

Quoi De Neuf

Le journal des adhérents du Sgen-CFDT

île de France

94 93 92 91 78 77 75

LE TRAVAIL, C'EST LA
SANTÉ
OU
MON TRAVAIL
NUIT À MA SANTÉ?



Tu préfères
travailler
MOINS
ou gagner
PLUS?

cdt: parlons travail
Donnez votre avis
sur parlonstravail.fr
LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

PARLONS TRAVAIL ?

cdt: parlons travail
Donnez votre avis
sur parlonstravail.fr
LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

VIVRE
POUR LE TRAVAIL ?
OU
TRAVAILLER
POUR VIVRE ?

www.cfdt.fr
www.parlonstravail.fr

Ton travail
est-il
UTILE
OU
FUTILE?

cdt: parlons travail
Donnez votre avis
sur parlonstravail.fr
LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

cdt: parlons travail
Donnez votre avis
sur parlonstravail.fr
LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

**Une enquête
sans précédent
sur le travail
en France
ouverte
à celles et ceux
qui ont un avis sur le travail.**



parlons travail

Donnez votre avis
sur **parlonstravail.fr**

LA **GRANDE ENQUÊTE** NATIONALE SUR LE TRAVAIL

<https://www.parlonstravail.fr/>

- plus de 150 000 réponses ! Et vous ?
- En moyenne 1000 réponses par jour et 50 % de syndiqués.

Parlons salaire

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/video/parlons-salaire>

Si nous travaillons, jour après jour, c'est d'abord pour "gagner nos vies". Mais sommes nous assez bien payés, par rapport à nos efforts, à nos études ou notre expérience, aux responsabilités que nous avons ? Et il y a aussi la question des inégalités salariales, qui n'en finit pas d'être posée.

Parlons du temps de travail

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/video/parlons-du-temps-de-travail>

Le temps passé au travail - et donc celui qu'il nous reste pour vivre en dehors du travail - a fait l'objet de nombreux combats. Aujourd'hui, les pistes de réflexion dans l'aménagement du temps de travail sont nombreuses. Pour adapter encore davantage le travail aux aspirations de tous, et aux besoins de l'époque.

Parlons sexisme

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/video/parlons-sexisme>

Des remarques déplacées aux inégalités de salaire : être une femme au travail, ça demande d'être forte. Et si notre époque est bien plus sensibilisée à ce sujet, il reste encore du chemin à faire. D'autant plus que c'est parfois compliqué de réagir dans un contexte professionnel.

Parlons du burn-out

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/video/parlons-du-burn-out>

Le stress sur le lieu de travail, c'est un vrai sujet. Troubles du sommeil, de l'humeur, des relations, cause de dépression et à l'extrême, de burn-out (épuisement professionnel). Une situation d'autant plus difficile à prévenir qu'on croit parfois qu'il est normal d'être préoccupé par son travail.

Pour explorer les résultats : c'est ici !

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/data/parlons-salaire>

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/data/parlons-du-temps-de-travail>

<https://www.parlonstravail.fr/portrait/data/parlons-sexisme>



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

PARLONS TRAVAIL

SOMMAIRE

- 5/ Pourquoi parler du travail ?
- 6/ La journée d'un agent en EPLE
- 7/ Que faut-il pour être heureux ?
- 8/ Au CIO
- 9/ Le travail invisible au rectorat
- 10/ Santé et sécurité au travail : quelques rappels
- 11/ Santé au travail à l'université

Comment ça va le travail ?

<https://www.parlonstravail.fr/>

La satisfaction d'être écouté.e

Pourquoi donner la parole aux agents sur leur rapport au travail ? C'est une évidence : les personnels ont beaucoup de choses à dire. Qui donc pourrait bien être la ou le mieux placé.e pour s'exprimer sur la réalité du travail, son ressenti face à sa profession ou bien sur les difficultés à exercer son métier ? Lorsque nous les rencontrons, par exemple dans le cadre de visites de site effectuées par les membres des CHSCT, et que les agents ont la possibilité de s'exprimer, on ressent du soulagement, et la satisfaction d'être écouté.e.

