



Stage syndical  
FSU01 « Pays de Gex »  
Mardi 22 novembre 2016

L'Amélioration des  
conditions de travail

POUR LES PROFANES...



# Prévention et conditions de travail: Quelle est la situation actuelle dans l'Éducation Nationale?

Un suivi médical des personnels quasi-nul...

Une « médecine de prévention » (« médecine du travail » dans le privé) quasi-inexistante.

Aucune prévention, ni même analyse des risques professionnels.

Une culture de la prévention en général proche de zéro, alors même qu'elle se développe dans les entreprises privées...

Pas de formation, ni même information des personnels sur leurs droits en la matière.

Des outils de prévention que sont les registres obligatoires souvent absents des établissements scolaires...



Pourquoi cela peut-il changer?

**La plupart des organisations syndicales de la Fonction Publique, dont la FSU, ont obtenu et signé un accord « Santé et sécurité au travail » avec le gouvernement, le 20 novembre 2009.**

*(L'Administration des différents ministères ayant compris que sans de réelles avancées, elle se mettrait rapidement dans l'illégalité vis à vis du code du travail.)*



*Quelles nouveautés grâce à cet accord?*

1. La création, dans toute la Fonction Publique, en particulier à l'Education Nationale, des **CHS-CT**:  
**Les Comités Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail**

2. Une volonté de l'Etat, au moins affichée, d' « améliorer les conditions de travail des agents »



Quelles nouveautés grâce à cet accord?

**Surtout, cet accord permet (enfin!!!) que le Code du Travail soit enfin appliqué dans toute la Fonction Publique...**

*(uniquement pour ce qui concerne les dispositions relatives à la « santé et la sécurité au travail »; la plupart datent... de 1982!)*

# 1. Les CHSCT

Avant l'accord de 2009: Les anciens « CHS »

Dans l'EN existaient auparavant, depuis 1982, à trois niveaux (national, académique et départemental), les « **Comités Hygiène et Sécurité** », les **CHS**.

*(Attention, pas de lien direct entre ces « Comités », et les « Commissions Hygiène et Sécurité », qui existent dans certains établissements. Leurs attributions et compositions sont très différentes)*

Ces anciens « CHS » (qui n'étaient pas encore « -CT ») traitaient uniquement des questions relatives à l'Hygiène (toilettes dans les établissements scolaires, épidémies, cantines etc...) ou à la Sécurité (risque incendie, risques naturels, amiante, installations électriques etc...), en évoquant parfois la situation médicale des agents (arrêts maladie...), mais absolument jamais la question des conditions de travail des personnels dans sa globalité.

# 1. Les CHSCT

## La création des CHSCT

Suite à l'accord « Santé et sécurité au travail » de 2009, **les CHSCT ont été enfin créés dans l'Education Nationale par la loi du 5 juillet 2010 et installés concrètement au printemps 2012.** Il existe:

**Un CHSCTM** (Ministériel = National) qui est censé coordonner une politique nationale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

**Des CHSCTA** (Académiques, dits « de proximité »)

**Des CHSCTD** (Départementaux, dits « Spéciaux »)

*(Chaque CHSCT étant théoriquement indépendant des autres)*

**A noter que dans le secteur privé, et dans d'autres Fonctions Publiques, les CHSCT existent depuis... 1982!** Ils ont été créés dans le cadre des lois « Auroux » (Ministre du Travail de F. Mitterrand), qui ont également inventé la notion de « **droit de retrait** ».

# 1. Les CHSCT

## Que sont les CHSCT?

**Les CHSCT sont des instances consultatives, présidées par l'Administration, où siègent les syndicats** (qui sont les seuls à y voter); la FSU y a de nombreux élus. Instances consultatives certes... mais pas dépourvues de certains pouvoirs.

**Les CHSCT concernent tous les personnels, titulaires ou non-titulaires, de l'EN.**

Ils ont théoriquement pour mission:

- ⌋ De contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des personnels dans leur travail;
- ⌋ De veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en ces matières;
- ⌋ De faire des propositions permettant d'améliorer les conditions de travail;
- ⌋ De participer au développement d'une véritable « culture de la santé et de la sécurité » au sein des personnels.



