

# Santé et Sécurité

## Conditions de travail



**Que faire lorsqu'on constate un risque pour sa santé (physique ou mentale) ou sa sécurité, si l'aménagement de son poste de travail est pénible, peu fonctionnel, si une idée d'amélioration nous vient ?**

**Comment le faire aussi pour ne pas générer de conflit, ne pas se mettre en danger vis à vis d'autres personnels ou de sa hiérarchie, pour que cela se traite de manière naturelle ?**

**Les représentants du personnel FSU au CHSCT tentent de répondre dans ce 4 pages à ces questions que vous vous posez .**

snu'tile

### Situation actuelle

Isolé dans son école, sans interlocuteur vraiment identifié, soit on subit, soit on râle, jusqu'à ce qu'une rencontre fortuite permette de "vider son sac", sans d'ailleurs que cela n'apporte de solution.

Dans les collèges et les lycées, la situation n'est pas très différente, le gestionnaire ou le chef d'établissement faisant parfois office de bouc émissaire.

Si la situation devient intenable, elle vire au conflit. On essaie de changer de poste ou on se rend chez son médecin et les médicaments viennent tenter de pallier le problème. Et on souffre en culpabilisant.

La situation actuelle fait donc porter la responsabilité d'un mal-être au travail sur le travailleur et c'est lui qui doit être soigné, à sa charge, si le besoin s'en fait sentir.

Les dépressions, les difficultés au travail seraient le fait de travailleurs trop faibles et ce serait donc eux qu'il faudrait soigner sans remettre en cause les conditions de travail.

### Contactez la FSU:

02 47 64 93 01

ou fsu37@fsu.fr

**SNUipp-FSU :**

02 47 61 82 91 ou

snu37@snuipp.fr

### Une situation inacceptable éthiquement

On ne peut accepter qu'un agent assure, sur ses droits à congés et sur ses finances la compensation des dommages (accident ou maladie) causés par son **travail**.

**Il n'est pas normal que le travail fasse souffrir, parfois même jusqu'à ce que des collègues sombrent dans l'alcoolisme ou la dépression, voire se trouvent poussés au suicide parce que la situation paraît sans solution et qu'aucun interlocuteur n'est identifié.**

### Une situation illégitime

**En effet**, la réglementation spécifie que les chefs de service sont chargés de **veiller à la sécurité et à la protection de la santé** des agents placés sous leur autorité.

Pour **cela**, un certain nombre de dispositifs, de procédures **sont** prévus afin de **prévenir** les risques professionnels et de recueillir la parole des agents.

C'est **ce que** le CHSCT **est en train de mettre en place et c'est ce que nous** allons décrire dans cet encart spécial.

**LES ELUS FSU37**  
4 élus sur 7  
**La FSU37a le secrétariat du**  
**CHSCT 37**



**Pierre VIARDIN SNES**  
secrétaire du CHSCT 37  
**Marie DANIEL SNUipp**  
**Marielle JOYEAU SNICS**  
**Christine CHAFIOL SNEP**  
**Jean MAILLARD SNUipp**  
**Sylvie GUIFFES SNUASFP**  
**Marinette DURAND UNATOS**  
**Sébastien MARCHAL SNES**

### Les principes généraux de prévention

- ▶ 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

### dans le code du travail

- ▶ 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.

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



## Rôle :

- contribue à la protection de la santé des agents physique et mentale ainsi que les personnes extérieures à l'établissement dans l'enceinte de celle-ci.
- contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes.
- contribue à veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, ainsi qu'à leurs mises en oeuvre.
- Le comité technique bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence.

## Attributions :

- 1° procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail en veillant à faciliter l'accès au travail des femmes ainsi qu'à l'exposition des femmes enceintes
- 2° procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.
- 3° contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel ainsi que ceux des entreprises extérieures ;
- 4° contribue à l'amélioration des conditions de travail,
- 5° veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.
- 6° contribue à la promotion de la prévention, et suscite toutes initiatives dans cette perspective.
- 7° propose des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.
- 8° suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité, assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine.
- 9° peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires de prévention ; et demander la motivation de la non exécution des mesures prévues au programme de prévention.