Vos propositions

En fonction des multiples situations de travail que nous rencontrons sur le terrain, **il est plus que judicieux d'écouter ce que vous avez à nous dire sur l'organisation du travail.** Vos propositions peuvent nous aider à améliorer nos conditions d'exercice.

Santé au travail/ Bien-être au travail

Comment travailler sur les risques professionnels ? Comment construire des outils de prévention (tel le document unique d'évaluation des risques ou DUER, obligatoire dans tous nos établissements) sans donner la parole aux agents ? Nous avons besoin de diagnostics partagés.

C'est en récoltant toutes les paroles que nous pourrions avancer sur la qualité de vie au travail. Puisque nous passons la majeure partie de notre journée au travail, il nous faut savoir quels sont les temps de souffrance au travail et quels sont les temps d'épanouissement. Et comprendre les relations que nous entretenons avec nos collègues comme avec notre hiérarchie.

Depuis le 20 septembre, la CFDT a lancé une grande enquête sur le travail. Enquête en ligne sans précédent, avec des résultats visualisés en temps réel, qui à ce jour a dépassé les 150 000 participant.es. Soit un questionnaire qui aborde différentes thématiques : le sens du travail, le salaire, les sentiments, la discrimination, le sexisme, avec des questions dont l'objectif est de recueillir une parole spontanée. Mais ce sont aussi des réponses actualisées en temps réel et que l'on peut consulter.

On y apprend que ce qui nous met en colère au travail, c'est d'abord le manque de reconnaissance. Que le travail, c'est aussi un lieu où l'on rigole souvent, mais qu'il peut nous arriver de pleurer à cause de notre travail. On y apprend aussi que les français.es aiment leur entreprise ou leur administration mais qu'en même temps ils ont besoin de plus d'autonomie. On y apprend que la qualité de vie au travail est fondamentale...

Alors, si nous n'avez pas encore répondu à cette enquête, nous vous invitons à le faire rapidement !

Rendez-vous sur le site <https://www.parlonstravail.fr/>

**Olivier Hamon, militant Sgen-CFDT,
mandaté CHSCT dans les Hauts de Seine**



Visite d'établissement, avec Olivier H.

Sauf indication contraire, les photographies de ce numéro ont été réalisées sur le terrain par les militant.es du Sgen-CFDT.

**sgen
Cfdt:**

Quoi de
NEUF ?

Directeur de publication

Philippe Antoine
Comité de rédaction
Vincent Albaut
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



POURQUOI PARLER TRAVAIL ?

Toutes les équipes CFDT et Sgen-CFDT incitent les agents des fonctions publiques et les salarié.es à participer à la grande enquête Parlons travail qui se poursuit jusqu'à la fin de l'année 2016. Pour construire avec elles et eux les réponses de demain. Un entretien avec Élisabeth Ritzenthaler, secrétaire nationale du Sgen-CFDT.

La démarche CFDT avec l'enquête Parlons travail répond-elle à un besoin ?

Cette grande enquête va permettre une photographie du rapport que les gens ont au travail, à leur travail, et dans tous ses aspects : santé, carrière, rapports hiérarchiques, conditions de travail... Il s'agit d'abord pour la CFDT de proposer à toutes et à tous une occasion de donner son avis sur son travail et de se situer par rapport aux autres. C'est une manière de redonner une forme de maîtrise d'œuvre sur le monde du travail, pour sortir d'une vision fataliste.

L'enquête Parlons travail offre à chacun.e un espace d'expression et d'échanges. Les militant.e.s se déplacent et vont à la rencontre des collègues. C'est une occasion de provoquer un échange, dans une salle des profs par exemple, avec des collègues parfois éloigné.es du syndicalisme.

Aller à la rencontre des collègues est une priorité marquée de la CFDT. Notre organisation se veut ouverte et mise sur cette forme de syndicalisme : écouter, donner la parole, s'en nourrir, prendre en compte, intégrer ce que les salarié.es expriment aujourd'hui.

Quel objectif se donne le syndicat à l'occasion de cette enquête ?

Parler travail conduit non seulement à échanger mais aussi à découvrir l'action syndicale et à se mobiliser. Poser un diagnostic, mesurer ce que l'on peut faire avancer, trouver localement des leviers pour obtenir des résultats... Faire vivre l'émancipation qui est une valeur centrale pour la CFDT, c'est permettre à toute personne de prendre les choses en mains localement. Nous souhaitons développer un syndicalisme qui



Stand Sgen-CFDT Parlons travail au salon Educatec Educative novembre 2016

propose des modalités d'actions concrètes, locales et réalistes.

