

Quoi De Neuf

Le journal des adhérents du Sgen-CFDT

LYCEE GALILEE

94

93

95

92

91

77

78

75

SGEN
Cfdt:

SANTÉ AU TRAVAIL



Emploi
Copies
Travail
Cours
Formation
Réformes
Evaluation
Précarité
Réunions
Préparations
Agenda
Responsabilité
Encadrement
Stress
Carrière
Adaptabilité

Risques psycho-sociaux : diagnostic en vue



Pour en savoir plus sur les RPS :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-prevention-des-risques-psychosociaux>

Qu'est-ce qui fait qu'à un moment donné je ne me sens pas bien dans mon travail ?

Soit un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences,...

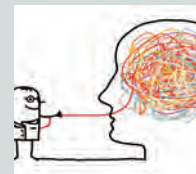
L'accord de prévention des RPS signé pour la fonction publique en 2013 devrait désormais être décliné dans tous les établissements, dans tous les services par un plan de prévention. Nous consacrons plusieurs articles à ce sujet dans ce numéro !

- réf. législative : Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Du 30/11/2015 au 15/01/2016. Académie de Versailles

Un questionnaire a été envoyé à un panel représentatif des personnels administratifs, ITRF, sociaux, de santé, de direction, d'éducation et d'inspection de l'académie de Versailles pour faire le point sur leurs conditions de travail et les risques psycho-sociaux qui en découlent. La participation se fait sur la base du volontariat. Mauvaise qualité des relations de travail, management agressif, manque d'écoute, besoin de reconnaissance, stress au travail, gestion tendue des calendriers, organisation des tâches, manque de lisibilité et de cohérence dans le pilotage, prises de fonction et conditions de stages difficiles... Au Sgen-CFDT, nous pensons qu'un diagnostic est nécessaire dans chaque établissement, tous les personnels doivent être associés à cette démarche. C'est possible. Créer des espaces de dialogue, c'est faire de la prévention et améliorer la qualité de vie au travail. Nous avons toutes et tous à y gagner !

Hélène Mistrangelo, mandatée CHS-CT Académie de Versailles
contact : versailles@sgen.cfdt.fr



Partout en IDF :

Enquête Sgen-CFDT en cours : RPS et CHS-CT dans l'ESR universités - IUT - EPSCP - EPA - EPST - grandes écoles

<http://sgen.net/enquete/index.php/426269>

contact : suprecherche@sgen.cfdt.fr



La CFDT s'est engagée dans des processus qui ont généré de nouveaux droits dans la Fonction Publique :

- **Accord de 2009 sur la santé au travail**
- **Accord de 2011 sur les contractuels**
- **Accord de 2013 sur l'égalité professionnelle**
- **Accord d'octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux (RPS)**
- **Négociations en 2014 /2015 sur la qualité de vie au travail (QVT).**

**sgen
Cfdt:**

Il est important, pour que les conditions de travail s'améliorent, que les accords soient déclinés dans chaque établissement. Notre enquête BIATSS montrait que plus de 50% des répondants déclaraient avoir un stress important ou très important. La fédération Sgen-CFDT veut dans un premier temps évaluer ce qui est effectué au sein des établissements concernant les risques professionnels dont les RPS font partie. Mais aussi mettre en place des outils ou des formations pour aider ses adhérent-e-s.



SANTÉ AU TRAVAIL

SOMMAIRE

- 4 - 5/ Prévention des risques à l'université
- 6 - 7/ Agent de prévention au lycée
- 8 / Santé des élèves
- 9/ Voie professionnelle, avec un mandaté CHS-CT
- 10 - 11/ Santé à l'École
- 12/ EDD ou espaces de dialogues
- 13/ Si on parlait Qualité de vie au travail ?
- 14/ Fiche Sgen-CFDT : médecine de prévention
- 15/ Fiche Sgen-CFDT : les documents et registres obligatoires



COP 21 - village mondial - Montreuil
dec. 2015 - Ph.A.



#WeAreOne #NousSommesUnis All together
humanity will survive forever - en hommage aux
victimes des attentats de Paris et St Denis -
novembre 2015 - vu sur les murs - Ph.A.

Au cœur de nos préoccupations ?

Qui a déjà étudié le document unique (DU) de son service ou établissement ? Qui sait comment prendre contact avec son médecin de prévention ou avec un agent de prévention ? Qui a déjà contribué à notifier un événement ou incident dans un registre ? Qui a déjà participé à une réunion concernant la prévention des risques ? Demandé et obtenu une formation associée à ces sujets ? **Plus nous serons nombreuses et nombreux à contribuer à la construction d'une culture de la santé au travail de l'école à l'université et plus nous aurons de chance de vivre mieux au travail.**

La santé au travail, les questions de sécurité, d'hygiène, de bien être et de qualité de vie au travail devraient être au cœur de nos préoccupations quotidiennes : est-il nécessaire de préciser pourquoi ?

Chef-fe-s de service ou d'établissement, président-e-s d'université, responsables syndicaux devraient s'exprimer régulièrement sur ces sujets. Force est de constater que pour l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche, ce n'est pas vraiment le cas. On réserve ces questions à des expert-e-s et à des mandaté-e-s...

Une culture à construire

Une culture de la santé au travail est à construire. La Fonction publique s'est dotée d'outils pour y parvenir : CHS-CT, document unique d'évaluation des risques (DU), registres de santé et de sécurité par établissement, accord concernant la prévention des risques psycho-sociaux, reconnaissance de plus en plus marquée de différentes formes de souffrance au travail. Et de la nécessité d'améliorer la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle. Avec pour objectif la réussite scolaire et étudiante. Dans beaucoup d'autres champs on parle de performance. Ce n'est pas forcément péjoratif...

Certes nous progressons depuis quelques années, mais diversement. À l'université, le CHS-CT de proximité est une instance d'établissement qui peut donner lieu à de vraies avancées en prise directe avec les agents. Dans nos académies, où un CHS-CT académique (décliné également par département) doit assurer le suivi de plusieurs centaines ou milliers d'établissements, c'est très compliqué. **Rien ne se fera sans une politique forte d'incitation et de préconisations** pour les écoles, collèges, lycées, CIO et services administratifs. Le risque est grand de se contenter de publier des documents et de les faire circuler via des listes électroniques.

Le rôle du syndicat

Notre rôle est de permettre aux agents de devenir acteurs de la politique de santé et de prévention de leur établissement ou de leur service. C'est possible parce que nous avons désormais un cadre qui le prévoit.

