

LES MISSIONS DES CHS-CT

Textes de référence :

décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982

Les principes généraux de prévention dans le code du travail

- Éviter les risques
- Supprimer les dangers ou l'exposition à celui-ci.
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- Apprécier leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
- Combattre les risques à la source
- Intégrer la prévention dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail.
- Adapter le travail à l'homme.
- Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible.
- Tenir compte de l'évolution de la technique
- Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention adaptés, en prenant en considération les effets sur l'organisation.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins.
- Planifier la prévention
- Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.
- Donner la priorité aux mesures de protection collectivement
- Utiliser des équipements de protection individuelle uniquement en complément des protections collectives ou à défaut de protection collective efficace.
- Former et informer les salariés sur les risques et leur prévention.

Participation à la politique de prévention

- Analyse de situations de travail ;
- Organisation de la médecine de prévention ;
- Propositions d'actions de prévention

Activités de promotion des risques professionnels

Écoute des agents, participation à la formation et à l'information des salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail, visites d'établissements, enquêtes (sur les accidents, les maladies professionnelles, les dangers graves).



L'inspecteur santé et sécurité au travail :

Un inspecteur est nommé par académie. (dans notre académie : Mme Coche)
C'est l'agent chargé des fonctions d'inspection en matière de santé et sécurité. Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et sécurité et propose des mesures aux chefs d'établissement.

Les conseillers et assistants de prévention :

Un conseiller de prévention est nommé au niveau du département (Mme Le Gall) et au niveau de l'académie (M. Halfinger) .

Le CHSCT est informé et consulté sur :

- les conditions de travail des salariés (environnement, entretien, construction, organisation du travail, horaires, aménagement du temps de travail) ;
- les projets d'aménagement ;
- les réformes importantes.

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Un assistant de prévention est nommé sur chaque circonscription (CPC EPS).

Ils ont pour missions d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place de la politique de prévention et l'application des règles de sécurité.

Les médecins de prévention :

Il y en a deux dans notre académie. (Docteur Marraco et Docteur Delmas)

Ils ont à charge d'assurer le suivi médical de tous les personnels.

Ils interviennent dans la gestion des accidents de travail et apportent une expertise sur l'environnement professionnel.

Ils travaillent avec le service de gestion des ressources humaines.

Les CHS-CT :

- Ils sont composés d'un président (Inspecteur d'académie) et de 7 représentants de personnels désignés pour 4 ans sur la base des élections professionnelles. Actuellement : 4 représentants FSU , 2 représentants UNSA, 1 représentant SNUDI-FO .

- Ils se réunissent au moins 3 fois par an et obligatoirement en cas d'incident grave
- Un secrétaire de CHS-CT (Jean-Paul Caze-neuve SNUipp-FSU) a été désigné parmi les représentants des personnels. Il a un rôle de diffusion des informations auprès des autres membres et il travaille en coordination avec l'administration.

Activités de veille

Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité des agents.

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux - souvent résumés sous le terme de « stress » - recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de nature différentes, à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés.

Sous le vocable RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (agressions).

Les risques psychosociaux sont analysés selon plusieurs dimensions :

- . les exigences du travail
- . les exigences émotionnelles
- . l'autonomie et les marges de manœuvre
- . les rapports sociaux et relations de travail
- . les conflits de valeur
- . l'insécurité socio-économique...

On peut alors déterminer des indicateurs précis.

Autour des exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonc-

tions contradictoires sont des indicateurs ;

Autour du management et des relations de travail, les indicateurs pertinents seront plutôt la nature et la qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, la reconnaissance, la rémunération, la justice organisationnelle ;

Autour de la prise en compte des valeurs et attentes des salariés, on cherchera les éléments de développement des compétences, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de conflits d'éthique...

Autour des changements dans le travail, on relèvera quelle a été la conception des changements, le rôle des nou-



velles technologies, l'insécurité de l'emploi, les restructurations.

Si les salariés sont en souffrance, c'est que face aux tensions qu'ils subissent, ils s'efforcent de ruser/de résister/de contourner, d'adapter pour tenter de faire un travail de qualité. Ce dilemme n'étant jamais pris en compte, les salariés intériorisent douloureusement ce « conflit du travail » et sont alors victimes des risques psychosociaux.