Cela passe aussi par la proposition de créer ou rejoindre un espace collectif et organisé (section syndicale d'établissement, réseau...) qui privilégie l'expression et la réflexion collective et la négociation dans les instances locales.

Donner un lieu d'expression donc mais aussi permettre aux salariés d'avoir un lieu d'organisation.

Quelles seront les suites données à cette enquête ?

Que va-t-on faire collectivement de tout ce qui aura été dit et analysé ? Dans ce que les salariés disent, qu'est-ce qui

relève de ce qu'ils peuvent transformer localement ? L'organisation toute entière va s'irriguer de toutes ces remontées pour redonner sa place au travail dans le débat public. Le prochain congrès confédéral de 2018 va évidemment s'en nourrir.

Aujourd'hui la CFDT offre un syndicalisme proche de la préoccupation des agents, des salarié.es, des citoyennes et citoyens. Nous développons un syndicalisme porteur de résultats concrets pour leur quotidien. Construire une proximité avec les salarié.es, ce sera faire vivre une expérience collective et construire des réponses avec elles et eux.

**Propos recueillis par
Philippe Antoine**

LA JOURNÉE D'UN AGENT

À quoi ressemble la journée d'un agent dans un établissement public local d'enseignement (EPL) ?

On les voit parfois furtivement le matin avant d'aller faire des photocopies, on les croise le soir en fermant la porte de la salle de classe qu'on a occupée pendant la journée. Qu'on les connaisse toutes et tous par leurs prénoms, ou qu'on se contente de relations cordiales et professionnelles,

balai, nettoyer les tableaux, vider les poubelles... Le travail se répartit en secteurs, chaque agent ayant à sa charge un certain nombre de salles, ou d'escaliers à nettoyer.

9h30

Arrivée de l'équipe « du soir ».

permettant aux agents d'entretien d'effectuer leur travail.

Un roulement s'opère également avec l'agent d'accueil, qui dispose de deux « coupures » dans la journée, de 12h à 13h, et de 16h à 17h.

Des difficultés

La disparition des contrats uniques d'insertion (CUI) a eu pour effet de réduire de manière sensible le nombre des agents chargés de la propreté des EPLE. Par ailleurs, on constate des difficultés de remplacement réelles lorsque les agents sont en congé maladie, ce qui réduit d'autant le nombre des personnels réellement présents dans l'établissement scolaire concerné.

Les agents et nous

Nous pouvons, nous aussi, participer de manière efficace à la propreté de notre établissement. On ne parle pas (bien sûr...) de s'abstenir de jeter papiers gras et autres débris par terre : considérons pour acquis que nous savons éviter ce genre de goujaterie. Parfois, tout simplement, il suffit de penser à des petites choses qui changent réellement la vie des personnels chargés de l'entretien : ranger son plateau à la cantine, faire mettre les chaises sur les tables en fin de journée, fermer les fenêtres sont autant de petits gestes qui facilitent la vie des agents et améliorent d'autant notre cadre de travail.

Pensons-y !

Aude Paul

Penser aux petits gestes qui facilitent la vie des agents.

nous sommes bien conscients que nos EPLE sont entretenus par des agents.

Des personnels polyvalents

Ceux qu'on appelle un peu vite « les agents » forment en réalité un ensemble de personnels polyvalents. « personnels techniques, ouvriers, de service, ils ont en charge l'entretien et le fonctionnement de l'ensemble des infrastructures ». Certains sont spécialisés : agents d'accueil à la loge, cuisiniers ou techniciens de laboratoire, mais la plupart peuvent tout aussi bien s'occuper de l'entretien des locaux que de la cantine.

La journée type

Les agents s'organisent en deux équipes, celle dite du matin et celle du soir. La première commence en général vers 6h30, pour se terminer vers 15h30, tandis que la seconde commence vers 9h30 et se termine vers 18h30.