# 1. Les CHSCT

Quels types d'actions pour les CHSCT?

→ **Tout personnel peut saisir le CHSCT d'un problème lié à la santé ou à la sécurité.** Pour ce faire, il peut contacter les élus syndicaux du CHSCT, ou contacter directement le « secrétaire du CHSCT », qui est un élu syndical (dans l'Ain, FSU) qui en coordonne les travaux.

Adresse fonctionnelle du secrétaire : [chsctd-sec-01@ac-lyon.fr](mailto:chsctd-sec-01@ac-lyon.fr)

→ **Le CHSCT effectue des visites d'établissements**, programmées sur l'année, ou « d'urgence », en cas d'accidents de service répétés ou de maladies professionnelles...

→ **Le CHSCT a le pouvoir de demander et conduire des enquêtes**, sur des risques particuliers, ou sur une catégorie particulière de personnels.

# 1. Les CHSCT

Quand le CHSCT se réunit-il?

**Chaque CHSCT se réunit en « séance ordinaire » au mois 3 fois par an.**

**D'autre part, le CHSCT est obligatoirement convoqué: (Décret du 28 mai 1982)**

- 1. « sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail »**
- 2. « sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies, et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents »;**
- 3. En urgence dans les 24h si des agents font usage de leur « droit de retrait », pour juger du bien fondé de celui-ci.**
- 4. Dans les 2 mois si au moins 3 élus syndicaux du CHSCT (sur 7) le demandent.**

# 1. Les CHSCT

**L'accord de 2009 met théoriquement notre Administration au pied du mur, au point que sur le site du Ministère de l'EN, dans l'espace « professionnels », on peut lire:**

## BIEN-ÊTRE ET SANTÉ AU TRAVAIL

### Santé, bien-être et sécurité au travail

Le ministère de l'éducation nationale prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé et pour l'amélioration des conditions de travail de ses personnels. Il applique les principes généraux de prévention définis dans le code du travail et met en place une organisation permettant de mener des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation.

▶ [Santé, bien-être et sécurité au travail](#)

**A nous de faire en sorte que cela devienne enfin une réalité!!!**

# 1. Les CHSCT

Et en pratique?

Les CHSCT existent seulement depuis mi-2012, et l'Administration (notamment l'ancien DASEN de l'Ain...) déploie ça et là, dans certaines académies ou départements, des trésors d'imagination pour retarder les travaux des CHSCT.

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

**Comment les collègues peuvent-ils agir concrètement dans leur établissement pour améliorer leurs conditions de travail?**

**A. En se saisissant des registres obligatoires à leur disposition.**  
*(si, si, ça existe...)*

**B. En participant à la rédaction du « DUER »,  
le « Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ».**

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

A. Les registres obligatoires dont personne ne sait qu'ils existent, ni où ils sont...

### Le registre « santé et sécurité au travail »

*(Décret n°82-453 du 28 mai 1982)*

*« Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service [...]. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.*

*Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des CHSCT. »*

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

### Le registre « santé et sécurité au travail »: où est-il?

Il existe dans la plupart des établissements scolaires, mais généralement... personne ne le sait, et personne ne sait où il est!

Il a pourtant vocation à être accessible à tous les personnels, dans un lieu connu de tous...

Il se présentait jusqu'à aujourd'hui sous la forme d'un classeur ou d'un cahier, contenant des fiches détachables numérotées.

