

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

une nouvelle instance pour la défense de nos conditions de travail



Françoise Moulinier, depuis le 3 janvier 2013 vous êtes secrétaire adjointe du CHSCTD, en quoi ça consiste ?

Le CHSCT, instance essentielle pour la défense de la santé et des conditions de travail des personnels, est enfin en train de se mettre en place dans l'Education Nationale.

Composée de représentants de l'administration et de 14 représentants du personnel (dont 8 FSU), cette instance, certes consultative, est là pour rappeler et veiller au devoir de responsabilité de l'administration quant à la santé et la sécurité de ses salariés.

Réuni au moins 3 fois par an et obligatoirement en cas d'accident et à la demande des représentants du personnel, le CHSCT exerce sa fonction d'alerte et peut intervenir rapidement en cas de problème de sécurité, de violence, de stress ou de harcèlement des collègues.

Secrétaire adjointe du CHSCT du Rhône, élue pour 4 ans, je coordonne les travaux du CHSCT et assure une veille entre chaque réunion. Je suis joignable toute la semaine sur un portable fourni par la direction académique.

Quand et pourquoi les collègues peuvent-ils vous appeler ?

Les collègues peuvent me joindre pour me faire part de tout problème de **sécurité, d'aménagement** ou de **locaux inadaptés, de stress** ou de **harcèlement**. Ils peuvent aussi m'informer en cas de conditions de travail risquant de **mettre en cause leur santé** ou leur **sécurité**. Ils peuvent également me contacter en cas de doute sur une situation « à risque » les concernant ou concernant un collègue.

Quelles réponses avez-vous pu apporter ?

J'ai pu rencontrer pour échanger et éclairer tous les collègues en situation de stress. A notre demande, lorsque le problème a perduré ou s'est aggravé, ils ont tous été reçus par l'administration en notre présence. Chacun s'est vu proposé une médiation en cas de conflit, une rencontre accompagnée avec son supérieur hiérarchique ou du moins un espace pour être entendu.

Ces situations, nouvellement prises en compte, interpellent beaucoup la Direction Académique qui est tenue en cas de saisie du CHSCT d'apporter une réponse.

Pour toutes les difficultés matérielles, de locaux et les nuisances voire dangers qu'elles entraînent, les équipes ont rempli sur mes conseils le registre santé et sécurité au travail ou le registre danger grave et imminent qui obligent l'employeur à apporter une réponse et qui dégage le directeur de sa responsabilité. A un signalement noté dans le registre "danger grave et imminent", la réponse a même été immédiate... Quant aux changements de rythmes, le SNUipp-FSU a fait voter lors du dernier CHSCTD (3 juin 2013), 3 avis regroupant les craintes des collègues pour faire respecter les prérogatives des enseignants dans l'organisation du temps scolaire, les assurer de l'accès aux locaux pour leurs préparations et demander un bilan des expériences sur les conditions de travail.

La Direction Académique se doit d'y répondre dans les 3 mois. L'accueil d'élèves en situation de handicap reste un sujet sensible qui fera partie de mes priorités l'année prochaine. **J'invite tous les collègues en difficulté à me contacter pour faire avancer ce dossier et nos conditions de travail en général.**

Emparons-nous du CHSCT qui d'après le journal Le Monde (le 25/10/2012) est devenu la "bête noire" des directions...

Pour cette première année de fonctionnement, quelles ont été les demandes majoritaires des collègues ?

Au cours du dernier trimestre de cette année, j'ai été beaucoup sollicitée par des collègues en forte **situation de stress**. Très souvent, ces situations difficiles sont dues à des problèmes relationnels au sein des équipes ou avec les supérieurs hiérarchiques.

Le harcèlement est souvent évoqué avec des demandes d'informations pour le dénoncer ou de conseils pour tenir le coup. Ces tensions dans les équipes

sont en général la conséquence d'une augmentation et d'une accumulation des tâches exigées.

Elles sont exacerbées par nos mauvaises conditions de travail qui ne nous laissent pas suffisamment de temps pour les échanges et la concertation.

Les mauvaises **conditions matérielles** d'exercice sont aussi souvent évoquées dans les demandes avec la crainte d'être mis en cause en cas de problèmes ou d'accidents.

Le projet de **changement des rythmes scolaires** et les modifications qu'il risque d'entraîner dans la vie familiale a beaucoup inquiété.

L'augmentation du nombre d'**élèves en situation de handicap** dans les classes, peu ou pas suivie de moyens, a été l'objet de nombreuses demandes.



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* qui se trouve dans l'école.
2. Saisir le conseiller de prévention (CPC de la circonscription) chargé de la tenue du registre.
3. 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.

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.

... Violences au travail

1. Porter plainte
2. Si besoin, faire établir un certificat médical, saisir le médecin de prévention.
3. Adresser un courrier à son IEN en relatant les faits et lui demandant la mise en oeuvre de la protection juridique du recteur. Il faut prouver le lien entre l'agression et la fonction
4. S'adresser à un élu du CHSCT pour information, aide à la rédaction du courrier
5. Remplir le registre de santé et de sécurité au travail.

... 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 IEN,
2. il demande l'inscription sur le registre de signalement DGI,
3. l'administration et le CHSCT font une enquête,
4. l'administration (l'IEN) 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 du CHSCT.

* Attention, 2 registres sont désormais présents à l'école :

le registre santé et sécurité au travail facilement accessible aux agents

le traditionnel registre de sécurité (visé par la commission de sécurité et où le directeur consigne les exercices d'incendie) qui est obligatoire pour tous les établissements recevant du public (ERP)

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

Si vous pensez que l'environnement de travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail, les conditions de sécurité dans votre établissement ou des changements importants dans le travail ont une incidence néfaste sur vos conditions de travail, contactez la secrétaire ou un élu du CHSCT.



Pour contacter un membre du CHSCTD

Secrétaire du CHSTD 69

Françoise MOULINIER SNUipp-FSU : chsctd-sec-69@ac-lyon.fr - 06 16 87 38 98

Secrétaire suppléant

François JANDAUD - SNES-FSU - Professeur au Collège Jean Perrin - Lyon 9