6h30-8h

Avant l'arrivée des élèves et le début de l'occupation des salles et bureaux, c'est le moment où les personnels s'occupent de l'entretien des locaux : passer le

8h-11h15

L'entretien se fait de façon perlée dans les salles de classe durant ces horaires, en tenant compte des salles inoccupées. On oublie parfois un peu vite que les établissements scolaires ne se composent pas que de salles de classe. Il faut entretenir les toilettes, les escaliers, les parties communes des logements de fonction, le CDI, etc. L'occupation des salles conduit les agents à privilégier les zones « disponibles » à ce moment-là.

11h00

Pause déjeuner, pour tous les agents, qu'ils appartiennent à l'équipe « du matin » ou « du soir ».

11h30-15h30

L'essentiel de l'activité est accaparé par la cantine. Les agents préparent les repas ainsi que le self pour qu'il soit prêt à accueillir ceux qui profitent de la demi-pension. Il s'agit ensuite de faire le service, de débarrasser les plateaux, de gérer le nettoyage après la fin du 2^{ème} service quand il y en a deux (vers 14h).

15h15

Départ de l'équipe « du matin ».

15h30-18h

Les salles se libèrent une à une du fait de la fin des cours qui s'échelonne,

Que faut-il pour être heureux ?

Le 10 novembre dernier a eu lieu la rencontre des collègues entrants sur le territoire de l'Île-de-France avec les militant.es des trois académies de la Région : Créteil, Paris, Versailles. Tour d'horizon.

L'édition 2016 de ce temps d'accueil, qui se tenait à Paris dans les locaux de l'Union Régionale CFDT, a réuni de jeunes collègues d'horizons divers qui n'ont pas hésité à venir vérifier qu'ils avaient fait le bon choix en adhérant au Sgen-CFDT ou se convaincre que c'était le bon syndicat.

Une journée pour se connaître bien sûr mais aussi pour faire un tour d'horizon : s'installer en Île-de-France, découvrir la région dans sa diversité, l'offre culturelle institutionnelle, gérer sa classe, muter, connaître ses droits en tant que fonctionnaire.

Alors que se déroule la grande enquête CFDT **Parlons travail**, nous leur avons proposé de livrer quelques éléments sur leurs débuts dans la carrière d'enseignant.es du second degré. Paul et Théo, tous deux néo-titulaires l'un dans l'Essonne à Viry-Châtillon, l'autre dans le Val d'Oise à Cergy, ont gentiment accepté de prendre la parole... Une parole toujours positive qui fait ressortir, en creux, tout ce qui doit fonctionner correctement pour que le

métier soit passionnant et vivable... Merci à eux pour leurs réponses et leur franchise !

Paul

Mon année scolaire se passe très bien. J'ai eu la chance de tomber sur un bon établissement qui répond à mes attentes : une mixité réelle avec des élèves majoritairement en difficultés mais volontaires. Je suis content de mes conditions de travail. La direction de l'établissement a répondu favorablement à mes vœux d'emploi du temps. Le seul problème est d'ordre matériel : mon vidéo-projecteur qui dysfonctionne, le numérique

est absent de mes cours...

L'ambiance générale n'est pas mauvaise. Aucun conflit avec la direction et une équipe enseignante qui accepte bon gré mal gré la réforme du collège.

Il me paraît important de parler de son travail pour dénoncer les écueils mais aussi pour parler positivement de celui-ci. Je pense qu'il faut reconnaître l'investissement



des professeurs d'un point de vue financier et instaurer la prime au mérite. Cette proposition va peut-être à l'encontre des idées défendues par le syndicat, mais c'est la principale inégalité que je perçois.

problèmes et autres difficultés que l'on peut rencontrer. Une très bonne ambiance de travail avec des collègues ouverts et disposés à suivre des projets. L'entraide est très forte dans notre collège (écoute, suivi).



Pour que le métier soit passionnant et vivable. »

Je pense aussi qu'il faut réduire le nombre d'élèves par classe. Il est difficile d'appliquer la pédagogie des îlots dans une classe de 29 élèves. Le syndicat quant à lui peut m'apporter une formation sur le système éducatif français et l'ensemble de ses organismes pour que je puisse les transmettre ensuite aux jeunes professeurs qui intégreront mon établissement.