**Il va être très prochainement dématérialisé, avec un accès facilité pour tous les personnels...**

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

### Le registre « santé et sécurité au travail »: A quoi sert-il?

Il permet à n'importe quel agent de signaler des situations ou des faits, **en contradiction avec les exigences de santé et de sécurité:**

- Installations (électricité, gaz, eau...): vétusté, disjonctions fréquentes...
- Etat des locaux;
- Hygiène des locaux;
- Environnement extérieur (pollution, bruit, éclairage...);
- Ambiance de travail: éclairage, espace, tâches pénibles, bruit, travail sur écran, température...)
- **Conditions de travail: stress, mal-être, très fortes tensions, mauvais traitements...**

La fiche est immédiatement transmise à l'autorité compétente, qui doit, le cas échéant, prendre des mesures, et a une obligation de réponse écrite; l'agent garde une copie de la fiche; penser à la communiquer aux élus FSU en CHSCT, qui pourront examiner en séance les mesures prises.

**L'installation des registres « en ligne » devrait logiquement améliorer le suivi par les élus FSU de ces fiches de signalement.**



## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

A. Les registres obligatoires dont personne ne sait qu'ils existent, ni où ils sont...

### Le registre « signalement d'un danger grave et imminent »

*(Décret n°82-453 du 28 mai 1982)*

Si un agent a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, il le signale immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant, qui le consigne sur ce document. C'est le **droit d'alerte**.

L'agent peut alors faire valoir son **droit de retrait**, à condition de ne pas mettre la sécurité des autres en danger.

Il peut y avoir droit d'alerte, sans droit de retrait.

Il ne peut pas y avoir de droit de retrait, sans droit d'alerte.

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien



Attention!!! La définition du **droit de retrait** est très restrictive, et chaque mot a son importance...



Le danger doit être imminent... et grave.

(contre-) Exemple 1:

Un camion de transport de fumier s'est encastré dans la grille d'enceinte d'une école; l'odeur est insupportable, envahit les salles de classes, et le chargement menace de se déverser dans la cour... **droit de retrait?**

**PAS de droit de retrait!**

Pourtant, les conditions de travail sont abominables, et le danger de déversement du fumier est imminent... **mais ne peut pas être considéré comme « grave »...**

Par contre, les personnels concernés ont intérêt à remplir immédiatement une fiche du **registre « santé et sécurité au travail »**... et à contacter la FSU pour savoir comment agir!

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien



Le danger doit être grave... mais toujours imminent.

(contre-) Exemple 2:

Dans un collège, le matin, juste avant l'entrée des élèves, une grue s'est effondrée sur un préfabriqué, et l'a totalement détruit... Heureusement, le local était vide, en raison de l'heure...

**droit de retrait?**

**PAS de droit de retrait!**

Pourtant, le danger était très grave, et même **mortel** (à 10 minutes près, des dizaines de personnes auraient pu mourir...) **mais le danger ne peut plus être considéré comme « imminent »**... (la grue ne retombera pas...)

Par contre, là encore, les personnels concernés ont intérêt à remplir immédiatement une fiche du **registre « santé et sécurité au travail »**... et à contacter la FSU pour savoir comment agir!

## En cas de Danger Grave et Imminent (DGI) :

Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait (décret n°82-453 du 28/05/1982)

UN AGENT pense qu'une situation de travail présente un DGI pour sa vie et sa santé

Il informe l'autorité administrative (chef d'établissement ou IEN) et le signale sur le registre spécial (c'est le DROIT D'ALERTE)

L'agent continue de travailler

OU

L'agent se retire de la situation de travail (c'est le DROIT DE RETRAIT)

ENQUETE immédiate menée par l'autorité administrative (Présence d'un membre du CHSCT et de l'agent concerné)

ACCORD sur les mesures à prendre pour faire cesser le danger

Retrait estimé justifié

Aucun retrait sur salaire ni sanction

DESACCORD entre l'agent et l'autorité administrative

Retrait estimé injustifié

Mise en demeure à l'agent de reprendre le travail

## En cas de Danger Grave et Imminent (DGI) :

Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait (décret n°82-453 du 28/05/1982)

UN MEMBRE DU CHSCT constate qu'il existe une cause de Danger Grave et Imminent

L'AGENT se retire **OU NON** de la situation de travail

Dans les deux cas, ENQUETE immédiate menée par l'autorité administrative et le membre du CHSCT auteur du signalement