Philippe Antoine



**sgen
Cfdt:**

Quoi de
NEUF ?

Directeur de publication

Philippe Antoine

Comité de rédaction

Vincent Albaud
Jean-Pierre Bails
Xavier Boutrelle
Sandrine Grié
Christian Jolivet
Régine Paillard
Aude Paul

Laura Rakotomalala

Rémi Roudeau

Florent Ternisien

Maquette

Philippe Antoine / Rémi Roudeau

Impression

Société Jouve - CS 70004

11 boulevard Sébastopol

75036 Paris cedex 01

ISSN : 1953-6712

CPPAP : 1116 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@sgen.cfdt.fr

*Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales*

SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES

Les visites de site, un outil au service des personnels. Avec Gilbert Heitz, chargé d'études pour les risques psycho-sociaux, université de Paris-Est – Créteil (UPEC).

Pourquoi cet intérêt pour la santé au travail ?

A l'origine j'avais une profession où les risques physiques étaient importants. J'ai vécu un certain nombre de situations comportant des risques mortels. Heureusement les circonstances ont toujours eu un aboutissement heureux, au pire quelques accidents du travail sans gravité.

Peux-tu nous parler de ton établissement ?

L'université de Créteil compte 17 sites répartis sur les 3 départements de l'académie. Elle accueille

plus de 32 000 étudiants, environ 1 600 enseignants et 950 BIATSS y travaillent. Un seul CHSCT a en charge l'hygiène, la sécurité et la santé au travail pour tout l'établissement. J'en suis le secrétaire. Il se réunit 5 fois par an, est composé de 9 représentant-e-s du personnel et de leur suppléant-e, du président ainsi que du directeur général des services (DGS). À chaque séance, la première partie de l'ordre du jour est composée de sujets qui touchent les étudiant-e-s et les usagers. Malheureusement ces derniers ne sont pas toujours présents.

Quel regard portes-tu sur la mise en place des CHS-CT ?

L'évolution des CHS en CHS-CT me semble être d'une importance capitale. La CFDT s'est fortement impliquée dans cette transformation. Nous pouvons agir sur les conditions de travail dégradées de nos collègues. Les mandats bénéficient d'un temps de décharge variable en fonction du nombre de personnels dans l'établissement. Nous déplorons que les présidents d'université essaient de ne pas appliquer cette orientation du ministère de la fonction publique.

Et du côté de l'information faite aux agents ?

Nos établissements sont assez monstrueux et ils vont encore devenir plus énormes (pour rappel la fusion UPEC/UPEM est en cours). Comme sur pas mal de points, la communication est déficiente. Les moyens permettant rapidement celle-ci sont quasi inexistants. En tant que Sgen-CFDT nous revendiquons la mise en place de CHS-CT spéciaux, ou de sites, ce qui est permis par la législation, pour être au plus près du terrain. Nous essuyons des refus. Après chaque CHS-CT un relevé de décisions paraît dans la quinzaine et est mis en ligne. Il faut que le PV adopté puisse lui aussi être diffusé rapidement.

La visite de site

Lorsqu'on décide de visiter un site de l'université

on définit le périmètre par délibération mais aussi la composition de la délégation, qui comprend en plus d'un certain nombre de membres du CHS-CT, un représentant de la direction (généralement le DRH), un conseiller et un médecin de prévention. C'est au CHS-CT d'effectuer cette délibération et non au directeur ou au doyen de la composante d'imposer sa vision.

Notre CHS-CT en est actuellement à sa troisième visite. Elles sont précédées de réunions préparatoires qui permettent de définir peu à peu les documents à fournir par l'administration ou la direction de la composante : document unique, congés de maladie, entrées / départs. La première partie de la visite traite des risques physiques (chimiques, électriques, biologiques), la seconde d'entretiens en petit groupe avec les personnels, les personnels d'encadrement puis la direction de la composante. Une visite dure entre 8 et 9h. Un questionnaire, qui peut être rempli de manière anonyme, est diffusé à l'ensemble des agents. Il peut être rempli sur une application internet séparée de celle de l'établissement ou sur papier. Un compte rendu est ensuite rédigé par la délégation puis des propositions sont discutées au CHS-CT. Avec ensuite un retour auprès des agents.

Dans un IUT où travaillent 170 personnels (Sénart), le CHS-CT a fait des recommandations sur les risques



physiques concernant des dalles amiantées en partie décollées, sur les ventilations pour éviter l'inhalation de vapeurs nocives, l'absence de chaîne pour tenir les bouteilles de gaz,...

Et les risques psychosociaux ?

Lors de cette visite, les réponses au questionnaire ainsi que les entretiens avec le personnel (2 assemblées avec les agents, 1 avec les représentants à la commission du personnel, 1 avec les personnels d'encadrement, 1 avec le directeur et la responsable administrative), ont permis de formaliser les risques psychosociaux. Le sentiment qui ressort du dépouillement du questionnaire, concernant l'organisation du travail, rejoint ce qui était exprimé lors des assemblées.

Le CHS-CT a fait savoir que sérénité et équité devaient être retrouvées pour le bien-être de tous et la continuité d'un service public de qualité. Même si cette situation est loin d'être majoritaire, il est inacceptable que 20% des personnels, avec un fort pourcentage chez les enseignant-e-s témoignent qu'ils sont sujets à des situations de

mépris, d'ignorance ou de propos désobligeants.

Après une visite

Une restitution du rapport de visite et d'une décision de la direction a été effectuée par la délégation et la direction de l'université (président, DGS, DRH). La présence du directeur du site a quelque peu entaché la crédibilité de celle-ci.

La direction de l'université a commandité suite aux conclusions du CHS-CT une expertise par un intervenant extérieur qui a eu pour mission :

- d'approfondir celle du CHS-CT ;
- de mettre en évidence les éventuels dysfonctionnements et les risques sur le plan de la santé mentale ;
- d'identifier des pistes d'actions de nature à apporter une solution aux problématiques posées ;
- d'engager avec des acteurs de l'IUT des actions pour agir sur les facteurs de risque et apporter des solutions sur d'éventuelles situations dégradées.

L'investigation a été effectuée par des entretiens



Avec Joëlle Fouré - UPEC - photo Ph.A.

individuels.

Le rendu de l'expertise a été présenté et débattu au comité de pilotage mis en place. Il comprend des représentants de la direction de l'université, de la DRH, de la direction de l'IUT, de médecins de prévention, des représentant-e-s du CHS-CT et du conseiller de prévention. Ce processus qui est encore en cours montre aussi

le temps que prend une telle démarche. Nous en sommes actuellement à un an et demi. Nous regrettons en tant que représentants du Sgen-CFDT, la durée d'une telle expertise qui demande un travail énorme alors que nous savons que certains de nos collègues sont en souffrance.

