

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, comme au collège de Vonnas, depuis 2009, à notre demande. 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 établ. scolaires, épidémies, cantines etc...) ou à la Sécurité (risque incendie, risques naturels, amiante, installations électriques etc...).

Ils évoquaient vaguement la situation médicale des agents (arrêts maladie...), mais absolument jamais la question des conditions de travail des personnels dans sa globalité.

De façon générale, jusqu'à aujourd'hui, il n'existe aucune prévention liée aux risques de nos métiers, et la prise en compte des conditions de travail des personnels se résume au contraire à des mesures *a posteriori*, comme l'octroi de quelques Postes Adaptés de Courte ou Longue Durée (PACD, PALD), de quelques mi-temps thérapeutiques, ou comme des cellules d'écoute téléphonique des collègues en difficulté...

1. Les CHSCT

La création des CHSCT

Suite à l'accord « Santé et sécurité au travail » de 2009, **les CHSCT ont été enfin créés par la loi du 5 juillet 2010**, « relative à la rénovation du dialogue social », **et mis en place concrètement au printemps 2012**. Il existe:

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

Des CHSCTA (Académiques, dits « de proximité ») qui cadrent les actions à l'échelon d'une académie, et définissent des priorités en matière de prévention.

Des CHSCTD (Départementaux, dits « Spéciaux »), qui interviennent au plus près du terrain.

A noter que dans le secteur privé, 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 qui en coordonne les travaux.
- **Le CHSCT effectue des visites d'établissements**, programmées sur l'année, ou « d'urgence », en cas de gros problème...
- **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; le texte est très général, applicable au secteur privé, y compris industriel*)

1. « **sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du 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. **Si au moins 3 élus syndicaux du CHSCT (sur 7) le demandent.**

1. Les CHSCT

Et en pratique?

Tout cela peut sembler très théorique, d'autant que les CHSCT existent seulement depuis mi 2012, et que l'Administration déploie ci et là, dans certaines académies ou départements, des trésors d'imagination pour retarder les travaux des CHSCT... **mais:**

1. Les CHSCT

D'une part, **l'accord de 2009 met 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

D'autre part, il est très instructif de regarder de plus près la situation dans le privé:

Les CHSCT, qui y existent depuis 1982, ont acquis un vrai pouvoir, et, face à un certain patronat dur, et pratiquant des méthodes violentes de « management », les CHSCT sont devenus d'utiles contre-poids:

Certains plans sociaux ont pu être améliorés, voire suspendus ou annulés, suite à l'action d'un CHSCT.

Certaines méthodes de management ont pu être dénoncées, en raison de l'impact qu'elles avaient sur la santé des salariés, voire bannies, grâce au CHSCT.

Pour en savoir plus, cet article du journal « Le Monde », sur l'action des CHSCT dans le privé.

En trente ans, le CHSCT est devenu la "bête noire" des directions

LE MONDE | 25.10.2012 à 12h10 • Mis à jour le 26.10.2012 à 10h03 |

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont 30 ans et les dents longues. Réorganisation, mise en place d'un système d'évaluation des salariés, etc. : plus aucun projet de l'employeur ne semble devoir échapper à leur vigilance.

Ils sont à l'honneur mercredi 24 et jeudi 25 octobre, dans le cadre de la 9^e Semaine pour la qualité de vie au travail, organisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Créé par la loi du 23 décembre 1982, la dernière des quatre lois Auroux, le CHSCT, instance obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés, a vu ses pouvoirs et ses moyens s'accroître au fil des ans. Il doit ainsi être consulté dans de très nombreux cas, en particulier avant tout projet *"important"* affectant les conditions de travail.

Cette montée en puissance des CHSCT en a fait *"la bête noire des directions"*, lance Michèle Rescourio-Gilabert, directeur de projet chez Entreprise et Personnel, une association de grands groupes.

SUSPENSION D'UNE RÉORGANISATION

Pour se faire entendre, ils recourent de plus en plus au juge, et les directions parlent de *"judiciarisation"* des questions de santé au travail.

Ainsi, et c'est une première, la Cour de cassation a-t-elle décidé le 5 mars 2008, dans l'arrêt Snecma, la suspension d'une réorganisation *"de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés"*. Sur cette base, un CHSCT peut donc agir lors d'un plan social et le bloquer. *"L'employeur n'est plus maître en sa demeure"*, se félicitait, dans son édition de juillet 2008, le magazine *Santé et Travail*.

Pour en arriver là, la haute juridiction s'était appuyée sur une autre bombe juridique, les arrêts amiante de 2002, qui forgent le concept de l'"obligation de sécurité de résultat" incombant à l'employeur, qui ne peut plus se contenter de répondre à l'obligation de moyens.