Théo

Pour l'instant, mon année se passe bien dans l'ensemble, je suis en réseau d'éducation prioritaire (REP) et je m'attendais à avoir plus de mal. Mais l'équipe et les collègues sont toujours à l'écoute. Le plus dur est le comportement des élèves qu'il faut savoir gérer : une fois cette étape franchie on peut faire des choses très intéressantes avec eux.

Pas de difficultés non plus avec la direction qui nous soutient dans nos projets et qui est à l'écoute des

Oui, il me semble très important de parler de son travail, cela permet de se soulager mais aussi d'apprendre, de voir que les difficultés que l'on rencontre ne nous sont pas propres. Ainsi en discutant de notre travail on parvient à trouver des solutions avec nos collègues mais aussi des personnes de milieux divers.

J'aimerais mieux comprendre le fonctionnement interne des établissements et de l'Éducation nationale tant au niveau des mutations, grades, échelons, inspection qu'au niveau de l'établissement avec tous les programmes mis en places (PAI, PAP, PPRE, GPDS).

Le syndicat peut m'apporter une aide et un suivi au niveau administratif car pour l'instant pour moi, ça me paraît très compliqué de s'y retrouver dans l'ensemble des procédures et des sigles.

Xavier Boutrelle





UN LIEU ANIMÉ ET VIVANT : LE CIO

On parle peu des centres d'orientation et d'information, les CIO.

Beaucoup moins nombreux que les écoles ou les établissements du second degré, ils sont devenus, dans la plus grande indifférence, les cibles toutes trouvées des économies budgétaires *.

C'est pourtant un maillon essentiel du système éducatif.

Témoignage de Maïté Guiot, directrice du CIO de Drancy en Seine-Saint-Denis.

Comment la vie dans un CIO s'organise-t-elle ?

La vie y est d'une part rythmée selon les allées et venues du public consultant sur rendez-vous ou spontanément, d'autre part selon l'organisation du service et des personnels qui y travaillent : COP (conseillers d'orientation psychologiques), secrétaires et directeur ou directrice.

La fonction d'accueil dynamise la journée et procure une variété de tâches. **Les personnes reçues apportent des questions d'orientation chaque fois différentes.** Trouver sa voie se construit dans le temps au rythme du développement de la personne qui sera reçue en tant que de besoin.

Le CIO est également le lieu d'activités collectives telles que des ateliers d'orientation avec les élèves et leurs enseignants. Des réunions de travail interprofessionnel avec des partenaires : missions locales, associations de prévention éducative, psychologues scolaires, par exemple. Dans ce cas, elles seront organisées et planifiées. Selon les académies, un CIO

peut être cellule d'évaluation pour les EANA (élèves allophones nouvellement arrivés).

Dans ce cas, les professeurs évaluateurs viennent travailler au CIO. Parfois un CIO peut cohabiter avec une autre institution, par exemple un centre interinstitutionnel de bilan de compétences,



La fonction d'accueil dynamise la journée et procure une variété de tâches.

ou encore une circonscription de premier degré. Plusieurs configurations sont possibles.

Un CIO est donc un lieu animé et vivant.

Qui accueillez-vous ?

Toute personne en recherche d'information sur les études et les métiers ainsi qu'un conseil et un accompagnement dans le projet socioprofessionnel.

Les jeunes scolaires et étudiants sont majoritaires. En moindre proportion, nous conseillons quelques adultes.

Les jeunes en décrochage scolaire ou les jeunes nouvellement arrivés en France ainsi que les jeunes en « droit au retour en formation » font également partie de notre public.

Le secrétariat fait le premier accueil et dirige la personne auprès d'un COP ou donne un RDV en cas de suivi : retour en formation, dossier d'EANA, questionnaire d'intérêt professionnel, une évaluation psychologique.

Et les conditions de travail ?

Elles sont inégales, les locaux y sont pour beaucoup. Parfois, plusieurs COP par-

établissons des priorités en réunion d'équipe. Des projets d'orientation novateurs ne voient pas le jour faute de temps et parfois de moyens, notamment en outils d'orientation comme les logiciels d'aide à l'orientation. Les nombreuses compétences des COP ne sont pas toujours visibles.

