

**ET VOILÀ
LE TRAVAIL !**

Conditions de travail :

Tout ce qu'il faut savoir pour ne pas se faire avoir

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires

SOMMAIRE

- **C'est quoi ce travail ! (avant-propos)** page 5
- **N'en jetez plus... (où en sont nos conditions de travail ?)** page 7
- **Le CHSCT : un contre-pouvoir syndical ?** page 14
- **Visites médicales et registres obligatoires : comment les utiliser ?** page 19
- **Agir : quelques pistes pour débiter** page 27
- **Les revendications de SUD éducation** page 29
- **Un engagement de Solidaires** page 33

ANNEXES

- **Les médecins de prévention par académie** page 35
- **Bibliographie** page 37
- **Filmographie** page 38

C'EST QUOI CE TRAVAIL !

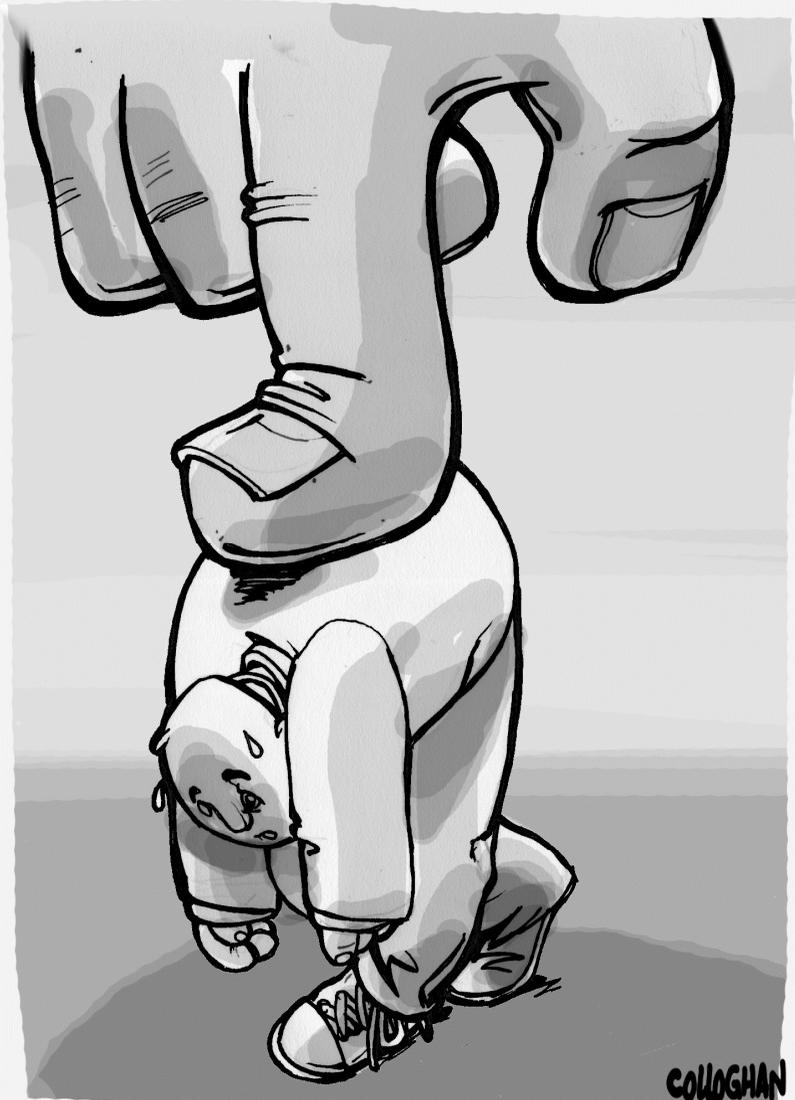
Depuis sa fondation en 1998, la Fédération SUD éducation n'a eu de cesse de lutter pour l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Il y a 15 ans maintenant, nous revendiquons déjà « une réelle médecine du travail et des comités d'hygiène et de sécurité pour tous les lieux professionnels ainsi que pour les usagers », des moyens humains et matériels bien sûr, mais aussi « un entretien réel et une réhabilitation architecturale qui rendent les établissements attractifs, accueillants, fonctionnels... respectables ! ». Nous condamnons déjà le modèle hiérarchique pyramidal et infantilisant de l'éducation nationale, l'autoritarisme des "Chefs" d'établissement et de service et le renforcement de leur pouvoir. Tout cela, nous pouvons encore l'écrire aujourd'hui.

Et comme il y a 15 ans, nous continuons d'articuler ce combat quotidien à celui d'une autre école dans une autre société. Aux échelons hiérarchiques supplémentaires, aux notations arbitraires et à l'évaluationnisme aiguë qui a gangrené le système éducatif, nous avons toujours opposé la perspective de pratiques collectives et autogestionnaires dans les écoles et les établissements.

Plusieurs années d'affilée, le service public d'éducation a été savamment démantelé et nos conditions de travail se sont considérablement dégradées. Alors que de nouvelles réorganisations s'annoncent sur lesquelles les personnels ne sont toujours pas consultés, que la « refondation » s'inscrit dans le prolongement des contre-réformes précédentes, que le statut est remis en cause, il nous a semblé urgent de mettre à la disposition de toutes et tous de quoi résister chaque jour sur nos lieux de travail. Sans être exhaustive, cette petite brochure apportera l'éclairage nécessaire sur ce qui existe en termes de "Santé et sécurité au travail" selon la terminologie consacrée. Mais elle proposera aussi des éléments de réflexion sur l'usage possible des outils existants.

Gardons cependant toujours à l'esprit que ce qui reste décisif est notre capacité de révolte et d'action collective.



N'EN JETEZ PLUS...

OÙ EN SONT NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ?

De par la diversité des tâches et leur parcellisation, le travail des professeur-es est polymorphe. S'il s'exerce sur près de 40 heures hebdomadaires (un peu plus dans le premier degré, un peu moins dans le second – rapport de l'IGEN au ministre de l'Éducation nationale, n° 2012-070, Juillet 2012), le travail enseignant doit en outre surmonter quotidiennement de nombreux obstacles et supporter des atteintes toujours plus nombreuses à ses missions.