Que peut faire un agent qui ne se sent pas bien dans son travail ?

Plusieurs possibilités : le registre hygiène et de sécurité ; la demande d'une visite au médecin de prévention ; contacter un membre du CHS-CT. Il est du rôle de chaque chef de service de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents. Il doit donc établir un signalement lorsqu'il détecte un de ses agents en détresse. Pour la suite, la fusion Upec / Upem (Marne la Vallée) ouvre des perspectives de travail... elle pourrait accentuer le mal être actuel.



Avec Gilbert Heitz - UPEC - photo Ph.A.

AGENT DE PRÉVENTION

Franck Brisson est agent de prévention au lycée Léonard de Vinci à St Michel-sur-Orge. Où il est question de santé et de sécurité au travail.

Peux-tu nous présenter ton lycée et ta mission ?

Le lycée est polyvalent, il accueille plus de 1000 élèves de sections techniques et générales, du CAP au BTS. J'enseigne en Bac pro Électrotechnique, énergie, équipements communicants. Élu au conseil d'administration, je fais partie de la **commission hygiène et sécurité (CHS)**. Je m'intéresse et défends les conditions de travail des collègues et des agents de la Région IDF présent-e-s au lycée.

Comment devient-on agent de prévention ?

Le chef d'établissement m'a proposé de devenir agent de prévention pour l'épauler dans les tâches de maintenances et de sécurisation du lycée avec l'appui de l'intendant. Mon rôle étant consultatif, je dois participer à l'élaboration du document unique de l'établissement (**DU- voir encadré**). L'agent de prévention assiste et conseille le chef d'établissement et l'intendant dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Il assiste de plein droit à la CHS.

Il s'agit de prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé

et la sécurité des agents. D'améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents. De faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre. De veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et sécurité placés en salle des professeurs ou

Comment cela s'organise-t-il ?

Je dispose d'une ou deux HSE par mois pour ma mission en fonction de mes consultations et visites de contrôle. Je consulte régulièrement le cahier d'hygiène et de sécurité pour établir mes priorités. Les collègues indiquent les entretiens à faire ou signalent

on pouvait trouver afin de réduire le risque et l'éliminer. Remettre le mobilier aux normes ou commander un nouveau mobilier avec la région. Je relaye mes recommandations au proviseur qui s'entretient avec la Région et l'intendant pour fixer les priorités, élaborer un plan d'intervention d'entretien, ...

« **Notre cadre de travail est un atout important, c'est un axe de progression.** »

à la loge et accessibles à toutes et à tous. Pour tout cela j'ai été formé :

- Rôle de l'agent de prévention dans un établissement scolaire et définitions des différents risques dans un établissement recevant du public.

- Élaboration du DU et son utilité au sein de son établissement.

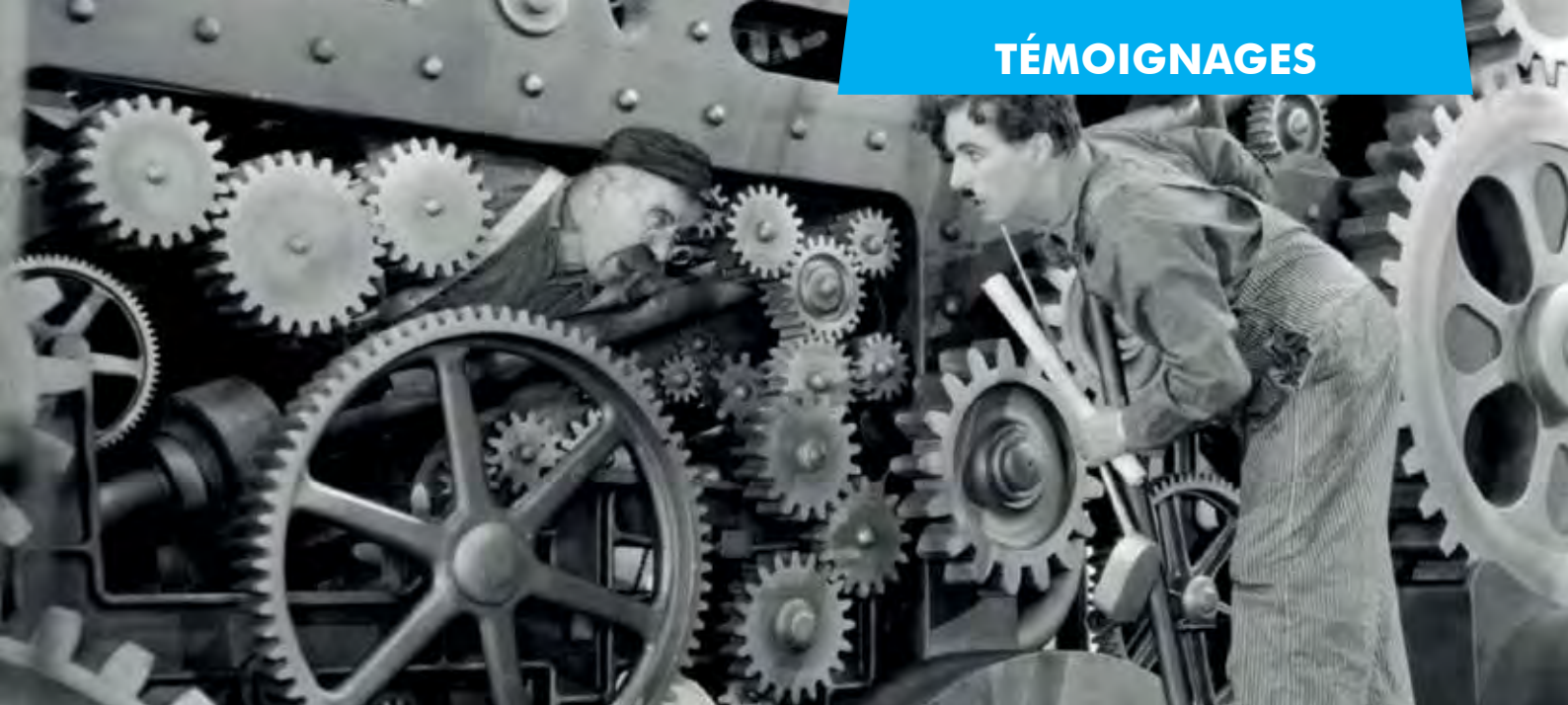
- **PPMS ou plan particulier de mise en sûreté** face aux risques majeurs. Comment donner les instructions appropriées à chacun et chacune : élèves, agents, enseignant-e-s.

les incidents (mineurs ou majeurs) qui demandent une étude plus aboutie.