ACCORD sur les mesures à prendre pour faire cesser le danger

DESACCORD sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre

Réunion du CHSCT dans les 24 heures (L'ISST peut être sollicité)  
Information de l'Inspecteur du Travail de la réunion

L'autorité administrative arrête les mesures à prendre ;  
Le cas échéant, si le travail avait cessé, mise en demeure à l'agent de reprendre le travail

Divergence sur les mesures prises : l'inspecteur du Travail est saisi

Application des mesures destinées à faire disparaître le danger

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

### B. Le DUER (Document Unique d' Evaluation des Risques Professionnels)

*(Code du Travail, article R.230-1, décret n°2001-20016 du 5 novembre 2001)*

*« L'employeur doit transcrire dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé. Ce document doit être mis à jour au moins annuellement. »*

**Le DUER est le document dont vont pouvoir s'emparer les personnels**, et qu'ils vont contribuer à rédiger, car ce sont les personnels qui sont les seuls spécialistes de leurs conditions de travail.

C'est ce document qui, une fois élaboré, doit constituer la pierre angulaire:

- **d'une vraie politique de prévention des risques**, notamment à l'échelle d'un établissement;
- **d'une vraie politique d'amélioration des conditions de travail.**

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

### B. Le DUER : quelle utilité?

Disons-le, **le fait de recenser et d'évaluer les risques professionnels** auxquels sont exposés les enseignants, y compris les « risques psychosociaux » (« RPS »), **est une grande nouveauté dans l'Education Nationale**, qui ne s'était jamais, jusqu'à présent, préoccupée du bien-être de ses agents.

Pourtant, **l'enseignement est une des professions les plus touchées par le « burning-out », et même le suicide... il y a urgence!**

La démarche de prévention induite par la rédaction du DUER est un vrai séisme dans notre Ministère...

Pour l'instant, notre Administration a freiné des 4 fers, et pris un grand retard pour remplir ses obligations, et informer les collègues de leurs droits.

**A nous de nous engouffrer dans la brèche, et utiliser ces nouveaux droits!**

## 2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

### B. Construire le DUER dans son établissement: Sur quel temps?

Pour initier puis mener le chantier du DUER, tous les collègues ont évidemment besoin:

#### 1. d'information et de formation.

Celles venant de l'Administration tardent à venir... **nous allons tâcher de nous former tous seuls!**

#### 2. de TEMPS!!!

La FSU avait demandé au Rectorat de Lyon en 2013 l'organisation d'une demi-journée banalisée (sur le temps de travail des collègues), dans tous les établissements, sur la question des conditions de travail... REFUS : alors que l'employeur a une obligation de formation et d'information des personnels.

**Qu'à cela ne tienne, n'attendons pas, prenons nous-même ce temps:**

**L'utilisation de certaines Heures Mensuelles d'Information Syndicale, ou Réunions d'Information Syndicale (RIS) déposées par un syndicat de la FSU, peut, en partie, le permettre.**



# ANNEXE: Principes généraux de prévention Énoncés par le Code du Travail

(Code du Travail – Article L. 4121-1)

1. **Eviter les risques;**
2. **Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;**
3. **Combattre les risques à la source;**
4. **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
5. **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique;**
6. **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux, ou par ce qui est moins dangereux;**
7. **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1;
8. **Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;
9. **Donner les instructions appropriées aux travailleurs.**



L'existence de ces nouveaux droits rendent-elles moins utiles les actions syndicales plus traditionnelles ?

**NON !!!** C'est grâce à la pression que les collègues continueront à exercer par différentes les actions syndicales (grèves, pétitions, actions en CA, médiatisation...) que nous pourrons avancer sur le terrain des Conditions de Travail, et contraindre notre administration à avancer.

L'articulation entre l'action syndicale traditionnelle des collègues, avec les syndicats de la FSU, et l'action des CHSCT, reste à inventer :

**A nous tous de nous emparer de ces questions !**