■ PETIT INVENTAIRE À LA PRÉVERT ■

- la baisse drastique des effectifs des agents et enseignants (et sa conséquence : l'augmentation du nombre d'élèves par classe),
- l'absence de formation initiale pour les nouveaux et nouvelles collègues,
- la prise en compte réelle d'élève à besoins particuliers (handicaps, différentes dys...),
- la baisse des horaires d'enseignement dans certaines disciplines (en français par exemple : - 800h à l'arrivée en 2^{de}),
- l'individualisation de l'enseignement,
- la charge et le flicage qu'occasionnent les nouvelles technologies : bulletins, cahier de textes numérique...,
- l'empilement des réformes,
- la décentralisation des personnels TOS,
- la pression managériale hiérarchique, et notamment la double hiérarchie pour les agents décentralisés,
- la mise en concurrence des établissements,
- la non-reconnaissance sociale et pécuniaire,
- la pénibilité déniée...

Tout ceci forme un ensemble d'obstacles, contraintes et atteintes quotidiennes aux conditions de travail qui pèsent aussi, ça va mieux en le disant, sur l'ensemble des personnels du service public d'éducation : Atsem, personnels de vie scolaire, de santé, administratifs, ouvriers et de service... Ce qui se manifeste encore plus dès lors que l'on est précaire.

À CHARGE DE TRAVAIL ACCRUE ...

Si l'on en croit l'une des rares études universitaires sur le sujet, *La souffrance des enseignants* (voir bibliographie en fin de brochure), on ne peut que constater chez les professeur-es d'aujourd'hui « *un empilement de tâches situées dans plusieurs registres : pédagogique, administratif (et juridique), vie scolaire* ». Cette diversification étant perçue « *comme un signe de la dégradation du métier, être enseignant, assistante sociale, gendarme...* ».

Le fait que les enseignant-es n'aient pas bénéficié de la réduction du temps de travail, qu'ils et elles aient une organisation de leur travail où la frontière entre vie privée et professionnelle s'est considérablement effacée, contribue à la surcharge. De même, l'augmentation du nombre d'élèves par classe, si elle est niée par l'administration, est bien une réalité. La Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) peut bien sortir de son chapeau un chiffre magique de 22,1 élèves par classe en moyenne dans le secondaire, il n'en reste pas moins que, comme le fait remarquer le site Le Café pédagogique : « *La France est un des rares pays où la taille des classes a augmenté entre 2000 et 2010 (+3,4%). A l'exception de l'Italie et des Pays-Bas, tous les autres pays développés ont diminué le nombre d'élèves par classe en moyenne de -7%. La France a ainsi un des taux d'encadrement (nombre d'adultes pour 100 élèves) les plus bas. C'est vrai au collège. Encore plus vrai au primaire. Voilà pour ce que la Depp a oublié de vous dire...* » (*L'expresso* du 10 janvier 2013). Et que dire de l'hétérogénéité des publics, de la tension au travail et de l'épuisement professionnel lié à l'enseignement dans des classes surchargées ?

N'oublions pas également le « conflit de rôle » qui consiste à être confronté à des ordres contradictoires, des pressions émanant de sources différentes

(parents, élèves, voire collègues... et bien évidemment hiérarchie), et qui peuvent être, qui plus est, en opposition avec ses valeurs personnelles.

Sur ce dernier point, il faut ici rappeler que l'invocation d'un prétendu « devoir de réserve » pour les personnels de l'éducation nationale relève purement et simplement de la légende urbaine (voir le journal de SUD éducation n°50 de décembre 2012).

On peut donc tout à fait, même en qualité de fonctionnaire, critiquer et dénoncer les « faux-amis » du numérique par exemple. Base élèves, mais aussi le cahier de textes numérique : un nouveau moyen de pression (limitation des délais d'accès, plage de présence allongée...). Cette « dématérialisation » du travail permet notamment une surveillance des salarié-es qui trouverait son plein aboutissement dans l'évaluation individualisée et ses objectifs « quantifiables » (mais qui ne prennent pas en compte l'aspect humain de nos métiers). Tel était en tout cas ce qui se profilait avec le projet d'évaluation des personnels du gouvernement précédent. Big Brother, encore et toujours... Ce qui ne signifie pas que l'actuelle évaluation des personnels est indemne de toute critique : qui n'a pas connu, pour lui ou pour un autre, le stress de l'inspection, l'arbitraire d'un IEN, d'un chef d'établissement ou de service (sur ce point, nous renvoyons au *Livre noir de la hiérarchie* édité par SUD éducation) ? Et c'est dans l'académie de Créteil, en 2010, qu'un enseignant a reçu un rapport d'inspection virtuelle, sans entretien, sur la seule base de son cahier de textes numérique.

Au final, l'ensemble des injonctions liées au travail enseignant entraîne une volonté « d'assurer » sur tous les plans, de ne montrer aucune défaillance. C'est lorsqu'on n'y arrive plus, quand le quotidien nous rattrape, que se produisent les trop fréquents « pétages de plombs », qui peuvent malheureusement aller jusqu'aux situations les plus dramatiques.

... CONDITIONS DE TRAVAIL DÉTÉRIORÉES

Et les chiffres sont éloquentes ! En 2011, 24% des personnels de l'Éducation nationale sont en état de tension au travail (contre 12% des cadres), 14%

sont en situation d'épuisement professionnel. 17% des professeurs sont victimes d'épuisement contre 11% dans les autres professions. 21% des actes de harcèlement répertoriés sont le fait de supérieurs hiérarchiques. Ces chiffres sont ceux de la MGEN qui « accompagne » chaque année 15 000 personnels en souffrance au travail. Dans une étude conduite en 2002, l'INSERM (Institut national de la santé et de la recherche médicale) comptabilise 39 cas de suicides pour 100 000 enseignant-es. Dans les autres professions, la moyenne est de 16,2 suicides pour 100 000 salarié-es. Sinistre record. En 2009, 54 suicides ont été officiellement recensés « dans les murs » des établissements scolaires. Depuis cette date, au moins trois actes irrémédiables de collègues ont crevé le mur du silence, à Béziers dans l'Hérault en 2011, à Béthune dans le Nord-Pas-de-Calais et Villeneuve-Saint-Germain dans l'Aisne en 2012.