On a relevé par exemple qu'il fallait refixer les pieds des paillasses en salle de sciences physiques. Je me suis entretenu avec l'intendant et l'agent d'entretien pour voir quelles solutions

On revient en CHS sur ces points avec des solutions en cours ou finalisées. Le compte rendu de la commission tient lieu de trace écrite. Travaux ou commandes de vidéo-projecteurs, de stores font aussi partie du quotidien de l'agent de prévention. **Qualité de vie au travail rime avec amélioration des conditions de travail.**





Les agents sont-ils bien informés ?

Il est important de mettre en place le cahier d'hygiène et de sécurité et d'exposer aux collègues son rôle au sein de l'établissement. En faisant remonter les problèmes, on réduit les risques et on améliore le cadre de travail. Dans le cas contraire le coût financier ne peut que s'aggraver.

Chef d'établissement, intendant, chef des travaux et agent de prévention doivent communiquer et se réunir une fois par mois. Le relais doit être fait régulièrement à la Région pour trouver des sources de financement, faire avancer les dossiers d'aménagements avec des critères et des délais précis.

Que penses-tu de ton rôle ?

Le rôle d'agent de prévention permet de mieux appréhender les difficultés des collègues en dehors des questions d'encadrement des élèves ou de pédagogie. Notre cadre de travail est un atout important, c'est un axe de progression au même titre que les compétences à enseigner aux élèves. J'ai l'impression d'être utile. Mais l'administration doit être ouverte aux remarques, aller dans le sens d'une action pour la sécurité et favoriser l'amélioration des conditions de travail. Nous avons également mis en place des formations S.S.T (santé et sécurité au travail) pour des professeur-e-s volontaires afin de monter et identifier une équipe de 1er secours auprès des acteurs du lycée.

Y a-t-il un contrôle de l'établissement sur ces questions ?

Le contrôle se fait deux fois par an en présence de parents d'élèves, professeur-e-s et directions. On cible des lieux à visiter (sanitaires, laboratoires de physique, cours de récréations, couloirs, escaliers). On établit ensuite une liste d'interventions. Cette synthèse est collective. La Région apprécie ces interventions pour mieux appréhender maintenance et rénovation. Notre lycée a établi un DU et réfléchi à son plan de sûreté.

La réussite de cette mission de prévention dépend de la direction de l'établissement. Une sensibilité aux problèmes d'hygiène et de

sécurité est primordiale. Dans les entreprises privées, le CHS-CT est très efficace et permet aux salariés de bénéficier de meilleures conditions de travail. Enfin les assurances qui couvrent les risques sont très sensibles aux règles de sécurité surtout dans un établissement recevant du public !

Le document unique d'évaluation des risques professionnels – DU

- Tout employeur doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs par une démarche de prévention, fondée sur une évaluation des risques professionnels. À ce titre, l'employeur a obligation de transcrire, dans un document unique, le résultat de l'évaluation des risques. Il doit le réactualiser au minimum une fois par an.
- Le DU recense et évalue de manière exhaustive les risques professionnels auxquels sont exposés les personnels. Toutes les dimensions des conditions de travail des agents doivent être abordées (risques psychosociaux, risques physiques, ergonomie, amplitudes de travail, bruit, luminosité, restauration...).
- L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter.
- Dans les écoles, l'inspecteur de l'Éducation nationale est responsable de la démarche d'évaluation dans sa circonscription.
- Dans les établissements publics (EPLE, EPA, EPSCP, EPST), le chef d'établissement, le directeur, le président ou l'administrateur est responsable de l'élaboration du DU. Il est assisté d'un agent spécialement formé (conseiller de prévention ou assistant de prévention).
- Le Sgen-CFDT encourage l'élaboration du DU par les collectifs de travail. Il doit permettre, concrètement, la mise en place d'actions de prévention pour une véritable qualité de vie au travail.

LA SANTÉ DES ÉLÈVES : TOUS CONCERNÉS !

Gaëlle Bonvoisin est professeure de biologie et physio-pathologie humaines au lycée Louise Michel de Bobigny. Elle travaille plus particulièrement avec la filière Sciences et Techniques Sanitaires et Sociales (ST2S) en 1ère et en terminale. Elle assure également l'enseignement exploratoire biotechnologies en seconde. Au fil des années, elle a construit avec l'infirmière, d'autres enseignant-e-s et des acteurs locaux un travail qui a pour objectif d'améliorer la santé des élèves.

Dans quel cadre travaillez-vous pour le moment ?

On a trois directions différentes. On travaille sur l'éducation à la sexualité (EAS) avec le Centre Régional d'Information et de Prévention du SIDA (CRIPS) et le centre de santé Aimé Césaire. Sur d'autres thématiques avec Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI), et on essaie de conserver du temps pour des problématiques ponctuelles.

Est-ce que tu pourrais détailler ces dispositifs ?

Concernant l'EAS, on a une équipe plutôt active au lycée. Je m'occupe du niveau

seconde avec l'infirmière, et deux autres collègues. On propose aux élèves de les voir d'abord en classe non-mixte. On a remarqué que les filles s'expriment plus facilement quand les garçons ne sont pas là, et que l'inverse est vrai

▶ **On aimerait que les élèves poussent la porte du centre de santé avant qu'il y ait des soucis.**

aussi : ça permet aux élèves de poser des questions ou de réagir de manière un peu plus naturelle, sans la contrainte du regard de l'autre sexe. Cette séance concerne plus les aspects « biologiques » de la sexualité, à savoir les appareils génitaux, les règles, la contraception. Plus tard

dans l'année, on invite le CRIPS à venir discuter d'aspects plus sociaux : les stéréotypes sur les filles et sur les garçons, les difficultés à communiquer, l'importance du consentement.

Comment le centre de santé intervient-il dans ton lycée ?

On essaie de faire venir les infirmières du centre de santé Aimé Césaire dans toutes les classes de seconde. Ça permet de créer un lien concret : les élèves savent où aller et qui voir en cas de question, ou en cas de problème. On aimerait bien que les élèves poussent la porte du centre avant qu'il y ait des soucis, de façon à faire de la prévention, et pas simplement une fois qu'il y a un problème à régler (grossesse non-désirée, violences).