Les RPS sont aujourd'hui largement pris en compte dans les textes concernant la santé au travail et le DUER (document unique de l'évaluation des risques) doit en faire état.

Contacts :

Jean-Paul Cazeneuve
directeur école élémentaire Port Sainte Marie,
secrétaire du CHS-CTD
secretaire.chsctd47@ac-bordeaux.fr
06 13 11 22 51

Franck Chabot-Mercier adjoint éc. mat. Lagourguette Ste Livrade
Delphine D'Ambrosio adjointe éc. élém. Port sainte Marie
Philippe Guillem directeur école Moncaut
Sylvie Salmoiraghi adjointe éc. mat. Carnot Agen

CHSCTFSU47@ac-bordeaux.fr ou
SNUipp-Fsu : 05 53 68 01 92

La FSU : signataire de l'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique

La circulaire du 20 mai 2014 explicite les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique de l'État de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) signé le 22 octobre 2013 par six syndicats de fonctionnaires (FSU, CGT, CFDT, UNSA, CFTC, et CGC).

Les risques psychosociaux sont désormais pleinement reconnus.

La prévention de ces risques professionnels devra s'appliquer et pourra être opposée à des pratiques de

management et d'organisations du travail qui risquent malheureusement de perdurer. Chaque ministère, établissement, service, collectivité territoriale, devra respecter l'obligation qui lui est faite de veiller à la santé et à la sécurité de ses agents, et à mettre en œuvre des plans d'action contre les RPS.

C'est un point d'appui majeur qui devra être complété afin de ne laisser à l'employeur aucune marge pour échapper à ses responsabilités.



SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Que faire ?

Le 17 janvier 2002, la loi sur la modernisation sociale met la santé mentale sur un pied d'égalité avec la santé physique : **art L 230-2 du code du travail**

L'employeur a obligation d'assurer la sécurité des salarié-e-s et de protéger leur santé: **Art L4121-1 L 4121-2 L 4121-3 L 4121-4**

Définition: « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits, sa dignité, d'altérer sa condition physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

Les causes des violences peuvent être :

externes : usagers ou famille des usagers des services publics, délinquance...

internes : employeur, entre collègues, entre un individu et un groupe, entre 2 groupes..

	DIRECTE	INDIRECTE
ACTIVE	Coups, agressions sexuelles.. Menaces, intimidations, insultes, évaluation négative, dissimulation d'information...	Vol, sabotage, dégradation de biens, propager des rumeurs, mé- disances, dénigrement, déprécia- tion
PASSIVE	Refus de fournir les ressources né- cessaires, empêcher de s'exprimer, ne pas transmettre les informations, refu- ser d'apporter du soutien.....	Prévenir trop tard pour des ré- unions, retarder le travail d'une personne, ne pas dénier les faus- ses rumeurs, ne pas défendre une personne

QUE FAIRE si vous pensez être VICTIME :

→ d'abord **FAIRE PREUVE DE MÉTHODOLOGIE**

noter quotidiennement les faits et les accompagner de témoignage lorsque cela est possible.

→ Si la situation est déjà détériorée

demander à rencontrer sa hiérarchie en présence d'un délégué SNUipp-FSU qui pourra vous guider et vous conseiller dans les différentes démarches possibles.

C'est la première étape de médiation.

→ Si la situation n'est plus acceptable : burn out, symptômes physiques ,.....

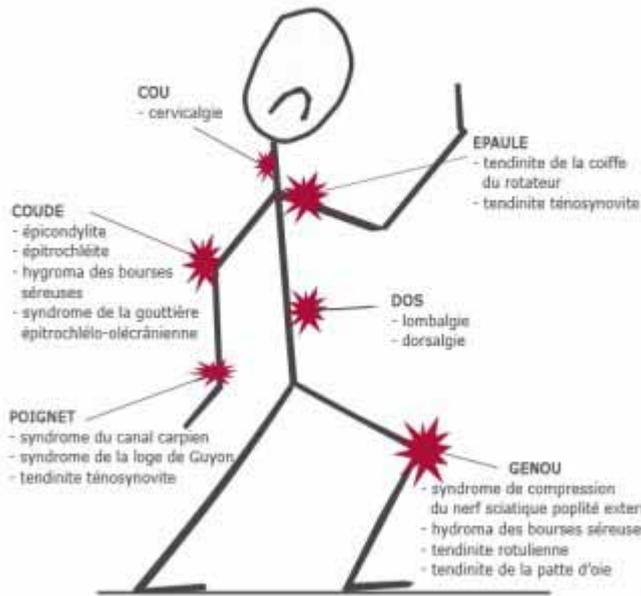
- informer le SNUipp-FSU ,
- contacter le médecin de prévention,
- informer les élus FSU du CHS-CT (Comite Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) qui pourront demander que soit menée une enquête.

