

S
E
C
E
E
F
U
A



Bulletin édité par la section
de SAVOIE du

SNUipp-FSU



SNUipp Maison des Syndicats 77 rue A. Croizat 73000 CHAMBERY

Tél. : 04-79-68-91-65 Fax : 04-79-68-93-47

Courriel : snu73@snuipp.fr Site web : <http://73.snuipp.fr> Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/SNUipp.FSU.73>

Le CHS-CT ne s'use que si on ne s'en sert pas !



Jean Michel Roche

Issus des accords de Bercy, les CHS-CT de la Fonction Publique se sont mis en place avec 30 années de retard sur le privé.

Dans l'Éducation Nationale, c'est une culture nouvelle qu'il nous a fallu acquérir : raisonner en termes de sécurité, d'hygiène, de conditions de travail pour les personnels et non en premier pour les élèves. Dire que le chantier est de taille est un euphémisme !

Pourtant, cette culture peine à prévaloir, tant chez les personnels que dans l'administration, qui freine des quatre fers et tend à minimiser ces questions afin d'éviter de trop grandes dépenses d'argent et d'énergie. En effet, quand on parle de prévention, on en arrive très vite à parler gros sous et l'administration, soucieuse de l'argent public plus que des agents publics, sort les flingues.

Et pourtant... les questions d'éclairage, de chauffage, de bruit, de pollution de l'air, sans oublier les risques psycho-sociaux sont fréquents dans nos écoles. Relations difficiles avec la hiérarchie, avec les parents, avec des élèves sont monnaie courante et portent une atteinte grave à la santé des enseignants.

Dans certains départements, y compris dans l'académie de Grenoble, l'administration enfonce sa tête dans le sable et tient des propos à la limite de l'indécence devant des collègues en grande difficulté, sans jamais sombrer dans la décence ! Des IEN dispensent des conseils de loin et remettent en cause la compétence des enseignants mais se gardent bien de pénétrer dans l'école pour venir constater les dégâts. Les mêmes déplorent quand une équipe d'école est en arrêt maladie mais ne se demandent pas pourquoi...

La Savoie, en la matière est un fort mauvais élève : le CHS-CT fonctionne à plein et n'est pas bien vu des autorités académiques. Depuis sa mise en place en 2012, le CHS-CT 73 s'est penché sur la question des RPS, a obtenu des résultats en termes de prévention. Plusieurs visites ont permis de mettre en lumière des fonctionnements à risque, d'entendre des collègues en difficulté et d'obtenir que l'administration prenne en compte leur situation.

Une preuve d'efficacité ? Des chefs d'établissements sont actuellement vent debout contre le CHS-CT 73, l'accusant de «mettre le bazar» et de «pratiques inquisitoriales» lors des visites. Enfermés dans leurs certitudes et leurs prérogatives, ils ne s'étaient pas aperçus que le «bazar» était là avant la visite ! C'est dire s'ils sont à l'écoute des collègues ! Quant aux «pratiques inquisitoriales», qu'ont-ils donc à cacher dans leur «management» ?

Le CHSCT 73 serait donc un empêcheur de manager en rond. C'est grâce au soutien de toute la profession qu'il pourra continuer et amplifier son action. Ce numéro d'Acteurs vous donne toutes les clés pour faire que le CHS CT soit à vos côtés, dans un souci constant de prévention, au service de vos conditions de travail.

Dispensé de timbrage Chambéry CTC



Déposé le 01/02/2017

février 2017 - Prix 1,50 € - n°96-1



Cinq ans après leur création dans la fonction publique d'État, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commencent à être bien présents dans notre paysage professionnel, même si peu d'information est faite aux personnels de la part de l'administration. Leur mise en place n'a pas été de tout repos pour ses membres, l'administration mettant bien souvent des bâtons dans les roues à ces «dénicheurs» de mal-être au travail, on comprend aisément pourquoi....

Car le mal-être au travail n'est pas circonscrit seulement au monde de l'entreprise. Les agents de l'Éducation Nationale sont eux aussi largement concernés quand on sait qu'un agent sur sept se dit en situation d'épuisement professionnel. En cause, **l'importation dans les établissements scolaires de modes de management venus du privé**, qui sont en contradiction avec le sens que l'on donne à notre métier : intensification du travail, mise en concurrence des personnels, réformes imposées, absence de concertation, etc... **Le système impose une logique où ce sont les salariés qui doivent s'adapter au travail et non l'inverse** et il s'agit donc de s'opposer à l'individualisation des difficultés, à la culpabilisation des victimes, à la gestion mercantile de la pénibilité.

La santé au travail ne doit jamais se négocier, et défendre la santé des travailleurs, c'est l'enjeu majeur de tout Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Le CHS-CT 73 et ses partenaires doivent barrer la route au système qui tente de masquer les ravages de sa politique managériale en mettant en cause la responsabilité personnelle des victimes du travail.