## Visites :

Les représentants de l'administration ainsi que les mandats représentant des personnels ont librement accès aux locaux tel que défini par la délibération.

## Enquête :

Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

## Droit d'alerte et de retrait :

Tout agent a le droit de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déficience qu'il constate dans les systèmes de protection. Il en avise son supérieur, un membre du CHSCT consigne la demande et une enquête est réalisée immédiatement avec un membre du CHSCT.

Le CHSCT est convoqué sous 24H. En cas de divergence, un ACFI est sollicité puis si divergence à nouveau, l'inspecteur du travail peut-être saisi. Le Tribunal Administratif peut être saisi en référé en tout dernier recours.

Suppression du risque  
Sinon  
Protection collective  
Sinon  
Protection individuelle  
Sinon  
Information

**La réglementation prévoit un dispositif pour traiter la difficulté au travail. De sa mise en place et de sa bonne utilisation dépend une amélioration significative des conditions d'exercice du métier. Les choses seront plus simples lorsque les registres prévus seront devenus des outils ordinaires au même titre qu'un cahier de textes ou qu'un cahier d'appel. A condition de bien les utiliser !**

## > Le dispositif

Un agent souhaite faire une observation, une suggestion relative à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail.

Inscription dans le **registre SST** (Santé Sécurité au Travail), soit directement, soit par l'intermédiaire de l'assistant de prévention.

L'**assistant de prévention** (du collège, du lycée, ou de la circonscription pour les écoles) utilise une méthodologie adaptée pour traiter le problème et conseille le chef de service.

Le **chef de service** prend des mesures ou se justifie s'il n'en prend pas. La réglementation le charge de veiller à la sécurité et à la santé des agents. Il endosse donc une responsabilité pénale.

## > L'hygiène du signalement

### À éviter

Pour éviter la crispation, faire du registre SST l'outil ordinaire.

Il est évident que si la fiche dans le registre vient comme l'arme ultime parce que les discussions directes n'ont pas abouti...

- Ça risque d'être un motif de conflit ;
- Il y a peu de chance pour qu'une solution intelligente soit trouvée ;
- Le déclarant se met en danger par rapport à son chef de service.

### Alors ?

On ne va évidemment pas faire une fiche pour dire qu'il n'y a plus de papier dans les toilettes des dames. Mais lorsque le problème présente une certaine importance, dès les premiers contacts oraux, il doit être évident que ça fera l'objet d'une fiche. Pas comme moyen de pression ! **Simplement parce que c'est la voie normale.**

## Rédiger une fiche

Éviter : les jugements, les accusations, la recherche de responsable, les interprétations et procès d'intention, de broder ou de fabuler. Éviter également de proposer des solutions toute faites, le grand "Yaka-Focon".

À faire : s'en tenir aux faits matériels qu'on peut prendre en photo ou mesurer et aux faits immatériels : attitude, organisation du travail, ambiance physique.

## Il faut rester...

- **objectif**, par exemple en joignant une photographie ;
- **précis**, en donnant des mesures si elles existent ;
- **positif**, en bannissant le "ne... pas". En effet, l'expérience montre que la forme négative induit presque toujours un jugement.

### Chefs de service ?

- Chef d'établissement dans le second degré,
- DASEN dans les écoles.
- Un directeur d'école est chef de service des personnels communaux dont il organise le service pendant le temps scolaire.

### Conseiller de prévention départemental

- assiste et conseille le Directeur académique en santé et sécurité au travail
- coordonne les assistants de prévention du 1<sup>er</sup> degré
- coordonne la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Mme TOURAT  
Christine

Infirmière Conseillère technique départementale  
[ce.infirmier37@ac-orleans-tours.fr](mailto:ce.infirmier37@ac-orleans-tours.fr)

### Conseiller de prévention 1<sup>er</sup> degré

- coordonne les assistants de prévention du 1<sup>er</sup> degré
- coordonne la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Jean-Pierre  
PENINON

Conseiller pédagogique départemental  
EPS

[jean-pierre.peninon@ac-orleans-tours.fr](mailto:jean-pierre.peninon@ac-orleans-tours.fr)

### Assistant de prévention de circonscription

- assiste et conseille les directeurs d'école de leur circonscription en santé et en sécurité
- apporte une aide méthodologique pour évaluer les risques et rédiger le document unique et le PPMS.