C'est un travail qui concerne beaucoup d'acteurs : enseignant-e-s, infirmière, centre de santé, éducateurs du CRIPS.

Oui, et ce n'est pas terminé ! La seconde direction de notre travail fait intervenir les élèves infirmier-e-s de l'IFSI. Ils ou elles interviennent auprès des élèves sur une thématique de leur choix (addictions, sommeil, nutrition, activité phy-

sique), et font au moins deux interventions (présentation de l'étude, bilan). On a des choses très variées, depuis l'enquête avec des questions en passant par une présentation plus classique avec un PowerPoint. On participe en-

suite à l'évaluation des étudiant-e-s avec les formateurs. Tout le monde y trouve son compte : les élèves du lycée rencontrent des étudiant-e-s qui ont intégré des écoles qui les intéressent, ils bénéficient de séances de prévention, et les étudiant-e-s se forment.

Quelles sont ces « problématiques ponctuelles » ?

Elles sont variées. Nos élèves ont en effet des AI¹ à réaliser. Certains choisissent des thèmes en lien avec la santé, notamment celle des élèves. On a aussi des cas particuliers à gérer : grossesses, addictions, violences, problèmes de poids, pathologies diverses. On connaît tous ces situations ! On essaie de faire ce travail de suivi individuel, et de le mettre en perspective par les interventions que j'ai expliquées plus haut.

**Propos recueillis par
Aude Paul**

1 AI : Activités Interdisciplinaires (http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/02/cir_36473.pdf).



À LA RENCONTRE DES PERSONNELS

sge
Cfdt:

Olivier Hamon est militant Sgen-CFDT, professeur de lycée professionnel et mandaté CHS-CT dans le 92.

Pourquoi t'intéresses-tu à la santé au travail ?

Lorsque j'ai intégré l'Éducation nationale, j'ai été très surpris de ne pas être suivi annuellement par la médecine du travail comme lorsque je travaillais dans le secteur privé. Ce qui concernait la médecine et la sécurité était essentiellement orienté autour de l'élève. Lorsque le syndicat m'a proposé en 2011 de siéger en CHS-CT départemental, j'ai répondu favorablement. Il est essentiel de faire évoluer les conditions de travail pour l'ensemble des agents.

Quelles sont les spécificités de la voie professionnelle ?

Dans la voie professionnelle et l'enseignement technique industriel en général, il y a une culture concernant la sécurité et la santé. Ces notions sont enseignées et travaillées avec les élèves. Nous sommes sensibilisés à la prévention et à la connaissance des risques professionnels. Nous devons respecter les règles du code du travail en matière de sécurité. Par exemple, pour nos ateliers «bois», nous avons des normes à respecter au niveau de la captation des poussières, nos machines-outils doivent être conformes en terme de sécurité

d'utilisation. Nous sommes soumis aux contrôles de l'inspection du travail afin d'obtenir notre dérogation pour faire travailler les élèves sur machines dangereuses.

Les collègues sont-ils informés ?

Ni informés ni formés sur les questions d'hygiène et de sécurité, encore moins sur les conditions de travail. En tant que membre d'un CHS-CT, je me rends en délégation dans des établissements. Lors de nos discussions avec les collègues sur la médecine de prévention, le CHS-CT, les registres de sécurité, le document unique d'évaluation des risques (DUER), ou les conditions de travail, on constate que très peu de collègues sont au courant des acteurs de la prévention ou des moyens mis à leur disposition. Il y a un vrai manque d'informations. Pas ou très peu de culture autour de la santé et de la sécurité au travail. Mais un véritable intérêt sur ces questions, c'est un enjeu important.

Quelles sont les priorités ?

Je vois trois axes :

- Le développement de la médecine de prévention afin que les collègues puissent bénéficier d'une vraie

médecine du travail. Il faut que les personnels puissent être vus plusieurs fois durant leur carrière par le médecin de prévention. Cela passe, à mon sens, soit par une augmentation radicale du nombre de médecins de prévention soit par un partenariat avec la fonction publique hospitalière.

- Travailler par établissement sur le DUER pour améliorer les conditions de travail et avoir une véritable politique de prévention des risques.

- L'information et la formation des personnels dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Et le CHS-CT départemental ?

Aller à la rencontre des personnels, lors des délégations du CHS-CT, pour discuter avec eux de leurs métiers et des difficultés qu'ils rencontrent au cours de leurs missions. Puis travailler sur des thématiques issues de ces rencontres.

As-tu réalisé des visites ?

Oui, nous avons déjà réalisé plusieurs visites. Dans un lycée professionnel, une école primaire et une maternelle, un collègue, un

lycée général et un CIO. La délégation est composée de membres de l'administration, du conseiller de prévention départemental, d'un médecin de prévention, de représentant-e-s du personnel, d'un représentant de la collectivité de rattachement. Ces visites se déroulent en trois temps. Une réunion avec l'équipe de direction et les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de l'établissement. Cet échange a pour but d'expliquer notre visite et le rôle du CHS-CT, de prendre connaissance de certains documents comme les registres de sécurité, d'échanger sur le D.U.E.R., sur les attentes des collègues. Puis, nous visitons les locaux pour observer le mode de fonctionnement de l'établissement et analyser les éventuels problèmes de sécurité. Cela nous permet aussi de rencontrer les personnels, de parler des conditions de travail, d'aborder la thématique de la visite (exercices incendie, DUER, nouvelles technologies). Enfin, nous faisons un point sur les différentes situations observées lors de la visite et sur nos recommandations avec les personnels de l'établissement. À l'issue de ces visites, le CHS-CT rédige un compte rendu, validé en commission, à destination de l'établissement.

SANTÉ AU TRAVAIL À L'ÉCOLE : COMMENT S'Y PRENDRE ?



Atteintes à votre santé ou à vos conditions de travail : droits et procédures.

Dans le fonctionnement quotidien des écoles, de nombreux petits tracas matériels touchant nos conditions de travail sont résolus dans le cadre des relations habituelles avec la mairie : une rampe d'éclairage défectueuse, un problème de chauffage, une serrure qui ne fonctionne pas... Un coup de téléphone ou un mail du directeur suffira souvent à résoudre le problème. Mais lorsque le problème devient récurrent, urgent ou qu'il concerne notre santé au travail, le recours aux procédures hygiène et sécurité est nécessaire.