Dans le contexte actuel de regroupements de CIO*, on va attendre de voir ce qu'il sera possible de faire dans les nouvelles conditions de locaux et de budget qui nous attendent pour la rentrée 2017...

Propos recueillis par Xavier Boutrelle

***À noter** qu'il existe des CIO gérés par l'État et des CIO gérés par les départements. Comme la Loi le y autorise, les départements se désengagent, les uns après les autres, de ces structures, l'État de son côté, s'engageant sur une « carte cible ». À titre d'exemple, **le département de la Seine-Saint-Denis risque fort de perdre 6 CIO sur les 17 actuellement existant.** Conditions de travail et service rendu vont continuer à se dégrader.

Cumuler les manques complique considérablement les conditions de travail. Les conditions optimum sont parfois atteintes, avec des espaces de travail engageant où il fait bon travailler. On observe fréquemment des conditions minimales avec des forces et des faiblesses.

Avez-vous l'impression d'être pris au sérieux dans vos missions ?

Nos missions sont prises au sérieux, car il y a de sérieux besoins avérés sur le territoire. Le plus difficile reste de répondre à tous. Nous travaillons souvent dans l'urgence et nous

RECTORAT : T'ES QUI TOI ?

**Portrait d'une machine
et d'une journée de travail.**

**Par Vincent Albaud,
en poste au rectorat de Créteil.**



Mystère

Une machine froide et sans âme, loin du terrain, des cours d'école, qui broie celles et ceux qui s'en approchent de trop près, tel un trou noir absorbant les étoiles. Un mystère pour les personnels de l'académie de Créteil ? Comme tout mystère, entouré de fantasmes et d'a priori. Mais que peuvent bien faire les quelque 600 personnes qui travaillent au rectorat ? Est-ce bien nécessaire qu'ils soient si nombreux ?

Que s'y passe-t-il ?

Si à 5h Paris s'éveille, à 6h le rectorat reprend vie. Pas 18h mais bien 6h du matin, n'en déplaise aux persifleurs. En tout cas, si le monde appartient à celles et ceux qui se lèvent tôt, alors il appartient aux agents en charge du ménage, premiers soldats courageux, armés de leur chariot qui, émergeant du sous-

sol, se dispersent telles des abeilles dans la ruche pour faire disparaître microbes et paperasses.

Ils sont suivis de près par les personnels des services techniques, ceux du service de la sécurité et ceux de la reprographie. J'oubliais les premiers effluves de café émanant du percolateur de la cafétéria. On craque sur un croissant aujourd'hui ?

Il est 8 heures, l'accueil est en place, le standard commence à répondre, il est temps pour les vigiles d'ouvrir les grilles, la grande majorité des personnels administratifs peut débarquer. Certain.es s'arrêtent sur le perron pour griller une petite cibiche avant de grimper dans les étages, un gobelet de café en main.

D'autres s'engouffrent dans les ascenseurs. Pas de temps à perdre, ce matin se tient ici un comité tech-

nique académique (CTA) présidé par la rectrice, là un appel de conseil de discipline d'élève préparé par la Division des Établissements, ou un groupe de travail sur l'avancement des infirmières mené par la Division de l'Administration et des Personnels. Au bâtiment B, surnommé l'annexe en interne, l'inspectrice d'anglais reçoit en entretien de futurs enseignants contractuels, les nouvelles secrétaires de direction d'établissement suivent un des modules de leur formation d'adaptation au métier. A la DAFPEN, les collègues travaillent sur l'organisation des formations destinées aux enseignants et d'autres sur leurs conceptions.

Tiens, des personnes se baladent à la Division de l'Enseignement et des Établissements Privés et puis il y a bien du monde au service chômage. Oui, aujourd'hui, **c'est mercredi, jour de libre visite dans la plupart des services.**

Retour au bâtiment

A : cacophonie et attroupe-ment devant les grilles. Une manifestation d'enseignants pour réclamer plus de moyens pour les collègues du 93. Cela s'appelle l'effet CTA ! Quelques policiers se tiennent discrètement en retrait, prêts à agir en cas de débordement. Dans les bureaux, on essaie de faire

abstraction du tintamarre des casseroles frappées en rythme et autres sifflets.

