIQUE, DEPARTEMENTAL, CHS CONSEIL D'ECOLE

Articulation CHSCT A – CHSCT D – CHS – Conseil d'école



REGISTRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

Un outil pour lutter contre la souffrance au travail

Le registre santé et sécurité doit être présent dans tous les établissements de la maternelle à l'université. S'il ne l'est pas, la hiérarchie est en faute et ne respecte pas la législation.

Ces registres permettent de noter tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, toute forme de dégradation, tout manque de respect à la législation et aux droits des travailleuses et des travailleurs.

MISE EN PLACE DU REGISTRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le registre est composé de feuilles numérotées. Chaque feuille suit un modèle type. Le registre SST est un droit qu'il faut faire respecter. S'il n'est pas présent dans votre établissement, la demande doit être faite à votre hiérarchie. Dans les écoles, le registre SST peut être mis en place au niveau du conseil d'école. Le chef de service, c'est

à dire l'IEN et la mairie en seront alors informés.

Pour le second degré, le chef de service, c'est à dire le principal ou le proviseur, doit le mettre en place. En cas de difficultés, rien n'empêche la mise en place par les personnels, car c'est un droit... Si vous rencontrez des problèmes, contactez-nous.

Vous trouverez un exemple de demande et un modèle de registre sur le site <http://www.sudeducation63.org/CHSCT>. Le registre SST doit être accessible à tout moment dans un endroit neutre (par exemple salle des maîtres dans les écoles, loge de l'accueil dans les établissements du second degré). S'il y a plu-

sieurs bâtiments, il pourra y avoir un registre par bâtiment.

REmplir LE REGISTRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Une fois le registre SST mis en place, l'ensemble des personnels, les élèves et leurs parents peuvent y consigner des faits (Nous conseillons de n'écrire que des faits et rien d'autre, pas de suggestions de solutions aux problèmes, par exemple, ce n'est pas notre rôle). Le chef de service a obligation d'apporter une réponse datée.

Il est important de noter que le registre SST a une valeur juridique et peut donc être utilisé devant les tribunaux. Nous vous conseillons de faire des photocopies des pages numérotées chaque fois que vous y inscrivez un fait.



Quelques exemples de ce que l'on peut inscrire dans ce registre

Non respect du nombre d'élèves par classe, (s'il y a des plans des locaux, les tables et, donc, le nombre de places par salle peuvent y figurer)

Non respect des températures R.422315 : dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), le Conseil d'École ou la CHSCT, définissent les températures minimum ;

Bruit, R.42135. Pour mémoire : 85 DBA maximum, au-delà, protections obligatoires

Manque de concertation ;

Non respect des horaires ;

Sous-effectif des personnels ; Personnels absents et non remplacés ;

Accueil dans la classe des élèves d'un collègue non remplacé ;

Charge de travail supplémentaire ;

Ton inapproprié de la part de la hiérarchie ;

Refus d'accorder une formation ;

Refus non justifié d'accorder une autorisation d'absence

Matériel ou équipement insuffisant ou de mauvaise qualité ;

Équipements de Protection Individuelle (EPI) inappropriés, L.4321 -1 , R.4321 -4 , R.4323-95

Solidaires Fonction Publique lors de la mise en place des CHSCT :

« Face à cette situation les équipes de Solidaires devront se battre dans les CHSCT pour faire progresser le droit, exiger de nos employeurs le respect de la réglementation, imposer de nouvelles pratiques pour se rapprocher le plus possible du code du travail. Dans le même temps, les militants devront associer véritablement les personnels aux questions de santé et de sécurité au travail pour qu'ils deviennent les acteurs de la transformation de leurs propres conditions de travail. »

Aux côtés des autres équipes SUD/Solidaires, nous pouvons faire des CHSCT un enjeu syndical !

REGISTRE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT (RDGI)

Ce registre doit aussi être mis en place dans tous les établissements, sous couvert de l'autorité administrative cette fois, mais sans que celle-ci ait le pouvoir d'en contrôler le contenu. Le rôle du RDGI est complémentaire de celui du RSST. Il sert à noter des dangers susceptibles d'entraîner, à court ou à long terme, un risque grave pour une ou des personnes.

L'administration devra réagir immédiatement pour éviter l'accident ou supprimer le danger (remise en conformité, voire évacuation). Sinon, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur sera acquis pour la victime (ce qui permet une meilleure indemnisation).

COMMENTAIRE : La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accidents. La personne qui se sent en danger peut, après l'avoir signalé, se retirer de sa situation de travail sans qu'il y ait sanction financière ou autre : c'est le droit de retrait ! (dans ce cas, aucun préavis n'est

nécessaire). 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. La notion de danger grave n'est pas codifiée, cependant tout danger pouvant entraîner une incapacité temporaire de travail (plusieurs jours d'arrêt) peut être considéré comme grave par les juges.

Le salarié qui s'est retiré d'une situation qu'il pensait dangereuse perçoit sa rémunération quelle que soit la durée du retrait, en effet, un chef d'établissement doit assurer la sécurité du personnel. Le droit de retrait peut être exercé par un groupe de salariés, si chacun se sent menacé par le danger grave et imminent (abus de pouvoir d'un chef de service, violence au sein de l'établissement...).

Ce droit de retrait prend fin quand les mesures nécessaires ont été prises.

Signaler des dangers graves et imminents

Tous les agents de l'Éducation nationale, ATOSS, professeurs, etc. peuvent utiliser ces textes pour se retirer d'une situation de travail qu'ils jugeraient présenter un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Ils devront en informer leur supérieur hiérarchique.

A la suite d'un signalement de danger grave et imminent, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre.



Quelques exemples de ce qui peut être écrit dans ce registre

- travaux aux abords de l'établissement qui provoquent des vibrations importantes dans le bâtiment ;
- Risque de chute de hauteur ;

- Risque d'accident de la route, lorsque les conditions de circulation sont telles qu'il a été recommandé de ne pas circuler en voiture pour cause de verglas particulièrement important et persistant
- élève régulièrement violent dans un groupe classe ;
- menaces répétées émises par un élève ou une autre personne (écrite ou devant

- témoin....) ;
- machines mal isolées électriquement ;
- sol très glissant. (mouillé, en pente....) ;

Remarque : ces exemples ne justifient pas tous de l'exercice d'un droit de retrait.