En résumé, dans les cas critiques, un délégué FSU peut demander une enquête, le CHS-CT engage une procédure et le délégué FSU peut négocier un accord d'amélioration des conditions de travail.

**DANS TOUS LES CAS , NE PAS RESTER SEUL,
LA SOLUTION RÉSIDE DANS LE COLLECTIF**

De nouveaux sigles

troubles-musculo-squelettiques (TMS)



Les TMS

Ou TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES

Ils recouvrent plusieurs pathologies touchant les tissus mous autour des articulations.

Ces pathologies sont reconnues comme maladies professionnelles dans le cadre de tableaux annexés au code de la Sécurité Sociale.

Facteurs de risque: répétitivité, efforts excessifs, chaleur...

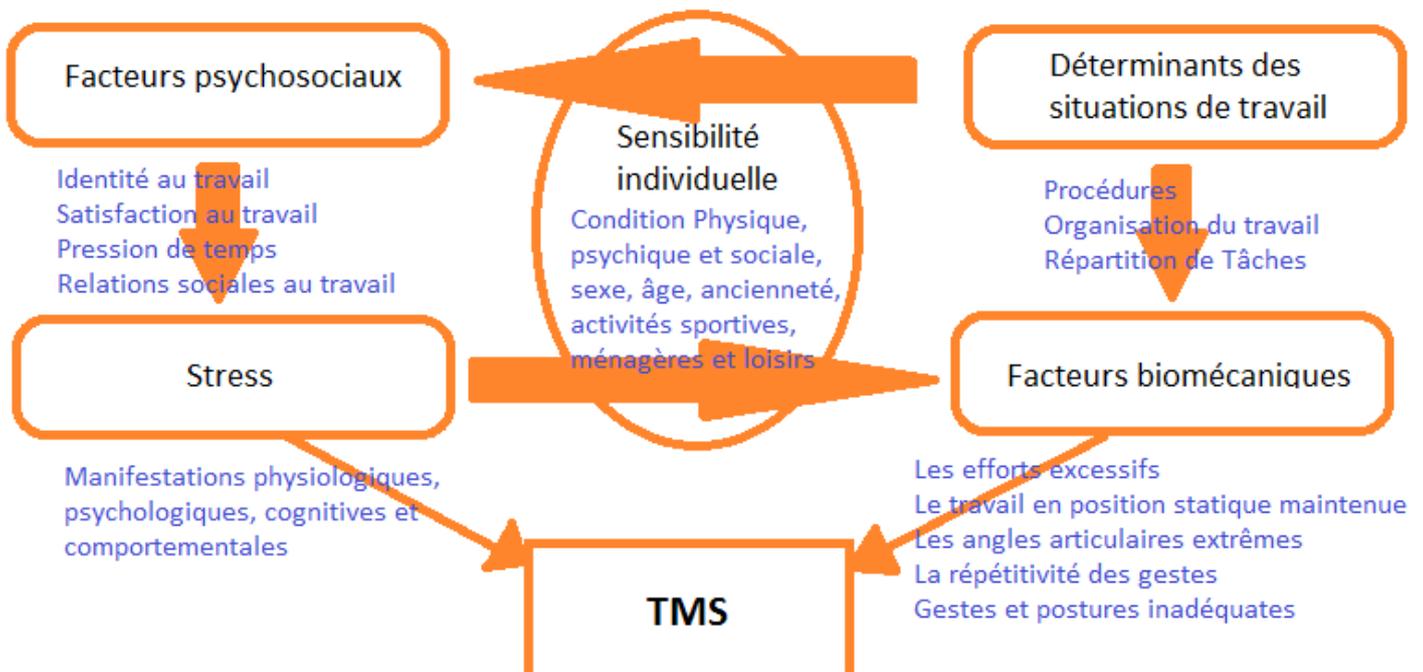


Les RPS

Ou RISQUES PSYCHOSOCIAUX sont bien des risques professionnels.