L'assistant de prévention est le CPC EPS de chaque circonscription.

Quand il n'y a pas de CPC EPS, un des deux CPC de circonscription est l'assistant de prévention.

## Un exemple



Nadine, maîtresse en école maternelle depuis vingt ans commence à souffrir du dos et des genoux. La mairie a toujours bien équipé l'école en matériel adapté aux élèves et la maîtresse s'y adapte.

Jusqu'à présent, elle prend les anti-inflammatoires **que son médecin lui a prescrits** et parfois, elle est obligée de s'arrêter quelques jours, perdant au passage encore cette année la journée de carence.

Aujourd'hui, grâce à la presse syndicale de la FSU, elle prend conscience que ses problèmes de santé ont une cause : son travail. Elle sait qu'une hypothétique faiblesse de ses vertèbres ne peut lui être reprochée. Elle a appris que

son employeur doit veiller à sa santé.

Elle se décide donc à faire une fiche dans le registre SST de son école, **évitant une inutile confrontation** avec le maire ou l'IEN.



### La fiche de "Nadine Toulmonde"

«A cause du mobilier imposé sans concertation par la mairie, j'ai mal au dos et aux genoux.»

«Il ne fallait pas mettre que des petites chaises et que des petites tables.»

«Il suffirait de nous demander notre avis avant de faire n'importe quoi.»

«Maintenant, il n'y a qu'à mettre des chaises plus hautes à côté de chaque table d'élèves.»

### La fiche de "Nadine Avertie"

« Toute la journée, je passe de table en table en me baissant et en me relevant, ce qui me fait souffrir à chaque fois. »

«Je souffre du dos et des genoux.»

«Assise sur une chaise, j'ai les genoux plus hauts que les hanches.»

«Il faut parfois aider les élèves en les soulevant.»



Peu de chance pour que la mairie ait envie de faire un geste pour Nadine.

Et de toute évidence, les demandes futures de notre collègue risquent de rester lettre morte auprès de sa mairie ou de son inspecteur.



On ne désigne pas de coupable.

Les décideurs sont cependant alertés sur des considérations **qu'ils ne prenaient pas en compte**, souvent par ignorance.

## Et après ? Qui le lit ? Comment ça résout mon problème ?

**Le chef de service**, ici le DASEN, **ne peut** ignorer ce registre. Il doit traiter ce risque... **ou l'ignorer**, mais alors, **il y aura** des voies de recours pour l'agent, y compris pénales.

**Pour l'aider, il s'appuie sur un** personnel formé qu'il a nommé et à qui il a donné du temps pour sa mission **l'assistant de prévention**.

Dans le cas présent, **le DASEN** pourrait envoyer un courrier à la **mairie lui donnant des conseils pour le choix** d'un **mobilier** particulier.

### L'assistant de prévention

**qui a été formé à une** méthodologie spécifique lui permettant de trouver des solutions efficaces, qui ne créent **pas d'autres risques et pas** forcément chères.

Il conseille **le chef de service** et **c'est celui-ci** qui prend la décision.

Dans le cas présent, il pourrait peut-être conseiller **l'utilisation d'un siège** à roulettes permettant de passer d'une table à l'autre sans se relever.

**Le CHSCT** a accès à l'ensemble des registres. **Dans le cas présent, sa mission sera de contrôler** que le travail a été **fait**. Il pourra demander des comptes au chef de service qui refuserait une mesure de prévention.

Il pourrait aussi, dans le cas présent, décider de **diffuser** les mesures **définies ici dans** l'ensemble des écoles maternelles et de leur mairie **avant** que d'autres ne souffrent du même mal.