Nous sommes donc tous concernés et le CHS-CT 73 doit permettre que soient traités des problèmes qui jusqu'ici ne l'étaient pas :

les Risques Psycho-Sociaux (RPS), les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

Les personnels peuvent demander une visite du CHS-CT ou du moins signaler à ses membres un dysfonctionnement professionnel ou une souffrance. Le secrétaire départemental du CHS-CT (Luc Bastrentaz, de la FSU) et les membres du comité, rédigent ensuite un compte-rendu de visites qui devra être approuvé par le Conseiller de Prévention et le CHS-CT. Des préconisations seront faites. S'il y a urgence, il peut émettre un avis auquel l'administration se doit de répondre dans les deux mois.

Les représentants du personnels du CHS-CT 73 (7 sièges)

Pour la FSU

titulaires :

**Luc BASTRENTAZ
Anne REYMOND
Jean-Michel ROCHE**

suppléants :

**Jean-Claude VINCENSINI
Stéphanie TURPAUD
Natacha MATÉO-THIBAUT**

Pour l'UNSA

titulaires :

**Thierry GANDET
Walter MODESTO
Brigitte LAURENT**

suppléants :

**Éric BADIN
Christiane LIÉVOUX
Ludovic BÉRENGER**

Pour FO

titulaire :

Rémi BROCARD

suppléant :

Thierry ALLOT

CONTACTER LE CHS-CT

Quand contacter le CHS-CT ?

Lorsqu'on a identifié des facteurs de risques importants qui n'ont pas trouvé de résolution de manière locale.

Il peut s'agir de risques physiques ou de risques psycho-sociaux (voir page 8)

Comment contacter le CHS-CT / où trouver des infos ?

L'affiche « Prévention » faite par le CHS-CT devrait être affichée dans tous les établissements

(avec coordonnées du CHS-CT, et du médecin de prévention : voir page 7)

Sur le site internet du rectorat, consulter l'espace « *Santé, Sécurité, Conditions de Travail* » :

<http://www.ac-grenoble.fr/admin/spip/spip.php?rubrique548>



**Cliquez sur ce logo !
(site de la DSDEN ou du Rectorat)**

et notamment les 3 sections suivantes :

=> « *Registres et documents obligatoires Santé et sécurité au travail* »

=> « *DUER* »

=> « *CHSCT* »

Pour saisir le CHS-CT de la Savoie, il faut envoyer un courriel à

chsct-sec-73@ac-grenoble.fr

(relevé uniquement par les représentants des personnels, l'anonymat est donc garanti vis-à-vis de l'administration)

Si la saisine est collective, c'est mieux, l'administration ne pourra se retrancher derrière l'argument : « *il s'agit d'un problème individuel* » !

Retour sur le stage syndical «CHS-CT : outil de prévention des risques» organisé par le SNUipp-FSU 73 le jeudi 26 janvier à Montmélian

Ce jeudi 26 janvier, pas loin de **50 enseignants** du 1er et du second degré étaient réunis à l'Espace François Mitterrand de Montmélian pour le stage syndical organisé par la FSU ayant pour thème le CHS-CT. Ses membres FSU : Luc Bastrentaz, Jean-Michel Roche, Natacha Matéo-Thibault, Stéphanie Turpaud et Anne Reymond ont présenté ce dispositif en détaillant son fonctionnement, son rôle ainsi que la manière de le saisir.



Un focus a été particulièrement mis sur les Risques Psycho-Sociaux, sujet qui, hélas, préoccupe de plus en plus nos collègues. Car, et c'est un fait nouveau dans notre vieille maison Education Nationale, le CHS-CT a induit un changement de paradigme : **on ne pense plus la sécurité uniquement par rapport à nos élèves, mais aussi par rapport à nous, enseignants et à nos conditions de travail !**

Vous avez dit CHS-CT ? Oui mais, comment ça marche ...?!

Lors du stage du 26 janvier, un collègue a donné une définition assez explicite du CHS-CT : « *C'est lorsque l'on a un problème avec la mairie ou l'inspection et que rien ne bouge, le CHS-CT peut alors faire un diagnostic pour nous appuyer.* »

L'exemple de l'école primaire de St-Pierre d'Albigny a permis d'illustrer ces propos : un terrible problème de nuisances sonores a poussé l'équipe à saisir le CHS-CT. La conseillère de prévention a été dépêchée sur place où elle a pu faire des relevés de décibels et noter des mesures « d'inconfort ». Des préconisations ont ensuite été envoyées à la mairie, concernant notamment le besoin criant de travaux. Cela n'a pour l'instant pas été suivi d'effet mais la mairie envisagerait des travaux et il y a désormais une trace écrite dans le DUER (voir page 9) et notre administration ne pourra pas dire qu'elle ne savait pas...

Après une visite, le CHS-CT envoie ainsi son avis à l'administration. Le DASEN transmet aux collectivités territoriales pour qu'elles tiennent compte de ces préconisations. Les CHS-CT du public ont malheureusement moins de pouvoir que leurs homologues du privé. Ils votent des avis que l'administration n'est absolument pas obligée de suivre. Cependant, elle y est fortement incitée, car si d'aventure un problème ultérieur survenait, sa responsabilité pourrait alors être engagée...