Presque toujours, la hiérarchie évoque des « problèmes personnels » et accuse les syndicats de chercher à instrumentaliser ce qu'elle qualifie de « faits divers ». Si ce qui conduit à de tels actes est lié à de multiples facteurs, vouloir en exonérer totalement des conditions de travail dégradées est une insulte inqualifiable faite aux victimes. Un point sur lequel les militant-es de Sud éducation ne désarment pas. Dans un article édifiant paru après le suicide de Lise Bonnafous à Béziers le 13 octobre 2011, la psychiatre Brigitte Font Le Bret s'alarmait : « *Les profs emplissent ma salle d'attente. Le Burn-out, au-delà du syndrome d'épuisement, est une souffrance éthique : les profs culpabilisent car ils ont le sentiment de faire du mauvais travail* » (« Entre isolement et culpabilité: paroles de profs en plein burn-out », article d'Anne Laffeter, *Les Inrockuptibles*, novembre 2011).

Même constat avec le très officiel rapport de la mission d'information sur le métier d'enseignant, fait au nom de la Commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat, le 19 juin 2012. Ce dernier reconnaît une « souffrance ordinaire » des enseignants et sa rapporteure, Brigitte Gonthier-Maurin, précise le propos : « *L'éducation nationale est désormais touchée par des évolutions déjà bien avancées dans les entreprises, où les salariés sont soumis à des injonctions contradictoires : exigence de qualité et demande de rapidité, esprit d'initiative et respect des protocoles, engagement et*

recul. Soumis à une évaluation externe permanente, les travailleurs n'ont pourtant aucun contrôle sur les objectifs assignés. Leurs propres critères d'appréciation de ce qui constitue du « bon travail » sont niés et pourtant on leur demande d'être fiers de leur activité et de l'organisation à laquelle ils appartiennent. Ils perdent ainsi progressivement prise sur leur travail. ».

Une telle situation devrait susciter une prise de conscience dans toute l'éducation nationale, de la maternelle à l'université. Et pourtant, non seulement cette prise de conscience n'est pas même esquissée dans les salons du ministère mais avec 78 médecins (mais 65 équivalents temps plein car une partie d'entre eux/elles travaille à temps partiel) pour environ 1 million de salariés, des Comités d'hygiène et sécurité et des conditions de travail – CHSCT – volontairement tenus à l'écart des salariées, des personnels entretenus dans l'ignorance de la législation sur la santé et les conditions de travail... On ne peut pas dire que la question même du travail soit considérée par nos employeurs.

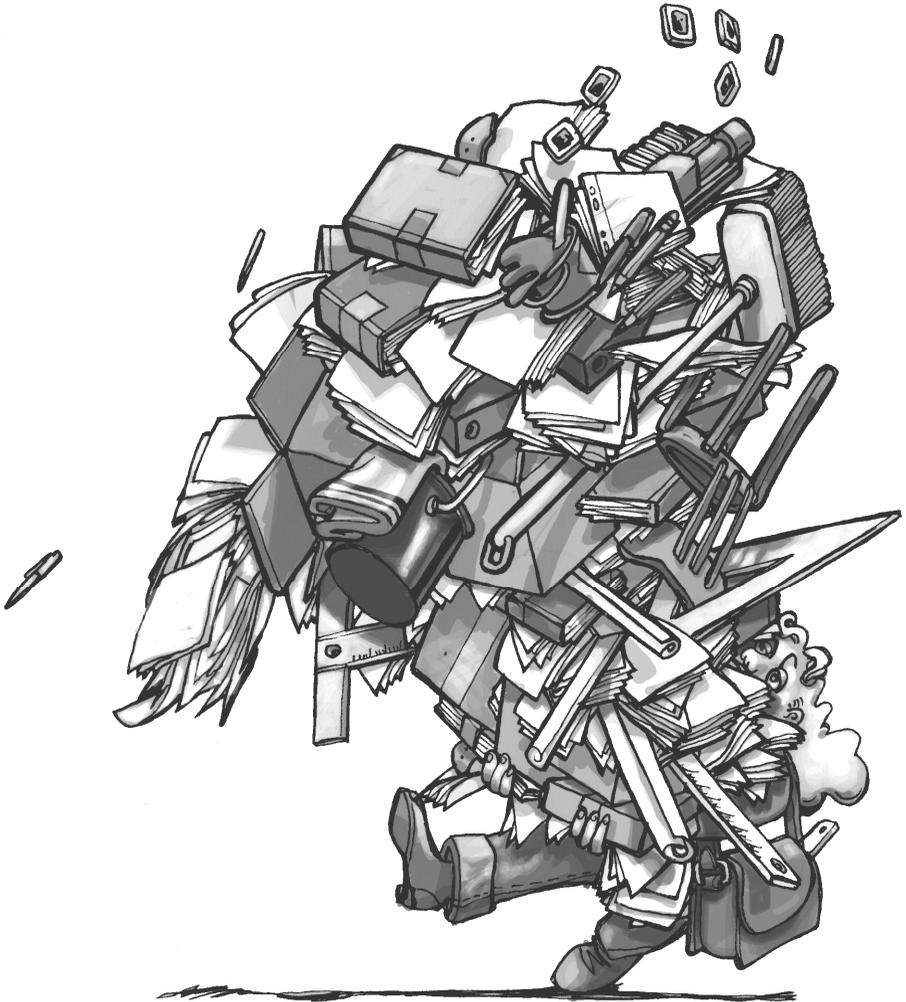
UN CHANGEMENT DE SOCIÉTÉ S'OPÈRE : TOUT EST À VENDRE !