"La judiciarisation de la santé au travail découle de ces arrêts marquants et de la montée parallèle de la souffrance au travail, contre laquelle les CHSCT tentent de lutter", constate Jocelyne Chabert, représentante syndicale CGT au CHSCT de General Electric Medical Systems (GEMS) et chargée de mission au département santé-travail de la CGT.

"L'EMPLOYEUR N'EST PAS FORMÉ"

L'obligation, pour l'employeur, de protéger la santé mentale des salariés, qui entre dans le code du travail en 2002, a elle aussi donné un sérieux appui aux CHSCT.

Aujourd'hui, une bonne part des contentieux porte sur l'absence ou l'insuffisance de la consultation du CHSCT. *"Souvent, l'employeur n'est pas formé à l'étendue des prérogatives du CHSCT",* explique Patrick Oster, inspecteur du travail et représentant syndical SUD, *et souhaite que celui-ci ne soit qu'un relais du service sécurité. C'est une grande dérive.* Qui peut aussi conduire à saisir le juge.

Mais pour Mme Rescourio-Gilabert, si on en arrive là, *"c'est qu'il existe dans l'entreprise un problème de dialogue social, qui vient de la direction comme des syndicats. Pas sûr que le juge puisse résoudre ce blocage"*.

Autre gros contentieux, le recours à l'expertise, que le CHSCT peut exiger dans certains cas et qui est financée par les entreprises. *"Ces expertises coûtent à l'employeur entre 50 000 et 70 000 euros, souligne Mme Rescourio-Gilabert, et elles prennent du temps",* ce qui retarde la mise en œuvre du projet.

Si bien que les entreprises les contestent fréquemment. *"Mais dans presque tous les cas, la demande d'expertise provient du fait que l'employeur n'a pas assez communiqué sur son projet"*, estime M. Oster.

PARFOIS, LA MENACE D'UNE ACTION JUDICIAIRE PEUT SUFFIRE

Aller devant la justice, pour un CHSCT, cela prend beaucoup de temps et d'énergie.

"Pour un CHSCT qui va en justice, combien abandonnent ?", demande M. Oster. *"C'est le dernier recours, quand une direction ne veut pas entendre nos avis motivés dans une procédure d'information-consultation"*, juge M^{me} Chabert, qui pointe l'aspect risqué de la démarche.

Et de citer en exemple l'introduction d'un nouveau système d'évaluation des salariés chez GEMS, incluant des critères comportementaux. Le CHSCT, qui juge ceux-ci illégaux, rend un avis négatif dont la direction ne tient pas compte. Au vu de la jurisprudence sur le sujet, le CHSCT de GEMS et plusieurs syndicats vont en justice. Ils seront déboutés par la cour d'appel de Versailles le 2 octobre.

Parfois, la menace d'une action judiciaire peut suffire. A l'hiver 2010, dans une chaîne de magasins de vente de matériaux pour le bâtiment, un plan antifroid – qui prévoit davantage de pauses, la distribution d'un sandwich à 10 heures... – est mis au point avec le CHSCT.

"Les directeurs de magasin appliquaient ce plan selon leur bon vouloir", observe Philippe Morandi, élu CFTC au CHSCT qui décide d'agir en référé et prépare une requête, *"la direction a immédiatement réagi en rappelant que le plan s'imposait partout"*.

Francine Aizicovici

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 présente sous la forme d'un classeur ou d'un cahier, contenant des fiches détachables numérotées.

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, harcèlement...**

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

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 du collège; l'odeur est insupportable, envahit les salles, et le chargement menace de se déverser dans la cours... **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 le SNES 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 le SNES pour savoir comment agir!

2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

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

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 : les textes

Le DUER est défini par le Code du Travail depuis... 2001!

(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. »*

« L'évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Elle représente une étape essentielle de la démarche d'évaluation des risques et doit constituer un levier de l'action.

En conséquence, l'employeur doit:

- mettre en oeuvre une démarche globale de prévention qui s'appuie sur les principes généraux de prévention;*
- dresser l'inventaire des risques identifiés;*
- procéder à une évaluation a priori des risques de chaque unité de travail;*
- programmer des actions de prévention pour chaque unité de travail. »*

« Le fait (pour l'employeur) de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques [...] est puni d'une amende de 5ème classe (1500 €). La récidive est réprimée [...]. »

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!** Ce diaporama le permet un peu, pour les grands principes.

2. de TEMPS!!!

La FSU a demandé au Rectorat de Lyon 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...

Là encore, cela tarde à venir, l'Administration « jouant la montre ». L'aurons-nous un jour?

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

L'utilisation de certaines Heures Mensuelles d'Information Syndicale déposées par le SNES, peut, en partie, le permettre.

2. Améliorer les conditions de travail au quotidien

Pour des informations plus précises sur le DUER, et sur les étapes de sa construction :

Consulter le diaporama « Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels » du SNES de Lyon, et contacter ses militants.

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.**