http://sudeducation92.ouvaton.org/spip.php?article368

Conditions de travail : Souffrez qu'on en parle

- FICHES PRATIQUES / DROITS
-

Date de mise en ligne : mercredi 10 novembre 2010

Copyright © SUD éducation 92 - Tous droits réservés

En considérant l'ensemble de ces contre-réformes SUD Education propose les démarches suivantes pour armer les équipes militantes.

- Après adaptation du courrier ci-contre, le donner aux chefs d'établissement lors d'un Conseil d'Administration, par exemple.
- Écrire dans les cahiers CHS (CT) [1] les situations dans lesquelles des collègues s'estiment en difficulté (arrêt de travail, mal-être, fatigue, souffrances diverses, etc.). L'administration sera informée donc obligée de trouver des solutions.
- Conseiller à chacune ou chacun s'estimant en danger (pétage de plombs, fatigue, etc.) de se retirer de cette situation en allant voir son médecin et en lui demandant un arrêt de travail sous qualification d'« accident de travail ».

Pourquoi ? Depuis quelques années, la cour de cassation a considéré que les blessures psychiques peuvent être, au même titre que les blessures physiques, des motifs d'arrêt de travail. Lors du retour dans l'établissement après un accident du travail, le médecin du travail, ou de prévention dans l'Éducation nationale, convoque systématiquement la personne.

- Accompagner la personne chez le médecin de prévention et lui rappeler que la loi l'oblige à proposer un plan de prévention à l'employeur pour éviter le renouvellement d'un arrêt de travail.

Rappelons que le médecin, de par la loi, ne peut proposer que des solutions allant dans l'intérêt exclusif du salarié (Code du Travail, D82-453 du 28 mai 82 et suivants).

Si l'employeur, (rectorat, inspection académique), refusait le plan de prévention proposé par le médecin, par exemple consistant à aménager des décharges horaires ou autres, il doit obligatoirement s'en expliquer soit par écrit, soit dans les instances locales, départementales ou académiques.

Enfin rappelons que la politique actuelle de contre-réformes dans l'Éducation nationale, amène une gestion globale (un "management") se rapprochant de plus en plus de ce qui s'est passé à France Télécom, chez Renault, etc.

Or, suite à des suicides, les juges ont condamné ces méthodes (jugement de décembre 2009). Il serait dommage de constater que nous n'utilisions pas les attendus des jugements rendus, à savoir que ces méthodes sont condamnées. Le rappeler à nos décideurs, c'est les obliger à reculer sur ce terrain... sauf à prendre le risque d'être à leur tour condamnés.

Modèle de lettre

Les personnels de l'établissement (ou le syndicat)

à

Madame/Monsieur le Chef d'établissement,

Objet : Conditions de travail

Copie à : parents d'élèves, CHS-CT [2], presse locale

Madame/Monsieur,

Nous pensons que les conditions de travail dans cet établissement (et d'autres), peuvent générer beaucoup de mal-être voire des risques psycho-sociaux.

Nous vous alertons officiellement car il vous incombe de mettre en place les moyens pour les éviter.

La santé des personnels de cet établissement vous est confiée de par la loi et confirmée par les textes s'y référant (Décret 82-453 du 28/05/82).

Vous devez tout mettre en oeuvre pour la préserver :

- par des visites médicales à l'aide des personnels de santé, pourtant maintenus en sous-effectif. Rappelons que la visite médicale proposée par l'IRSA n'a pas valeur de visite médicale du travail,

- par des réponses aux questions posées dans les cahiers CHS-CT,

- par l'organisation de la prévention des risques professionnels notamment à l'aide du Document Unique dans lequel nous entendons que les risques psycho-sociaux figurent en bonne place...

Des causes externes et internes à l'établissement ont été dénoncées par les personnels. Elles portaient sur la question générale de l'organisation du travail dans l'établissement :

(exemples vécus essentiellement dans le 2nd degré... à adapter, notamment pour le 1er degré)

- des moyens insuffisants diminuant les possibilités de dédoublement des classes pour les élèves difficiles ou en difficulté ;

- la suppression des RASED ;

- l'accueil de stagiaires dans des conditions inacceptables (absence de formation, suivi, etc.) ;

- une répartition de ces moyens ne permettant pas à tous les élèves d'avoir les heures de cours pour se présenter à l'examen ;

- des référentiels et des règlements d'examen non précisés à quelques mois des épreuves ;

- des formes de « menaces » incitant les enseignants à changer d'emploi (enquêtes sur les projets personnels d'avenir professionnel) ;

- des mutations « imposées » vécues comme arbitraires, discutées entre chefs d'établissement sans qu'aucune

Copyright © SUD éducation 92

commission paritaire de représentation des personnels ne soit consultée ;

- des inspections culpabilisant les enseignants voire attentatoires à leur santé morale par le stress qu'elles peuvent engendrer ;

- des heures supplémentaires en grand nombre, proposées et reproposées. Qui ne comprendrait pas qu'il s'agit là d'une pression pour les accepter ?