Bien sûr cette situation a un contexte. Depuis les années 80, se propage dans l'Éducation nationale, comme dans le reste de la fonction publique, un « new public management », importé du privé, combiné à une gestion désastreusement néo-libérale, sous la droite comme sous la « gauche », allant du mammoth à dégraisser à « l'économie de la connaissance ». Avec la découpe des divers services, entre précarisation et privatisation, des surveillants, de l'orientation, de la restauration, de l'entretien des établissements et de leur gestion immobilière... c'est la nouvelle école capitaliste qui avance. Pour le néo-libéralisme, il faut privatiser les services publics (La Poste en est l'exemple le plus récent), donc la connaissance doit être productive et organisée vers des applications économico-industrielles. Dans le rapport du Commissariat Général au Plan, *La France dans l'économie du savoir* (publié à La documentation française en 2002), on va jusqu'à se demander « *si l'économie de la connaissance est en rupture avec*

l'économie industrielle, si c'est une nouvelle « phase » de l'économie. ». La voilà, la phase post-industrielle du capitalisme !

Fermeture de classes, décentralisation, externalisation et privatisation, allègement des contenus de l'enseignement, remise en cause des diplômes... D'Allègre à Chatel, de Chatel à Peillon, de lois en décrets, un nouveau modèle se dessine, celui d'une école prodigue en enseignements pour quelques-uns et chiche pour le plus grand nombre, celui d'une école qui ne doit pas coûter trop cher.

C'est ce que confirme l'ouvrage collectif *La nouvelle école capitaliste* (voir la bibliographie en fin de brochure) qui démontre comment le système scolaire français s'est plié à la politique néolibérale et a désormais pour objectif de former des travailleurs capables de répondre aux exigences des entreprises. L'idée dominante assimile la connaissance à un facteur de rentabilité dans un monde de concurrence. L'école devient le lieu de production d'un capital humain, bien loin de ce pour quoi nombre de nos collègues ont choisi les métiers de l'éducation, encore plus loin d'une école de l'émancipation pour laquelle nous nous battons.



COLLOGHAN

LE CHSCT :

UN CONTRE-POUVOIR SYNDICAL ?

À propos des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'éducation

C-H-S-C-T. Dans l'Éducation nationale, ces cinq lettres restent mystérieuses pour de trop nombreux collègues. Et pour cause... la mise en place des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une « nouveauté » depuis 2011.

30 ANNÉES DE RETARD...

En 1982 pourtant, les lois Auroux donnent aux commissions d'hygiène et de sécurité du privé, CHS, (créées en 1947) le droit de se pencher sur les conditions de travail des salarié-es. En outre, ces nouveaux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les CHSCT donc, sont affranchis du Comité d'entreprise, dont les précédentes CHS dépendaient étroitement, pour en faire des institutions représentatives du personnel à part entière. Mais l'État-patron, tout « socialiste » qu'il fût, décide qu'en ce qui concerne « ses » salarié-es, celles et ceux de la fonction publique, il peut se permettre de déroger au Code du travail : il n'y aura pas de CHSCT pour les fonctionnaires !

De 1982 à 2011, il n'existe alors que des Commissions d'hygiène et de sécurité paritaires, dépourvues de toute une série de prérogatives qu'ont obtenues les CHSCT du privé (voir encadré page suivante). Dans le public : pas de droit d'alerte, pas de délit d'entrave, pas de pouvoir d'expertise, pas de recours à l'inspection du travail, etc. C'est en novembre

2009 seulement que le ministre de la fonction publique signe un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique avec sept des huit organisations syndicales représentatives. Cet accord, notre Union syndicale Solidaires a refusé de le ratifier car nombre de dispositions pourtant présente dans le Code du travail et favorables aux salarié-es n'y figuraient pas. S'il était censé les corriger, l'accord santé-travail de 2009 - traduit par le décret de 2011 - a en réalité maintenu des inégalités au détriment des CHSCT de la Fonction publique d'État, pour lesquels le délit d'entrave n'est toujours pas prévu par exemple (pour préserver les chefs d'établissement, la FSU, notamment, n'en voulait pas). Cet accord a donc permis à l'État-patron de s'exonérer de certaines obligations qu'il impose par ailleurs aux employeurs du secteur privé.

■ DEPUIS 1982 ■

Dans le privé, les représentant-es du personnel en CHSCT sont aussi les seul-es à voter et à donner leur avis sur tout ce qui touche aux conditions de travail des personnels. Le CHSCT peut saisir l'inspection du travail qui vient alors constater les infractions au Code du travail. Et l'employeur peut être condamné s'il entrave son fonctionnement : un an de prison et 3750 euros d'amende, le double s'il y a récidive... bref, de quoi refroidir les ardeurs patronales. Si les CHSCT ont fêté en 2012 leurs trente ans d'existence, et si, comme le fait remarquer le magazine Santé & travail, ils doivent « encore s'imposer », il n'empêche que depuis 1982, toute une génération de syndicalistes a forgé une jurisprudence et s'est battue pour les droits des travailleuses et des travailleurs. Ce qui faisait dire au journal Le Monde du 26 octobre 2012, qu'en 30 ans, « le CHST est devenu la “bête noire” des directions ». L'Union syndicale Solidaires a mis en place depuis quelques années un réseau de formateurs et formatrices CHSCT. Cette démarche interprofessionnelle permet de partager les expériences et de construire un usage syndical de cette instance, dans le privé comme dans le public.

CONDITIONS DE TRAVAIL : NE PAS PLIER !

Pour autant, les CHSCT dans l'Éducation nationale sont des instances où l'action syndicale est possible. Ils ne sont d'abord plus paritaires : **les**

représentant-es du personnel, désigné-es par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité en Comité technique, y ont seul-es le droit de vote. Par ailleurs, les avis émis par un CHSCT, comme les procès-verbaux de ses séances, sont autant de preuves pouvant être opposées à l'employeur en cas d'action juridique.