Stress, souffrance, harcèlement, burn out ou épuisement...

Ils sont liés à des violences internes ou externes, à une mauvaise organisation des services... à un conflit de valeur, une absence de reconnaissance... une mise en concurrence....



LES REGISTRES OBLIGATOIRES

Document Unique de l'Évaluation des Risques (DUER) :

Depuis 2001, le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est obligatoire dans toutes les écoles (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 pour la fonction publique).

Contrairement au second degré les écoles ne sont pas des EPLE, l'élaboration du Document Unique et du PPMS n'est donc, en théorie, pas de leur ressort mais de celui du DASEN.

Toutefois, la responsabilité des équipes et notamment celle du- de la directeur-trice serait mise en cause en cas d'accident ou de danger grave et imminent.

Le-la directeur-trice d'école est le-la plus à même de procéder à l'évaluation des risques au sein de l'école qu'il-elle dirige, en fonction de sa connaissance des bâtiments et des équipements, de la nature des activités pratiquées et des différents facteurs de risques potentiels pour les agents et les personnels.

La FSU incite les équipes à se saisir de cet outil pour que les droits et devoirs de chacun soient respectés.

Le registre Santé et sécurité au travail (SST) :

Ce registre est destiné à recueillir les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Il doit être accessible à tous.

Il peut y avoir également un registre à disposition des usagers (distinct de celui destinés aux salariés).

décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique (article 3-1)



Le registre de signalement de danger grave et imminent (DGI) :

Tout agent qui considère qu'une situation de travail comporte un danger grave et imminent doit consigner cette situation dans le registre DGI.

La balle est alors dans le camp de l'administration qui est légalement obligée de réagir.

L'utilisation du DGI est obligatoire si l'on veut exercer le droit de retrait.

décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique (article 5-8)

Toutes les fiches de ces registres remonteront par l'intermédiaire de vos IEN au CHSCT. Le CHSCT ne traitera que les fiches pour lesquelles les IEN ou les conseillers de prévention n'auront pas trouvé de solution. Dès que cette fiche est renseignée et envoyée, le directeur a fait son travail et la responsabilité ne lui incombe plus.

Vous pouvez trouver plus d'infos sur notre site 47.snuipp.fr – rubrique CHSCT.

Les mandats revendicatifs du SNUipp-FSU

II-2 Améliorer la santé au travail

L'éducation nationale est un des ministères les plus mal dotés en matière de médecine de prévention, ce qui ne permet pas aux personnels d'avoir le suivi médical auquel ils ont droit. La plupart des enseignants n'auront en tout et pour tout qu'une seule visite médicale, lors de leur recrutement. Cette absence de suivi médical professionnel n'est pas sans incidence sur l'absence de reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Dans un contexte de dégradations des conditions de travail, les risques psychosociaux (RPS) se multiplient et concernent de nombreux enseignants. Ils peuvent se traduire par un mal être, une

souffrance mentale ou des atteintes physiques (troubles cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles de l'audition et de la voix, troubles dépressifs, maladies tropicales, accidents, suicides...). Les enseignants ne sont pas responsables de ces troubles qui découlent de l'organisation du travail.

Le droit à une visite médicale annuelle doit être respecté. Elle doit être organisée sur le temps de travail avec prise en charge du déplacement, tout comme la visite quinquennale et celle des 50 ans. L'Etat doit recruter des médecins de prévention à la hauteur des besoins (couverture de l'ensemble des territoires).

L'élaboration du document unique (DU) comme celui du registre santé sécurité et celui des dangers graves et imminents doit permettre de contribuer dans chaque école au dépistage et surtout à la prévention de ces risques professionnels. C'est un outil au service de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des RPS qui ne peut constituer la seule réponse à leur prise en charge. C'est bien au niveau de l'organisation du travail qu'il faut agir. Du temps institutionnel et de la formation pour une élaboration collective doivent être attribués aux équipes et aux assistants de prévention. Le DU ne doit pas constituer une charge supplémentaire pour les directeurs/directrices d'école, ils n'en sont en aucun cas responsables.