La procédure de signalement :

La cause doit venir du travail, qu'elle soit humaine (élèves, parents d'élèves, collègues, hiérarchie) ou matérielle (locaux, éclairage, bruit, température). Le signalement doit être fait à notre « chef de service », l'IA-DASEN, sous couvert de l'IEN. Pour des problèmes de locaux ou de matériel, ce signalement est bien entendu doublé auprès du maire qui est seul compétent pour intervenir. Aux termes de la loi, c'est au chef de service de faire cesser l'atteinte ou de prendre en compte la situation, encore faut-il que celle-ci lui ait été signalée.

La transmission d'un signalement par une procédure écrite ouvre un délai de deux mois. L'autorité compétente dispose de ce délai pour examiner la situation et apporter une réponse... ou non. Elle peut estimer que le problème signalé n'est pas réel et ne pas agir. Par exemple, je signale qu'un parent d'élève à un comportement agressif et menaçant à mon égard : l'IA-DASEN n'a pas répondu à ce signalement au bout des deux mois. Le parent d'élève m'agresse physiquement : les responsabilités administrative, civile et pénale de mon IA peuvent être alors engagées si je décide de me retourner contre lui, ou en cas de procédure du parquet, ou de son supérieur hiérarchique (recteur ou ministre).

Les supports :

- **Le registre santé et sécurité au travail** : obligatoire dans chaque école et accessible à tous les usagers (enseignants, mais aussi parents d'élèves, ATSEM, personnel de ménage, gardien). Il peut être utilisé pour tout signalement, notamment ceux qui ont besoin d'une réponse rapide (quelques jours maximum) : parent agressif, insulte d'un collègue, absence d'eau chaude, escalier dangereux, parking insuffisant, toilettes sales... Le recours au registre est souvent efficace en cas de mauvaise volonté de la mairie à résoudre un problème matériel qui empoisonne la vie quotidienne des collègues.
- **Le signalement** doit être nominatif et daté. Il faut demander au directeur de transmettre la copie du signalement ou à défaut le faire soi-même. A défaut de registre (ce qui serait une faute du directeur), le signalement peut être effectué avec un courrier avec accusé de réception. L'inspecteur santé et sécurité (ISST) de l'académie de Créteil recommande par exemple que ce registre soit lu en conseil d'école.
- **Le DUER** : le document unique est une démarche annuelle, initiée par le directeur avec tous les usagers (parents d'élèves, ATSEM) et associant la mairie. Elle vise à identifier tous les risques existants pour les usagers comme pour les élèves et à formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail. Si le registre est un bon outil pour des questions urgentes ou immédiates, le DUER est plutôt une démarche de fond, visant à résoudre des problèmes récurrents et à améliorer les conditions de travail. Qu'il s'agisse de questions matérielles : absence de salle dans l'école où les collègues peuvent déjeuner le midi, problème récurrent de chauffage, d'éclairage, ... difficulté à garer sa voiture le matin, absence d'agent de sécurité pour faire traverser les enfants devant l'école, ... ou de problèmes psychosociaux, climat persistant de tension avec des parents ou des collègues, mauvais fonctionnement de l'équipe pédagogique, problèmes réguliers dans la gestion des élèves et des classes : absences non remplacées d'AVS, d'ATSEM ou d'enseignant-e, concentration d'élèves ayant un trouble du comportement...



- **Le registre de signalement des dangers graves et imminents** : registre peu connu mais sa présence est obligatoire dans les locaux. Il permet de signaler une situation grave, risquant de mettre en cause son intégrité physique ou celle d'autres usagers : une menace physique directe, une grue à côté de la cour de récréation qui semble mal fixée, un chien dangereux circulant librement sur un stade où l'enseignant effectue une séance de sport, etc.
- **L'alerte aux autorités et les mesures d'urgence** seront évidemment la priorité des collègues confrontés à ce type de situation, mais dans un second temps il est nécessaire de signaler la situation dans ce registre afin d'assurer une traçabilité de l'événement.
- **La saisine du médecin de prévention** : elle concerne les atteintes à notre santé trouvant leur cause dans le travail : dépression, perte de sommeil, épuisement lié à une situation d'enseignement que vous jugez anormale... Concrètement, il s'agit de prendre rendez-vous avec ce médecin pour signaler les atteintes. Il n'est pas là pour vous soigner – c'est le rôle de votre médecin traitant – mais pour constater l'atteinte et saisir de son côté l'IA de la situation. Ses coordonnées figurent dans l'annuaire ou sur le site de sa DSDEN.
- **Les personnes ressources** :
- **Plusieurs interlocuteurs peuvent vous accompagner et vous conseiller dans le cadre de ces démarches.**
- **En premier lieu : le syndicat local, Sgen-CFDT de Créteil, Paris ou Versailles (voir page 16). Nos militant-e-s vous conseillent, et, si vous êtes adhérent-e, vous accompagnent dans vos démarches.**
- **Le conseiller de prévention : contactez le CPC EPS de votre circonscription.**
- **Le CHS-CT départemental : coordonnées sur le site de la DSDEN.**
- **L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail du rectorat : ISST.**

Vincent Loustau



sgen
Cfdt:



LES ESPACES DE DIALOGUE

Jean-François Leclanche,
militant Sgen-CFDT
de l'enseignement agricole public
nous fait part de son expérience.

sgen
Cfdt:



Peux-tu te présenter ?
Je représente la CFDT au CHS-CT de mon école d'ingénieur depuis 10 ans. J'ai apprécié dès le départ la possibilité qui m'avait été donnée d'obtenir des avancées modestes mais concrètes touchant les conditions de travail de mes collègues. Le sentiment de servir une cause juste et d'être utile est un réel moteur de motivation. Ayant hélas été victime d'un chef de service qui a engendré une souffrance collective au travail du service en

Le dialogue avec les personnels qui identifient, analysent et proposent des solutions concrètes aux difficultés qu'ils rencontrent concrètement dans leur quotidien sert évidemment à prévenir les RPS. Parler, nommer, c'est déjà identifier une partie du problème et donc le prévenir. La parole libère et soigne, le monde médical a établi ce fait depuis longtemps. Bien entendu, il faut des animateurs formés et une procédure cadrée. La méthodologie mobilisée durant l'ani-

intense. Ces changements peuvent aussi spécialiser des collègues dans des tâches répétitives et rébarbatives. D'où une démotivation et une perte d'autonomie.

Il y a deux façons de promouvoir les EDD. On peut demander à l'administration de les conduire. On peut les animer nous-mêmes en tant que syndicat. C'est un outil qui peut servir au développement syndical. Ce n'est qu'un outil, avec ses limites.