Un autre droit important dont dispose le CHSCT est le **droit d'alerte** qui oblige l'employeur à apporter une réponse à une situation estimée potentiellement dangereuse par les représentant-es du personnel. Pour cela, les syndicalistes intervenant en CHSCT, ou le sollicitant, peuvent s'appuyer sur les registres santé et sécurité au travail, obligatoires dans tous les services, toutes les écoles et tous les établissements scolaires et universitaires. Le CHSCT peut aussi déclencher des enquêtes sur le lieu de travail. Ce qui permet de parler des conditions de travail réelles des personnels pour mettre l'administration devant ses responsabilités. **C'est en tout cas dans cette optique de contre-pouvoir que Sud éducation compte user de cette nouvelle instance.**

La prise en compte des conditions de travail en CHSCT est un point d'appui pour notre syndicalisme : elle permet de porter la question du travail, de son sens, de son organisation, au sein même de ces instances, face à l'employeur. C'est l'occasion d'y dénoncer les restructurations, d'y mettre en accusation les dérives du management capitaliste dans le service public d'éducation comme le poids néfaste de la soumission hiérarchique et de pointer leurs conséquences pour les personnels. Pour nous, il faut d'ailleurs toujours continuer d'articuler cela avec l'action collective, avec les luttes et le rapport de force.

OBSTACLES, ENTRAVES ET INÉGALITÉS : LE MINISTÈRE NE VEUT PAS DES CHSCT

Mais là où le bât blesse dans l'Éducation nationale, c'est que les CHSCT n'ont été créés par l'arrêté du 1^{er} décembre 2011 qu'à l'échelle de l'académie et du département. Lorsque le nombre de salarié-es censé-es y

être représenté-es s'élève à plusieurs milliers ou dizaines de milliers, il est difficile de leur faire remplir toutes leurs fonctions. On notera aussi que le ministère a fait le choix de limiter à 7 le nombre de représentant-es du personnel en CHSCT, alors que le décret de 2011 permettait d'aller jusqu'à 9. Ce qui a conduit à évincer les « petits » syndicats, pourtant représentatifs (dont Sud), de nombre de CHSCT départementaux et académiques.

On peut aussi s'interroger sur les périmètres retenus par le ministère pour créer des CHSCT. Dans le premier degré : les directrices et directeurs d'école ne peuvent s'adresser qu'au CHSCT départemental. Dans le second degré, les Commissions hygiène et sécurité – CHS – d'EPLÉ ont été maintenues sans être transformées en CHSCT de service : elles restent des commissions du CA et sont toujours paritaires, qui plus est avec une représentation des élèves, des parents d'élèves et des Collectivités territoriales de rattachement. En outre, elles sont obligatoires seulement dans les Lycées professionnels et les Lycées polyvalents, les Lycées généraux s'ils comportent des sections d'enseignement technique, les Établissements régionaux d'enseignement adapté (ÉREA), les Collèges accueillant une SEGPA. Mais une circulaire de 1993 précise toutefois que la mise en place d'une CHS est « *vivement conseillée dans l'ensemble des Lycées et Collèges d'enseignement général* ».

Au passage, même si ces CHS ne sont pas « vraiment » des CHSCT et n'ont pas toutes les attributions de cette instance, pour les militant-es de Sud, il est souhaitable et nécessaire de leur faire jouer un rôle similaire.

Pourtant, si le Code du travail était respecté, ce qui n'est pas le cas, c'est à partir de 50 salarié-es que devrait être créé un CHSCT : concrètement cela signifierait que la quasi-totalité des lycées, lycées professionnels et collèges devraient avoir un CHSCT, que pourraient être créés des CHSCT dans les circonscriptions du 1^{er} degré, mais aussi pour les personnels des rectorats et des IA, des CDDP et CRDP... C'est ce qu'exige Sud éducation qui revendique la création de CHSCT dès 50 salarié-es, comme dans le privé. Mais ce n'est vraisemblablement pas le souhait du ministère ni des organisations syndicales cogestionnaires. Pourtant, qui d'autre que les

personnels sait ce qu'ils et elles vivent au quotidien ? Oui, les salarié-es peuvent et doivent agir directement sur leurs conditions de travail ! Et notre outil syndical est disponible pour cela.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Circulaire n°93-306 du 26 octobre 1993, sur les Commissions d'hygiène et sécurité, les CHS, d'EPLÉ, NOR : MENL93500429C
- Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Circulaire FP d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, n°33-612, 9 août 2011, NOR : MFPP1122325C
- Arrêté du 1^{er} décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale, NOR : MENH1132465A

VISITES MÉDICALES ET REGISTRES OBLIGATOIRES : COMMENT LES UTILISER ?

**LA VISITE MÉDICALE DU TRAVAIL POUR LES PERSONNELS
DE L'ÉDUCATION NATIONALE : ET SI L'ÉTAT ASSUMAIT
ENFIN SES RESPONSABILITÉS D'EMPLOYEUR ?**

DÉCRET N°82-453 MODIFIÉ, ARTICLES 22 À 28-2

**La visite médicale du travail, c'est quoi ?
(voir aussi document n°3)**

Tel que défini dans le Code du Travail (-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 salarié-es 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), supprimer les causes des maladies, accidents, souffrances au travail.
- ✓ 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.

C'est obligatoire ?

La visite médicale **est une obligation pour l'État et les collectivités territoriales** (elle est gratuite – document n°1 – et ne doit pas être prise en charge par les mutuelles, mais par notre employeur) :

- ✓ Obligation de faire passer aux agents, **une visite médicale de prévention tous les 5 ans maximum**.
- ✓ L'agent a droit, sur demande, à une visite médicale de prévention.

Comment la demander ?

- ✓ Faire une lettre (document n°2) adressée à son/sa chef d'établissement (Proviseur-e, Principal-e, IEN,...), car c'est lui le responsable de la santé des agents qui travaillent dans son administration. La demande est individuelle, mais vous pouvez vous regrouper entre collègues pour faire un envoi en nombre.
- ✓ Demander un récépissé auprès du secrétariat du chef d'établissement ou de l'IEN.
- ✓ Acter cette demande dans le Registre de santé et sécurité au travail (SST – voir plus bas) présent dans toutes les écoles et dans tous les EPLE : rédigez une phrase courte où vous faites état de votre demande.