Déjà midi et demi, on mange où ? Repas dans le bureau, à la cafétéria, au resto inter entreprise ou une course en urgence au centre commercial ?

Et c'est reparti !

File d'attente pour la division des personnels enseignants. C'est l'heure de pointe. La tension monte. Les visites, c'est toujours pour des problèmes. « Ah, vous avez rendez-vous avec un conseiller mobilité carrière ? Vous êtes au 4ème, la DAMESOP, c'est au 8ème en face des ascenseurs. »

On respire, on essaie de lire les 50 mails arrivés depuis ce matin, on prend enfin un appel après avoir contrôlé les audits de paye, calculé des acomptes, dénoué un dossier bien compliqué, vérifié une demande de remboursement de transport et pesté contre l'application particulièrement lente aujourd'hui...

Vincent Albaud



SANTÉ AU TRAVAIL

DOCUMENTS ET REGISTRES OBLIGATOIRES

QUELQUES RAPPELS

2016/ 2017



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

- À disposition des agents et usagers, chacun.e 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 (accessibilité, encombrements) ; environnement et ambiance de travail (éclairage, espaces de travail, cadre de vie) ; conditions de travail (stress, incivilités, harcèlement) ; environnement extérieur. **Le RSST est un outil méconnu et sous utilisé, il est urgent de le faire vivre. Il permet une traçabilité de la prise en compte d'un problème et constitue une source précieuse d'informations pour le CHS-CT.**

• Quelle prévention dans nos établissements ?



Le DU ou DUER ou document unique d'évaluation des risques

Tout employeur doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs par une démarche de prévention, fondée sur une évaluation des risques professionnels et psycho-sociaux. À ce titre, l'employeur, et donc le responsable d'un établissement, 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. Ce document doit être porté à la connaissance des agents de tout établissement.

- 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, ambiances de travail, bruit, luminosité, restauration).
- Dans les écoles**, l'inspecteur de l'Éducation nationale est responsable de la démarche d'évaluation dans sa circonscription. **Dans les établissements publics (EPL, 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).
- Il faut exiger une élaboration du DU par les collectifs de travail.** Il doit permettre la mise en place d'actions de prévention pour une véritable qualité de vie au travail. Nous rencontrons beaucoup d'équipes malmenées par une dégradation des conditions de travail, des conflits interpersonnels, l'urgence, la surcharge de travail et des pratiques managériales parfois maladroites. Nous rencontrons aussi des agents isolés qui souffrent au travail. **L'élaboration du document unique doit être l'occasion d'anticiper en développant une analyse collective et partagée.** L'occasion de sortir de l'isolement et de construire des réponses adaptées pour une communauté.

N'hésitez pas à saisir votre médecin de prévention afin de lancer une alerte. Elle pourra être relayée de façon professionnelle, ce qui est précieux. Il vous suffit de prendre RDV.



PENSEZ À CONTACTER LES MILITANT.ES DU SGEN-CFDT
PENSEZ À CONTACTER LES MANDATÉ.ES CHSCT

<http://www.sgen-cfdt.fr/thematiques/sante-et-securite-au-travail/?set=thematique&v=sante-et-securite-au-travail>

UNIVERSITÉS : LE TRAVAIL, C'EST LA SANTÉ ?

Une synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention a été présentée en CHSCTMESR - nov. 2016.

Prévention, risques professionnels et risques psycho-sociaux (RPS)...

L'occasion pour les mandataires Sgen-CFDT, Cyril Chacon et Gilbert Heitz, de porter des demandes.

<http://www.sgen-cfdt.fr/actu/chsctmesr-15-novembre-nos-preoccupations/>



Rappelons que conditions de travail, organisation du travail et santé des personnels sont intrinsèquement liés, d'où la nécessité de poser des diagnostics d'établissement pour construire une politique de prévention.

Espaces de travail : une situation hétérogène

Certains locaux sont récents, adaptés, fonctionnels et agréables. D'autres sont mal insonorisés, mal adaptés, trop petits, trop éloignés ou encore non accessibles aux personnels handicapés. À noter une amélioration des locaux du côté de l'équipement en matériel médical.