# Pour aller plus loin



## Que peut-on mettre dans un registre SST ?

Absolument tout ce qui génère une fatigue, une souffrance, ce qui est vécu comme un empêchement de bien faire son travail, tout ce qui n'est pas pratique, et qui agit sur les personnels ou sur les usagers (élèves et leurs parents). Par exemple (liste non exhaustive) :

- Le bâti ;
- Les circulations extérieures ;
- L'ambiance physique température, la lumière.
- Les conditions sanitaires : toilettes, eau chaude, lavabo, lavage des mains, ménage...
- Le mobilier ;
- Les issues ;
- Les outils et en particulier les nouvelles technologies.
- Les trajets et emplois du temps

On peut mettre aussi toute proposition visant à améliorer les conditions de travail. Surtout ne rien s'interdire!

## Besoin d'aide ?

### > Le médecin de prévention

Dans l'exemple précédent, Nadine pourrait consulter le médecin de prévention. Celui-ci pourrait voir Nadine travailler et en déduire les aménagements que nécessite son état de santé, le mal étant fait. Elle pourrait aussi demander à un ergonome d'observer Nadine au travail et proposer des aménagements de mobilier, ou dans l'organisation du travail, ainsi que de la formation à des gestes adaptés.

### > L'assistant de prévention.

C'est un collègue qui a reçu une formation à la prévention des risques et sur les textes réglementaires. A ce titre, vous pouvez lui demander conseil. C'est lui qui est chargé de tenir (pas de remplir) le registre de sécurité et là aussi il pourra vous conseiller utilement. Il y en a au moins un par collège ou lycée et il devrait y en avoir un par circonscription pour les écoles.

**Il s'agit dans notre département du CPC EPS de chaque circonscription.**

### > Les représentants du personnel en CHSCT

Ils sont nommés par les organisations syndicales au prorata des résultats aux élections professionnelles. Leur liste est obligatoirement affichée dans tous les établissements. Vos représentants FSU :

- VIARDIN Pierre (secrétaire). SNES-FSU, vous pouvez le contacter à cette adresse : [chsctd-sec-37@ac-orleans-tours.fr](mailto:chsctd-sec-37@ac-orleans-tours.fr) et DANIEL Marie-Françoise (titulaire) SNUipp-FSU37 02 47 61 82 91

## Le CHSCT

Est compétent pour connaître et intervenir sur tout sujet ayant trait à la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Procède à intervalles réguliers à la visite des services.

Enquête sur les accidents de service et les maladies professionnelles.

Il est consulté notamment sur les projets de travaux, l'introduction de NTIC, les mesures prises pour les accidentés du travail et les travailleurs handicapés, les postes de travail.

## Le contexte de la prévention :

*Autant que possible, agir avant l'accident!*

## Une obligation de résultats

C'est dans le cadre d'une évolution de la logique de prévention des risques que s'inscrit la démarche présentée dans ces pages.

A l'échelle de l'Europe, on est passé d'une obligation de moyens, basée sur l'application de normes, à une obligation de résultat à travers une démarche en plusieurs phases :

- Observer pour repérer et identifier les risques ;
- Analyser ;
- Concevoir des solutions pour prévenir ces risques, si possible en les supprimant ;
- Mettre en œuvre et suivre.

Pour la première phase, on considère que les mieux placés pour observer et repérer des risques professionnels, ce sont les personnels qui sont les vrais spécialistes de leur métier.

## La responsabilité des chefs de service

La loi rend les chefs de service, chargés de l'organisation du travail, pénalement responsables de la sécurité de leurs agents.

Lorsqu'ils affectent quelqu'un à un poste de travail, ils ont l'obligation de le former à l'hygiène et à la sécurité sur ce poste et doivent s'être assurés de sa capacité à occuper ce poste en toute sécurité.

**- 30% des enseignants songent à changer de carrière,**  
**- 17% des professeurs touchés par le « burn out »**  
**- En 2006, 18% des départs prématurés à la retraite des professeurs écossais et 10% de ceux des enseignants irlandais liés à des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques). Pas de statistiques en France à ce sujet !**