SANTE - SECURITE—CONDITIONS DE TRAVAIL

Que faire en cas de ?

Problème relatif à l'hygiène et sécurité des locaux

- 1 • Renseigner le registre santé et sécurité au travail ;
- 2 • Informer les élus du CHSCT.

Accident du travail

Accident bénin : remplir le registre santé et sécurité au travail ;

Accident grave : en informer l'administration et les élus au CHSCT qui diligenteront une enquête.

Violences au travail

- 1 • Porter plainte ;
- 2 • Adresser un courrier à son IEN en relatant les faits et lui demandant la mise en œuvre de la protection juridique du recteur. Il faut prouver le lien entre l'agression et la fonction ;
- 3 • S'adresser à un élu du CHSCT pour information, aide à la rédaction du courrier

Pour tout personnel handicapé, ou victime de maladie professionnelle

Contactez un membre du CHSCT afin de constituer un dossier pour une adaptation de son poste de travail.

Le CHSCT peut aussi effectuer des visites de prévention dans les établissements.

Si vous pensez que l'environnement de travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail, les nouvelles technologies dans votre établissement ont une incidence néfaste sur vos conditions de travail, contactez un élu au CHSCT ou votre section départementale.

Danger grave ET imminent, menace directe pour la vie d'un agent.

Il exerce son **droit d'alerte** mais il faut absolument que la procédure soit respectée :

- 1 • il alerte un membre du CHSCT et son autorité administrative
- 2 • il l'inscrit sur le registre de signalement
- 3 • l'administration et le CHSCT font une enquête
- 4 • l'administration prend des dispositions pour remédier à la situation.

L'agent peut aussi exercer son **droit de retrait** :

Mais attention le droit de retrait ne veut pas dire arrêter le travail et rentrer chez soi mais se soustraire à une situation qui représente un danger. Si l'administration considère que le motif de retrait n'est pas justifié il peut y avoir sanction ou/et retrait de salaire. C'est un droit à manier avec précaution. Toujours contacter, se faire accompagner par un élu CHSCT.

Le SNUipp doit travailler à ce que l'administration informe les collègues de leurs droits, des objectifs du DU, de son aspect obligatoire et de ses conséquences en matière de santé. C'est à partir des risques identifiés dans le DU par chaque équipe qu'un travail d'accompagnement et de prévention pourra être mis en place. Il doit permettre également la mise en place de plans de prévention. Des actions de formations et d'information doivent permettre de faire émerger une culture de la santé au travail et de prévention des risques professionnels. Tous les personnels doivent être informés des différentes procédures et délais (saisine CHSCT, droit d'alerte et de retrait, accidents du travail, maladies professionnelles...) et des incidences sur leur car-

rière (rémunération). Les délais de traitement des dossiers dans les différentes instances doivent être les plus courts possible et ne doivent pas pénaliser les personnels.

Les CHSCT doivent procéder à l'analyse des conditions de travail, notamment à partir du document unique. Ils élaborent un rapport et un programme de prévention pour améliorer les conditions de travail.

Le SNUIPP-FSU se félicite que l'action de la FSU, menée dans un cadre unitaire, ait abouti à l'abandon de la journée de carence qui constituait une double peine pour les personnels.

Ayez le bon réflexe,
contactez vos délégués
SNUipp-FSU



Les mandats revendicatifs du SNUipp-FSU

(Extraits des textes du congrès de Saint Malo, juin 2013)

IV-7 Postes adaptés - reclassement - handicap

Le SNUipp-FSU exige que les postes adaptés et les possibilités d'allègement de service soient abondés en nombre suffisant pour permettre à tous les collègues qui en ont besoin d'en bénéficier. Les possibilités de reclassement doivent être considérablement améliorées.

Le SNUipp-FSU revendique le respect de la loi pour que les collègues en situation de handicap ou de maladie puissent avoir accès à des allègements de service et à des aménagements du poste de travail, sans que ces dispositions soient remises en cause d'une année sur l'autre pour des motifs budgétaires. Les personnels, en situation de handicap ou en difficulté de santé, doivent être clairement informés des dispositifs auxquels ils ont droits.