Médecins de prévention

Les effectifs sont insuffisants pour pouvoir développer une prévention médicale de qualité. Le Sgen-CFDT a fait part de ses inquiétudes quand à la baisse des effectifs de médecin (275) et de l'éloignement de l'objectif d'un médecin de prévention pour 1500 agents. Cela est regrettable au regard des risques professionnels particuliers auxquels sont exposés les agents de l'enseignement supérieur et de la recherche et en particulier la montée des risques psycho-sociaux (RPS). L'arrivée des psychologues au travail est très positive car elle permet des actions collectives ciblées et des entretiens individuels adaptés. Certains CROUS se plaignent de sous effectifs chroniques et d'absence d'infirmière. Les 3 Crous franciliens viennent

seulement de recruter un médecin pour l'ensemble des personnels de la Région.

Les médecins souhaitent donner la priorité aux demandes de visite spontanées **souffrance au travail** et mettre en place une cellule d'écoute qui soit un lieu d'expression des difficultés professionnelles et personnelles.

Cibler les personnels à risque

Des améliorations urgentes sont à prévoir pour cibler les personnels à risque. En cas d'exposition à des facteurs de risque de pénibilité, l'employeur doit consigner les conditions de pénibilité sur une fiche (article L.4121-3-1 du code du travail). Les médecins signalent toujours l'impossibilité d'avoir les données concernant la sécurité des produits chimiques à risque ou l'identification de certains procédés à risque. Le Sgen-CFDT a rappelé le rôle des médecins dans la mise en place des **fiches d'exposition** (notamment concernant les agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques – CMR) et bientôt sans doute pour la reconnaissance de la pénibilité.

Risques psycho-sociaux (RPS)

Les médecins déplorent comme nous le fait que la souffrance au travail ne soit pas assez prise en considération et souhaitent la mise en place d'une instance chargée d'examiner les situations qui ne relèvent plus de la prévention primaire ou secondaire mais d'un traite-

ment adapté. Des groupes de travail (GT) sont souvent demandés par les organisations syndicales, afin d'obtenir une meilleure anticipation des risques et un accompagnement des personnes. Ils identifient des facteurs de risque :

- Appréhension face aux changements ;
- Conflits interpersonnels ;
- Mauvaise reconnaissance du travail fourni ;
- Travail sur écran et contact avec le public.

Le besoin d'un psychologue du travail est souligné. À CentraleSupélec (Paris-Saclay), devant la passivité de la direction, les mandataires CHSCT ont obtenu de travailler au sein d'un GT avec une psychologue pour élaborer un questionnaire sur les RPS.

Bonne nouvelle : certains établissements souhaitent mettre en place un protocole de traitement des situations de souffrance au travail.

Les facteurs de RPS qui sont le plus souvent en cause :

surcharge de travail, urgences, multiplicité des tâches, changements incessants de direction, problèmes de communication, relations conflictuelles, pratiques managériales maladroites. La surcharge de travail est repérée pour toutes les catégories de personnels : enseignants-chercheurs surchargés de tâches administratives, enseignants des filières scientifiques, personnels administratifs (avec un mal être perceptible).

Le manque de reconnaissance des personnels avec une inégalité de traitement en termes de promotion, d'adaptation de poste, ainsi que la précarité des contrats de travail et la crainte de l'avenir sont également mis en avant. La formation de l'encadrement et une bonne anticipation en cas de réorganisations ou de fusions d'établissements apparaissent donc comme prioritaires.

Une forte demande de prévention pour les CROUS.

Les troubles musculo-squelettiques touchent plus particulièrement les personnels de nettoyage (problème d'ergonomie), les personnels vieillissants des services techniques, les personnels en situation précaire socialement car ils bénéficient de peu de suivi médical préventif. À noter de grosses difficultés pour les aménagements de poste et des reclassements quasi impossibles. La demande de prévention des RPS est donc forte.



cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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



**Cela peut coûter cher...
Mais l'épanouissement
des personnes n'a pas de prix.**
René Bonety, CFTD, 1971

Contact Sgen-CFDT Recherche EPST

sgencfdt@vjf.cnrs.fr

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



**sgen
Cfdt:**

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:**

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



**Ne pense rien sans l'exprimer à haute voix.
Surtout ne t'arrête pas de parler, traduis mot à mot
ce qui te tracasse.**