DOCUMENT N°1 :

Prise en charge de la visite médicale par l'employeur

« Art.R.4624-28 : le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur ». **Code du travail.**

DOCUMENT N°2 :

Modèle de courrier à recopier pour la demande de visite médicale de prévention

NOM, Prénom, fonction

Adresse, lieu de travail

À : M. le/la Chef d'Etablissement ou de service (IEN, Principal, Proviseur...)

Objet : demande de visite médicale de prévention

Madame, Monsieur,

Conformément à la loi et notamment au Décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants, j'ai l'honneur de vous demander le bénéfice de la visite médicale de prévention.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, ...

Signature

DOCUMENT N°3 :

Le rôle et le champ d'intervention du médecin du travail

Dans ses articles L4624-1 et suivants, le Code du Travail définit le rôle de la médecine du travail :

« [...] proposer des mesures individuelles [...] des transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge [...] à l'état de santé physique et mentale [...]. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions [...] »

« Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 2 ans [...] Le premier de ces examens a lieu dans les 2 ans suivant l'examen d'embauche ».

« Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins une fois par an ».

« Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

Les salariés affectés à certains travaux comportant des risques [...] ou certains modes de travail [...]

Les salariés qui viennent de changer de type d'activité [...], les travailleurs handicapés [...], les femmes enceintes [...], les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement [...], les travailleurs de moins de 18 ans »

« Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail [...] :

Après un congé de maternité

Après une absence pour cause de maladie professionnelle

Après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail

Après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

En cas d'absences répétées pour raison de santé.

« L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail [...]. Cet examen a lieu lors de la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours »



REGISTRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, UN OUTIL DE LUTTE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !

DÉCRET N°82-453 MODIFIÉ, ARTICLE 3-2

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

- ✓ C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées,...
- ✓ Il doit être accessible à tout moment et pour toutes et tous (personnels comme usager-es). 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 ;
- ✓ 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...

Comment l'utiliser ?

- ✓ Il faut veiller à ce qu'il soit bien visé régulièrement par l'agent 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, 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 académique.
- ✓ **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.

REGISTRE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT, UN OUTIL DE PROTECTION ET DE LUTTE SYNDICALE !

DÉCRET N°82-453 MODIFIÉ, ARTICLES 5-6 À 5-8

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

- ✓ 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...
Voici les 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.

- ✓ Les représentant-es en CHSCT peuvent y déposer un droit d’alerte (voir plus bas).

Ses particularités

Son rôle est complémentaire de celui du cahier d’Hygiène et de Sécurité.

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.

Si les représentant-es 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-es en CHSCT. A l’issue de cette enquête, l’employeur doit proposer des mesures pour faire cesser le danger. L’inspecteur du travail peut être sollicité. Si les représentant-es 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.

Quelques mots sur le droit de retrait

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, il suffit de le signaler verbalement à son chef de service (et nous conseillons vivement de le faire en étant accompagné d’un-e témoin), même si par la suite, le registre de danger grave et imminent doit être complété. Si le chef de service le refuse, il faut alors signaler cette entrave dans le registre de santé et sécurité au travail.

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.

Quelques exemples qui peuvent 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.



AGIR :

QUELQUES PISTES POUR DÉBUTER

Il n'est pas toujours évident de savoir par où et par quoi commencer quand on veut agir sur ses conditions de travail. L'administration vous donnera vite du "tout va très bien madame la Marquise"... Mais il y a souvent, si ce n'est toujours, quelques petites choses à faire en préalable qui faciliteront l'intervention des personnels par la suite.

PREMIÈRES DÉMARCHES

■ Il faut d'abord **s'assurer que les registres santé et sécurité au travail (SST) et de danger grave et imminent sont disponibles** dans votre école, établissement ou service (voir plus haut). **S'il n'y en a pas, il ne faut surtout pas hésiter à solliciter le syndicat départemental ou académique SUD éducation pour qu'il écrive un courrier circonstancié au supérieur hiérarchique concerné** : IEN, Chef d'établissement ou de service, Recteur, Dassen, Président d'Université...

■ Vous pouvez toutefois, avec ou sans registre SST, en profiter pour **faire votre demande de visite médicale de prévention quinquennale obligatoire** (dont on ne vous a jamais parlé bien entendu). Pour cela, vous pouvez utiliser le courrier-type reproduit dans le chapitre précédent de cette brochure. Mais c'est aussi bien si vous en discutez avec quelques collègues pour les convaincre de faire la même démarche que vous, au même moment...

■ Vous pouvez aussi **vérifier que les noms et coordonnées des représentant-es en CHSCT (académiques, départementaux, d'université**

ou de service), et, le cas échéant dans les EPLE, de la CHS, sont affichés dans les principaux lieux de votre école ou établissement : salle de repos, notamment. Si ce n'est pas le cas, pareil, sollicitez le syndicat SUD éducation pour qu'il interpelle votre chef sur cette absence qui est une infraction caractérisée au code du travail.

■ En parallèle à tout cela, nous ne pouvons que vous inciter à prendre contact avec le syndicat ou la section SUD éducation la plus proche pour organiser **une heure d'information syndicale dans le 2nd degré et le supérieur ou une réunion d'information syndicale dans le 1^{er} degré, spécifiquement consacrée aux conditions de travail**. Là encore, c'est le syndicat (ou la section) qui prendra directement contact avec votre chef.

DES ÉQUIPES SYNDICALES DE TERRAIN

L'outil syndical solidaire, unitaire et démocratique que nous avons construit peut être un appui pour défendre et améliorer nos conditions de travail. Plus nous serons de syndiqué-es plus nous agirons avec force.