IV-8 Aménager les fins de carrière

Avec l'allongement de la durée d'assurance, la question de l'aménagement des fins de carrière est une question cruciale pour nombre de collègues. L'enquête 2009 du « carrefour santé social » mettait en évidence le besoin de mesures dans un souci de prévention. Le SNUIPP-FSU demande l'établissement d'une véritable cessation progressive d'activité sur une quotité de temps de travail choisie avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

Sommaire

Page 1 : Edito
Pages 2 : Les missions du CHS-CT.
Pages 3 : les risques psychosociaux.
Page 4 : la souffrance au travail : que faire ?
Page 5 : TMS, RPS : késaco ?
Page 6 : Les registres obligatoires
Page 7 : Que faire en cas de ?
Page 8 : Médecine du travail et de prévention.
Page 8 : Service social des personnels

Médecine du travail : comment passer une visite médicale ?

Dans le cadre de la santé au travail, le ministère de l'Éducation Nationale a proposé que soit mis en place un bilan de santé pour les personnels de cinquante ans qui le souhaitent.

Ce bilan s'attache plus particulièrement au dépistage de troubles ayant un impact sur le travail ou particulièrement fréquents après 50 ans :

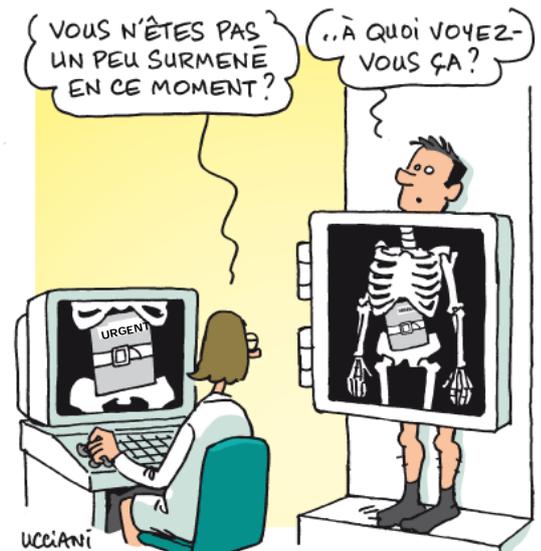
- déficit d'audition débutant,
- déficit d'acuité visuelle,
- douleurs cervicales ou dorsales liées à une mauvaise position devant l'écran,
- diabète de l'âge mûr,
- risques psychosociaux...

Le bilan est réalisé par un médecin des personnels du service académique de médecine de prévention.

A l'issue de cet examen médical, des consultations spécialisées peuvent éventuellement être proposées et prises en charge par le rectorat.

De plus, l'accord Fonction publique du 26/07/1994 prévoit pour tous les fonctionnaires une visite tous les 5 ans .

Vous pouvez vous adresser directement au service médical du Rectorat afin de prendre rendez-vous : 05 57 57 87 14.



En cas de difficultés, n'hésitez pas à prendre contact avec le SNUipp-FSU47.

Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

Textes de référence :

- 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 (en particulier les articles 22, 24-1 et 25) ;
- circulaire FP/4 n°1871 et 2B n°95-1353 du 24 janvier 1996.

Service social en faveur des personnels

Le service social des personnels prend en charge toute situation ayant une incidence sur le travail et dans le cadre du travail.

Les assistant-e-s de service social sont soumis au secret professionnel y compris vis-à-vis des autorités hiérarchiques (art. 225 du Code de la Famille et de l'Action Sociale).

L'assistant-e social-e a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, d'accompagnement et de soutien psychosocial selon vos besoins exprimés. Il/Elle intervient le plus souvent dans les domaines suivants : difficultés de santé, handicap ou inaptitude, environnement professionnel et relations au travail, évolution de carrière, reconversion, difficultés économiques, problèmes familiaux, accès aux droits et prestations d'action sociale.

Contact :

Mme Sophie BLAIZAC
Assistante sociale des personnels
DSDEN 47
23 rue Roland Goumy
47916 Agen CEDEX 9
05 53 67 70 07

Parallèlement à la médecine du travail, tout-e assuré-e social-e peut bénéficier d'un bilan de santé tous les 5 ans. Pour en bénéficier, il faut s'adresser à la MGEN.

Section MGEN 47 :
2 B Rue François Neveux
47555 Boe Cedex
3676 (coût d'un appel local à partir d'un poste fixe hors coût opérateur)