Jean-François Leclanche

▶ Parler, nommer, c'est déjà identifier une partie du problème et donc le prévenir.

2012, j'ai vécu dans ma chair cette problématique qui pour moi est essentielle. Je suis aujourd'hui affecté à la mission d'appui au système éducatif à Agrocampus-Ouest, établissement basé à Rennes et placé sous la tutelle du ministère de l'agriculture et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ingénieur d'étude, je suis à l'origine professeur certifié de l'enseignement agricole (sciences économique et sociale et gestion de l'environnement).

Comment as-tu découvert les espaces de dialogue (EDD*) ?

Durant toute ma carrière, j'ai enseigné la concertation et la conduite du dialogue territorial. J'ai piloté en tant qu'ingénieur des audits territoriaux ou des actions de développement rural. Lorsqu'on m'a parlé EDD à la CFDT, ça a fait tilt. J'ai découvert les EDD pendant une formation Sgen-CFDT santé et sécurité au travail en 2014.

Quel est le lien avec la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) ?

mation doit être rigoureuse. L'objectif c'est de parler du travail, identifier des solutions à la portée du service (ne pas sombrer dans des discours politiques qui gèlent l'action et la réflexion). Je l'ai expérimenté avec des petits exploitants, avec des collègues en lycée autour de la prévention du décrochage scolaire. Et ça marche.

Quelles sont les formes de souffrance au travail des collègues ?

Elles ou ils ne sont pas écouté-e-s. Pire, elles ou ils sont parfois méprisé-e-s. La concurrence entre collègues devient la norme. Les plus serviles et les plus fourbes sont promus, les « gentils » souffrent quand ils sont dans ce type d'ambiance de travail. Il y a beaucoup d'humiliation, de rétention d'informations. Les « gentils » sont souvent surchargés de travail, craquent car ils sont « bonnes poires ». Lors de réformes, de changements d'outils de travail, les personnels ne sont pas concertés, voire mal formés. Ils vivent un enfer, perdent beaucoup de temps, subissent un stress

* Note de la rédaction :

Après une fusion importante entre des services en 2008, des espaces de dialogue (EDD) ont été mis en place à la direction générale des finances publiques. Ils réunissent des cadres ou des agents à leur demande, à celle des organisations syndicales ou de la direction. Il s'agit d'une proposition CFDT qui a pu obtenir trois précautions méthodologiques :

- Pilotage par un facilitateur formé, à l'écoute active, à la synthèse, à la prise de note, et surtout qui n'est pas partie prenante aux services concernés ;
- Comptes rendus comportant la teneur des échanges (anonymes - garantie du droit d'expression - mais retranscrits sur un tableau - principe de traçabilité) validés par les agents avant transmission à la direction ;
- Les organisations syndicales ont un rôle de garant, sont destinataires des comptes rendus et des réponses de la direction.

Cet outil pourrait parfaitement être utilisé de l'école à l'université dans le cadre du volet prévention des RPS des documents uniques d'établissement (DU).

ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 – Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle (QVT-EP) – est un nouveau levier qui permet aux salarié-e-s d'agir sur leur quotidien au travail.

Mise au point avec Diego Melchior, secrétaire régional CFDT IDF.



La négociation sur la QVT-EP de juin 2013 a débouché sur un accord important.

La CFDT a œuvré pour une approche de la qualité de vie au travail qui aborde la réalité du travail sous tous ses angles. Qu'il s'agisse de son contenu, de son organisation, de la santé au travail, de sa conciliation avec la vie personnelle ou de l'égalité professionnelle. Il s'agit, précise Diego, d'une approche systémique pour prendre en compte le travail réel. Aborder les conditions dans lesquelles les salarié-e-s exercent leur travail, leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu. Relations de travail, droit d'expression, usage des nouvelles technologies, qualité de l'environnement, respect de l'égalité professionnelle, conciliation des différents temps des femmes et des hommes sur leur lieu de travail et au dehors.

Cet accord peut être décliné dans chaque entreprise. Mais la tentation est forte sous le poids de la dégradation de l'emploi de délaissier la question du travail, d'en faire un dossier accessoire, de le laisser aux spécialistes. Or la vie au travail c'est le quotidien des salarié-e-s. « Agir sur le travail, refaire du travail un sujet de dialogue social, changer la vie au travail, c'est de notre responsabilité, c'est ce qui fonde notre légitimité et notre présence dans les entreprises et les administrations. C'est un enjeu de dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise, comme de la fonction publique », rappelait Laurent Berger fin 2013.

Un accord pose un cadre dont il faut s'emparer. Pour cela, nous dit Diego, il faut qu'il y ait deux volontés : celle de l'employeur et celle des organisations syndicales. « L'ANI pour se décliner au niveau d'une entreprise ou d'une administration doit aboutir à un accord majoritaire. Cet accord est ouvert à la signature dans la fonction publique depuis le printemps 2015 mais la CFDT est un peu seule à vouloir s'emparer de ce nouveau levier. La CGT et FO ont refusé de signer. »

Quelques exemples...

Il a fallu du temps aux équipes pour s'emparer de la QVT au niveau local. C'est chose faite à la direction

On négocie localement des droits, on met en place des groupes d'expression.

générale des Finances publiques (DGFP) à l'occasion d'une réorganisation générale des services. À la Poste, chez Thalès, au Crédit Agricole, à l'hôpital de Neuilly, le plus souvent dans de grandes entreprises. En région IDF, 12 équipes sont accompagnées. « Tout démarre par une enquête flash CFDT en vue d'un diagnostic. Quelle perception a-t-on de son travail ? À la préfecture de Bobigny s'est engagée une approche QVT afin de donner la parole aux salarié-e-s qui reçoivent le public et qui sont en difficultés dans la gestion des pressions et de différentes injonctions. »

Le premier temps, incontournable, est donc celui d'un diagnostic partagé par tous les acteurs. C'est aussi la logique de l'accord prévention

des risques psycho-sociaux (RPS) de 2013. Il y a donc une cohérence d'ensemble. Si l'accord RPS, via les Documents uniques d'établissements (DU), est réellement décliné localement, l'étape suivante devrait être la QVT avec un regard sur l'organisation et les relations de travail. Pour que ces accords soient déclinés localement, dans le privé comme dans le public, il faut accompagner et former les cadres, responsables, directeurs de service, chef-fe-s d'établissements.