Dans nos syndicats, ce sont les assemblées générales d'adhérent-es qui décident de l'orientation et de l'action du syndicat. Les collègues qui, pour une durée limitée, ont des heures de décharge syndicale, conservent toujours au moins un service à mi-temps. Pas de bureaucratie à Sud : vos élu-es et vos représentant-es partagent votre quotidien professionnel. Nous défendons l'auto-organisation des luttes, et mettons nos moyens au service de l'action directe des premier-e-s concerné-e-s : les salarié-es.

Nous refusons de cautionner les régressions en négociant à la marge sur nos conditions de travail ou sur le service public d'éducation. Indépendant-es face à l'administration, intransigeant-es face à l'arbitraire, nos élu-es académiques et départementaux, nos représentant-es en CHSCT défendent sans concessions les intérêts des personnels.

Se syndiquer, c'est aussi rompre l'isolement, retisser les liens collectifs nécessaires pour résister à l'individualisation du travail. Parce qu'une injustice faite à l'un-e, reste, toujours, une injustice faite à toutes et tous.

LES REVENDICATIONS DE SUD ÉDUCATION

Au fil des années, SUD éducation a engagé tous ses moyens pour que la législation relative au travail s'applique dans la Fonction Publique d'État dont l'Éducation nationale. C'est ainsi que de nombreuses équipes syndicales ont agi pour rattraper le retard dans l'application des lois (Code du Travail) et décrets, et ce notamment en raison de conséquences néfastes sur la santé dont elles ont pu être les témoins (mal-être, dépressions, accidents, suicides).

Cela a conduit à ce que les congrès et conseils fédéraux de SUD éducation, qui réunissent les délégués de nos syndicats académiques ou départementaux, se penchent régulièrement sur les revendications à porter pour améliorer les conditions de travail des personnels. En voici quelques-unes issues de nos plus récents débats.

ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation pathogène du travail est un fait incontestable. Les méthodes managériales qui se mettent en place ont été condamnées par la justice dans d'autres secteurs. Notons, parmi de nombreuses causes pathogènes, l'accueil de stagiaires-enseignants sans formation, la mise en place de cahiers de textes numériques, véritables outils de contrôle des personnes, l'évaluation des personnels selon des critères plus que discutables, les salles de cours inadaptées, l'augmentation des effectifs sans prendre en compte les particularités d'élèves relevant d'enseignements adaptés ou « mal dans leur peau », etc.

SUD éducation rappelle que le croisement et/ou la conjonction de ces multiples facteurs, peuvent avoir des conséquences dévastatrices et rappelle également que toutes les situations « d'arrêts de travail » du fait

ou en lien avec le travail, doivent être, selon la réglementation de la sécurité sociale, considérées en accident de travail ou de service et non en arrêt maladie ordinaire.

SUD éducation appelle à signaler les différents dangers découlant des mauvaises conditions de travail dans les registres SST, ainsi que par courriers aux CHSCT départementaux et académiques et ministériel.

SUR LA ROUTE ENCORE

L'augmentation du risque routier est une conséquence de la fragmentation de nombreux postes de travail sur plusieurs établissements. Les temps de route ne sont pas toujours respectés. Les visites d'élèves en stages sont quasiment toujours effectuées avec des véhicules personnels : nous avons constaté que des collègues ignoraient qu'ils n'étaient pas toujours assurés et n'avaient pas d'indemnités compensant les dépenses réelles.

Nous appelons les personnels à demander l'utilisation de véhicules de service. Par ailleurs, les syndicats SUD éducation s'engagent à appuyer les personnels concernés et à les aider à porter devant la justice administrative toute infraction rectorale à la réglementation sur les compléments de service.

VISITES MÉDICALES ET REGISTRES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La visite médicale de prévention tous les 5 ans pour tous les agents est une obligation légale tout comme la présence de registres SST dans toutes les écoles, tous les EPLE, tous les services. Pourtant l'une comme l'autre ne sont pas ou très peu respectées par notre employeur.

SUD éducation se bat pour que ces obligations légales soient respectées par les chefs de service et invite les personnels à faire valoir leurs droits (voir plus haut la partie consacrée aux visites médicales et aux

registres). En 2013 et 2014, la Fédération SUD éducation mènera campagne pour que ces droits élémentaires soient connus des personnels et respectés par l'administration.

MÉDECINE DE PRÉVENTION

La situation de la médecine de prévention dans l'Éducation nationale est désastreuse : avec seulement 65 médecins en équivalent temps plein pour près d'un million d'agents (voir le tableau des médecins de prévention par académie en annexe), cela fait près d'un médecin pour 15 000 agents ! Une telle situation, laissée en l'état et dans la durée, est inacceptable. Non seulement il s'agit là d'une obstruction délibérée au droit à la visite médicale, mais il en découle aussi l'impossibilité d'établir de véritables plans de prévention des risques professionnels pour les personnels.

SUD éducation revendique la création d'une médecine de prévention digne de ce nom dans l'Éducation nationale : cela signifie une politique d'embauche, autrement plus volontariste, de médecins en nombre suffisant.

À PROPOS DES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

L'existence de CHSCT au niveau départemental, académique et ministériel, ne permet pas que les attributions de cette instance soient pleinement appliquées. Pour cela, il faut des CHSCT au plus près du terrain, au plus près des personnels. Le Code du travail prévoit qu'un CHSCT soit créé à partir de 50 salarié-es et donne plus d'attributions que n'en possèdent les CHSCT de la fonction publique d'État (voir la partie consacrée aux CHSCT dans cette brochure).

SUD éducation revendique la transformation des Commissions d'hygiène et sécurité dans les EPLE en véritables CHSCT, la création

de CHSCT de circonscriptions dans le 1^{er} degré, ainsi que dans tous les services à partir de 50 agents.

Nous revendiquons l'élargissement des attributions des CHSCT de la Fonction publique d'État à celles prévues par le code du travail, mais aussi des droits nouveaux pour les CHSCT comme un droit de véto sur les réorganisations de service.

DÈS LOCAUX DE TRAVAIL ADAPTÉS

Nous exigeons des locaux de travail adaptés et répondant aux normes de sécurité : problèmes de chauffage, salles trop petites, ventilation insuffisante, nettoyage d'ateliers non faits sinon par les élèves...