- mise en place de conseils pédagogiques visant à contourner les représentations des personnels, par les aspects parcellaires de la réflexion sur les conditions de travail des équipes ;

- des sous-effectifs chroniques (tous personnels) ;

- des dépassements « d'heures normales de travail » (conseils de classe et autres réunions de travail) à tel point que des enseignants ne savent plus quand leur travail s'arrête ;

- des salles de cours peu ou pas insonorisées ;

- des machines outils interdites aux élèves de moins de 18 ans parce que hors normes de sécurité, mais utilisables par tous, obligeant les enseignants à une surveillance constante. Quand seront-elles remises aux normes ?

- des ateliers non nettoyés, dont certains avec des particules cancérigènes (bois et fer) ;

- l'obligation pour les personnels enseignants de demander leurs visites médicales périodiques du travail pourtant de droit ;

- des visites de stagiaires avec des véhicules personnels.

Or :

- le croisement et/ou la conjonction de ces multiples facteurs peuvent avoir des conséquences dévastatrices : sentiment d'inutilité, de travail mal fait, d'épuisement en fin de carrière, stress, etc. ;

- nous déplorons des suicides d'enseignants dans nos académies.

La loi punit désormais les employeurs à l'origine de telles pratiques (mutations arbitraires, etc.) les obligeant ainsi à modifier l'organisation du travail (France Télécom, Renault).

Les chefs de service ou « derniers maillons de la chaîne de commandement » que sont les IEN, les Principaux, les Proviseurs, ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur » au sens du Code du travail. Cela est décliné dans les textes de la Fonction Publique par le décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants.

Vous pourriez donc être tenuE de rendre des comptes en cas de détérioration de la santé des personnels placés sous votre responsabilité.

Copyright © SUD éducation 92

Nous attendons de vous et de notre institution l'arrêt de ces méthodes d'organisation du travail et de gestion des personnels préjudiciables tant à notre santé qu'au bon fonctionnement de l'Éducation nationale.

Nous vous demandons d'intervenir dans ce sens.

Nous vous prions de croire, Madame/Monsieur, en notre attachement au service public de l'Éducation nationale.

Savoir ou se faire avoir...

Rappel des outils pour les militants

Visite Médicale de Prévention : D.82-453 du 28-5-82

- La non-demande de cette visite pourrait être reprochée à un salarié qui n'aurait pas permis au médecin de prévention de déceler une maladie infectieuse pouvant être transmise aux élèves.

- En cas de problème de santé : lettre au médecin de prévention et accompagnement militant (il est très difficile d'exposer soi-même ses propres problèmes).

- Plans de prévention possibles : décharges horaires, 1/2 groupes, 1/2 temps thérapeutique...

Cahier CHS(-CT)

- Présent sur lieu de travail, à disposition de tous, à toute heure, hors présence hiérarchique. Réponse sur cahier avec ou sans réunion du Conseil d'école ou de la Commission HS-CT. - Sert à acter les faits, à informer l'administration qui doit répondre.

Équipement de Protection Individuelle

- Pour les élèves et agents, à charge par la Région qui doit les nettoyer et les entretenir.

- Pour les enseignants, à charge de l'employeur (c'est-à-dire le Minis- tère) qui doit les nettoyer et les entre- tenir.

Registre DGI (Danger Grave et Imminent) et droit de retrait

- Noter la situation de danger grave, imminent ou de violence pouvant porter atteinte à la santé, à l'intégrité physique ou psychique. L'administration doit répondre sans délai. La reprise du travail s'effectue après accord.

- Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail peut être appelé pour trancher le litige. Aucune retenue de salaire ne peut être effectuée.

Copyright © SUD éducation 92

Dépressions, suicides et obligations du chef de service

- Établir la déclaration d'accident

- Délivrer, le cas échéant, la prise en charge des frais et les feuilles de soins

- Enquêter sur les causes et les circonstances de l'accident

- Prévenir le Conseil d'École ou le Conseil d'Administration en cas d'enquête

L'administration doit effectuer dans les plus brefs délais l'enquête afin que la présomption d'imputabilité au service soit accordée à l'agent. Il appartient à l'administration de recueillir les témoignages et procéder aux enquêtes complémentaires qui confirmeront le lien entre l'accident et le service.

Risques organisationnels et psycho-sociaux générant de la souffrance

- Demander la visite médicale de prévention par lettre individuelle au chef de service.

- Noter sur le cahier CHS(-CT) ou le registre Danger Grave et Imminent selon la gravité.

Ces cahier et registre doivent être en place dans tous les établissements (du 1er degré au supérieur).

Circulation de l'information, conseils :

sudeduc14@free.fr

Copyright © SUD éducation 92