Depuis janvier 2015, les demandes d'accompagnement des équipes se multiplient. Concrètement, on négocie localement des droits à la déconnexion, des règlements intérieurs permettant une nouvelle approche de toutes les solli-

citations qui sont faites aux salarié-e-s. On peut aussi mettre en place des groupes d'expression ou espaces de dialogues (EDD) qui fonctionnent selon un protocole négocié.

On espère aussi pouvoir avancer sur les questions de conciliation des différents temps des femmes et des hommes, de parentalité, de transports, de télétravail.



Décembre
2015



- Tout agent peut demander directement auprès de son médecin de prévention à bénéficier d'une visite médicale annuelle (autorisation d'absence de droit). S'il n'en fait pas la demande au bout de 5 ans, l'employeur est tenu de le convoquer (art 24-1 du décret 95-680).
- La médecine de prévention est composée des médecins et des infirmiers de prévention. Elle agit d'une part sur le milieu professionnel, d'autre part sur la surveillance médicale des agents.
- **L'action sur le milieu professionnel :**
 - Le médecin de prévention doit consacrer un tiers de son temps à cette action. La médecine de prévention conseille l'administration, les agents et leurs représentant-e-s sur l'adaptation des conditions de travail (adaptation des postes, protection des agents contre les nuisances). Elle est consultée sur les projets de construction et les aménagements importants des bâtiments. Elle propose des mesures de prévention. Elle est informée des accidents de services (accidents du travail et maladie professionnelle) et elle contribue à la recherche des mesures susceptibles de les prévenir. Lors de l'établissement du document unique (DU), le médecin de prévention peut être sollicité pour l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels.
- **La surveillance des agents :**
 - Les agents doivent bénéficier durant leurs heures de services d'un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les 5 ans.
 - Le médecin de prévention participe à la reconnaissance des maladies professionnelles et effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé. En plus de ce minimum, il exerce **une surveillance particulière sur une certaine catégorie de personnels** : personnes reconnues travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégrés à l'issue d'un congé de longue maladie ou longue durée, agents occupant des postes dans des services à risques spéciaux (agents de laboratoire) et personnels souffrant de pathologies particulières.

AVIS DU SGEN-CFDT :

L'absence d'une réelle médecine de prévention pour l'ensemble des agents de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche est un véritable scandale ! Le protocole d'accord sur les risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique signé par la CFDT en 2013 aborde la question des moyens de la médecine de prévention. La question de l'attractivité des postes doit être posée. Une majoration des budgets consacrés au recrutement des médecins de prévention et à la formation des médecins intéressés par cette orientation professionnelle est urgente. Nous attendons les signes d'un engagement en faveur des personnels en donnant des directives dans ce sens et en traduisant cet accord en acte.

Décembre
2015



• **Le Registre de Santé et de Sécurité au Travail : RSST**

- À disposition des agents et usagers, chacun peut y consigner observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être présenté à chaque instance : conseil d'école, conseil d'administration (Clg, lycées), commission hygiène et sécurité, CHS-CT (universités, EPSCP, EPST, EPA), et visé par le responsable.

• **Que consigner sur ce registre ?**

Sécurité des installations ; risques d'accidents corporels ou de maladies ; état et hygiène des locaux (par ex. accessibilité, encombrements) ; environnement et ambiance de travail (par ex. éclairage, espaces de travail, cadre de vie) ; conditions de travail (par ex. stress, incivilités, harcèlement) ; environnement extérieur.

- **Notre commentaire :** le RSST est un outil méconnu et sous utilisé, il est urgent de le déployer partout. C'est un outil pour faire des propositions : prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail. Il permet une traçabilité de la prise en compte d'un problème et constitue une source précieuse d'informations pour le CHS-CT.

• **Le Registre Spécial de signalement de dangers graves et imminents pour la santé et la sécurité des occupant-e-s des locaux : RS**

- Le danger doit être susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort, ou paraissant entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. À la suite d'un tel signalement, il faut sur-le-champ procéder à une enquête. Si le danger est bien grave et imminent, le signalement doit être effectué par l'intéressé-e directement concerné-e ou par un membre du CHS-CT.
- **Notre commentaire :** le signalement peut entraîner un droit de retrait. Dans le cas d'un personnel ayant en charge des élèves/ étudiant-e-s, les choses sont à nuancer : surveillance et mise en sûreté priment sur le retrait individuel de l'agent. Le signalement d'un tel danger à l'autorité responsable de la sécurité est une obligation.

• **Le registre de sécurité incendie :**

- Il fera la preuve que les procédures réglementaires en matière de prévention incendie et d'évacuation ont bien été respectées. Il doit être remis à la commission de sécurité incendie lors de la visite et rangé dans un endroit connu et accessible.

• **Le dossier technique Amiante : DTA**

- le DTA est une évaluation de la présence d'amiante afin de déterminer si des travaux sont nécessaires. Il permet à tous les usagers d'être informés de la présence d'amiante dans l'établissement. La présence d'un DTA à jour doit être vérifiée par chaque chef-fe de service, mais de nombreux établissements ne le possèdent pas.

Il existe d'autres documents spécifiques : contactez les militant-e-s du Sgen-CFDT !

**sgen
Cfdt:**

Sgen-CFDT Académie de Créteil

11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex
01 43 99 58 39 • creteil@sgen.cfdt.fr
<http://www.sgencfdt-creteil.fr>
Antenne 77 (Melun) 01 64 64 00 22
77@sgen.cfdt.fr
Antenne 93 (Bobigny) 01 48 96 35 07
93@sgen.cfdt.fr
Antenne 94 (Créteil) 01 43 99 12 40
94@sgen.cfdt.fr



Contact Sgen-CFDT Recherche EPST
sgencfdt@vjf.cnrs.fr

Contact Administration centrale
administration-centrale@sgen.cfdt.fr

Sgen-CFDT de Paris

7/9 rue E. Dehaynin
75019 PARIS
01 42 03 88 86
paris@sgen.cfdt.fr
<http://www.sgencfdt-paris.fr>

Sgen-CFDT Académie de Versailles

23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE- La Défense
01 40 90 43 31 versailles@sgen.cfdt.fr
www.sgencfdt-versailles.org
Antenne 78 (Trappes) 01 30 50 89 82
78@sgen.cfdt.fr
Antenne 91 (Évry) 01 60 78 37 34
91@sgen.cfdt.fr
Antenne 92 (La Défense) 01 40 90 43 96
92@sgen.cfdt.fr
Antenne 95 (Cergy) 01 30 32 67 55
95@sgen.cfdt.fr



**sgen
Cfdt:**