Autant de situations répréhensibles selon le Code du Travail qu'il convient de dénoncer, par écrit, auprès des CHSCT, des Conseils d'Écoles et d'Administration. Rappelons que si les mêmes critères de sécurité étaient validés pour tous les établissements scolaires, 60 à 75% des écoles resteraient fermées !

ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Les équipements de protection Individuelle (EPI) sont dus aux personnels (tenues de travail, gants, chaussures, etc.), notamment dans l'enseignement professionnel : si un certain nombre d'établissements les ont fournis, ce n'est pas encore le cas partout. De nombreux établissements traînent les pieds sous des prétextes divers dont l'absence de dotation financière... alors que les rectorats, lorsqu'ils sont questionnés sur le sujet, précisent que chaque établissement a reçu l'argent nécessaire.

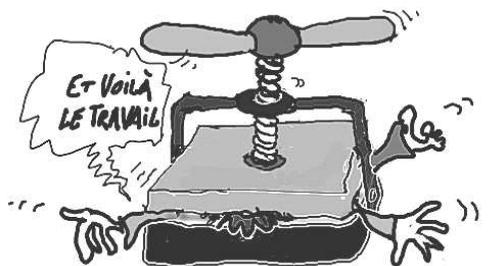
Il nous faut exiger le respect de la loi en l'écrivant dans les registres de santé et sécurité au travail. Ces EPI doivent être fournis aux élèves, mais ce sont les régions ou départements qui ont la charge financière de ces équipements.

UN ENGAGEMENT DE Solidaires

L'Union syndicale Solidaires a, depuis plusieurs années, initié un travail interprofessionnel sur les questions de Santé et conditions de travail.

Une commission nationale spécifique y est consacrée et se réunit tous les mois. Lieu

d'élaboration et d'échanges entre militant-es de différents secteurs professionnels, du public comme du privé, la commission édite tous les mois un bulletin : *Et voilà...*, Petit bulletin des conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires, consultable en ligne :



<http://solidaires.org/rubrique374.html>

Le dernier congrès de Solidaires qui s'est tenu du 6 au 10 juin 2011 à Villefranche sur Saône a adopté une résolution sur les conditions de vie et santé au travail qui affirme notamment que « *Face à une dérive d'absorption du syndicalisme dans l'institutionnel, l'Union syndicale Solidaires entend donner une place prépondérante aux acteurs de la transformation sociale que sont les salariés. La présence sur le terrain, là où se posent les problèmes, est incontournable.* ».

C'est bien dans ce cadre que la Fédération SUD éducation, membre de l'Union syndicale Solidaires, a souhaité inscrire son action.

ANNEXES

LES MÉDECINS DE PRÉVENTION PAR ACADÉMIE EN FÉVRIER 2012

Le tableau qui suit a été établi à partir des chiffres fournis par le ministère de l'Éducation nationale lors de la séance du CHSCT ministériel du 9 février 2012. Ces chiffres font état de la situation après la campagne de recrutement « exceptionnelle » de 80 postes lancée en 2011. 28 postes seulement étaient pourvus en 2012 quand, dans le même intervalle, 10 médecins quittaient leur fonction (retraite, déménagement, démission). Il n'y a pas ou peu d'évolution depuis...

Académies	Médecins de prévention présents physiquement	Médecins de prévention en équivalent temps plein
Aix-Marseille	4	3,3
Amiens	3	2,3
Besançon	0	0
Bordeaux	4	2,5
Caen	1	0,8
Clermont-Ferrand	2	1,7
Corse	0	0
Créteil	9	7,2
Dijon	3	2,5
Grenoble	5	3,5
Guadeloupe	1	1
Guyane	1	1

Lille	4	3,3
Limoges	0	0
Lyon	6	4,8
Martinique	0	0
Montpellier	3	3
Nancy-Metz	3	3
Nantes	2	2
Nice	2	2
Orléans-Tours	1	0,5
Paris	4	2,4
Poitiers	1	1
Reims	1	1
Rennes	3	3
Réunion	1	1
Rouen	1	1
Strasbourg	4	2,8
Toulouse	2	2
Versailles	7	6,6
TOTAL	78	65,2

BIBLIOGRAPHIE

- Philippe Askenazy, *Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme*
- Pierre Clément, Guy Dreux, Christian Laval, Francis Vergne, *La nouvelle école capitaliste*
- Christophe Dejours, *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*
- Fédération SUD éducation, *Le livre noir de la hiérarchie*
- Michel Gollac et Serge Volkoff, *Les conditions de travail*
- André Gorz, *Métamorphoses du travail, Critique de la raison économique*
- Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral dans la vie professionnelle*
- Françoise Lantheaume et Christophe Hélou, *la souffrance des enseignants*
- Gérard Mordillat, *Les vivants et les morts*
- Ugo Palheta, *La domination scolaire*
- Marie Pezé, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*
- Annie Thébaud-Mony, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*
- Emile Zola, *Germinal*

FILMOGRAPHIE

- Sophie Bruneau et Marc-Antoine Roudil, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*
- Jean-Michel Carré, *J'ai (très) mal au travail*
- Charlie Chaplin, *Les temps modernes*
- Alain Corneau, *Stupeur et tremblements*
- Serguei Eisenstien, *La Grève*
- Nicolas Klotz, *La question humaine*
- Jean-Marc Montout, *De bon matin*
- Jean-Robert Viallet, *La mise à mort du travail - 1) La Dépossession - 2) L'Aliénation - 3) La Destruction*

POUR EN SAVOIR PLUS :

**WWW.
TRAVAIL.
SUDEDUCATION.
ORG**

Fédération SUD éducation
fede@sudeducation.org
www.sudeducation.org

Union syndicale Solidaires
www.solidaires.org

Première édition
- Mars 2013 -

Dessins de Mathieu Colloghan
<http://colloblog.blogspot.fr/>

Imprimerie Expressions 2, Paris 20^e
<http://www.expressions2.com/ex2.html>