Comment fonctionne t-il ?

Un des aspects fondamentaux du CHS-CT est son travail de terrain avec des visites régulières d'établissements, écoles ou services pour recenser tous les risques et demander des remédiations à l'administration.

6

Ces visites font suite aux saisines des collègues (voire page 9). A noter que le CHS-CT peut décider de s'auto-saisir si besoin.

Le CHS-CT peut aussi mener des enquêtes suite à des accidents (suicide, harcèlement, accidents graves). Il procède également à un travail de fond (par exemple, l'édition d'un document de préconisation pour rénover ou construire une école).

Le choix fait par le CHS-CT de Savoie reste de travailler prioritairement en fonction des saisines ou de la connaissance du terrain par le travail des délégués syndicaux. Bien souvent, ces saisines font suite à une situation de crise.

L'administration, quant à elle, voudrait imposer des visites à thème. Mais pas d'inquiétude, le CHS-CT de Savoie tient sa ligne.

Mal vu par les chefs d'établissements locaux, le CHS-CT de Savoie demeure le seul à révéler des dysfonctionnements et quoiqu'en dise l'administration, n'a pas pour but de chercher des responsables ni de jouer les inquisiteurs, mais bien de mettre le doigt sur des problèmes et de provoquer des dialogues afin de trouver des solutions.

Le CHS-CT tient trois réunions par an durant lesquelles sont étudiées toutes les saisines et programmées les prochaines visites.

En cas de situation urgente (ex, suite à accident grave dans un établissement), il peut y avoir une réunion exceptionnelle.

Mais qui se cache derrière le CHS-CT ?

Ce sont des représentants du personnel (enseignants du 1er et du 2nd degré). La composition est issue des élections professionnelles. Dans l'Éducation Nationale, les membres du CHS-CT ont un volant de décharges très restreint par rapport au privé (par exemple, Luc Bastrentaz, le secrétaire départemental dispose uniquement de 2h00 par semaine !)

Il est important de noter qu'il y a, en Savoie, un véritable travail intersyndical et que l'unité des représentants du personnel est réelle, donnant un réel poids au CHS-CT. Ce n'est malheureusement pas le cas dans tous les départements, où l'administration profite de la division entre syndicats.

Le DASEN, quant à lui, préside mais n'a pas le droit de vote. Enfin, le médecin de prévention peut siéger au titre d'expert.





Comment pouvez-vous améliorer vos conditions de travail ?

En remplissant une fiche **Registre Santé Sécurité au Travail**

disponible :

Pour signaler :

- des situations présentant des risques pour les personnels et les usagers,
- des conditions de travail qui pourraient être améliorées selon vous,
- des événements accidentels,

Déposez cette fiche dans la boîte prévue à cet effet située :

L'administration ou/et la collectivité territoriale doivent apporter une réponse que vous pourrez consulter sur cette même fiche.

L'assistant de prévention,

peut vous aider à la remplir.

En saisissant le **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

de votre département à l'adresse :
chsct-sec-73@ac-grenoble.fr

Cette instance réunissant les représentants du personnel, présidée par l'Inspecteur d'Académie ou son représentant :

- participe à la prévention des risques et à la sensibilisation des personnels,
- veille au respect de la réglementation,
- procède à des visites d'établissements scolaires, d'écoles et de services,
- réalise des enquêtes suite à des accidents de travail et maladies professionnelles,
- suggère des améliorations des conditions de travail.

En participant activement et collectivement à la démarche du **Document Unique d'Évaluation des Risques. (DUER)**

En effet :

- Vous êtes les mieux placés pour parler de vos conditions de travail (locaux, outils...) et identifier les risques.
- Ces risques évalués par poste ou unité de travail permettront des avancées concrètes dans le cadre d'un programme de prévention.

En contactant le **Médecin de Prévention** **Docteur TRUC-REVERCHON** **au 04 79 69 96 76**

Pour :

- obtenir une aide suite à un problème de santé qui vous met en difficulté dans le cadre de votre travail,
- adapter votre poste en fonction de votre handicap
- obtenir une visite médicale préventive, notamment si vous êtes sur un poste exposé (exposition aux poussières, au bruit...)
- Être conseillé sur les démarches de reconnaissance d'une maladie professionnelle

**Trouvez tous les
renseignements nécessaires
sur :**

www.ac-grenoble.fr

et cliquez sur la pastille verte :



Cette affiche, réalisée par le CHS-CT Savoie doit être accrochée à la vue des collègues. Si ce n'est pas encore le cas, découpe selon les pointillés et décore ta salle des maîtres !

ZOOM SUR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs de la fonction publique ont signé le 22 octobre 2013, un accord cadre relatif à la prévention des risques-psycho-sociaux (RPS) dans la fonction publique. En application de cet accord,

chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Mais quelle est la définition de ces RPS ? Il s'agit, d'après le rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS au travail « *des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.* »

Cette définition large est désormais reconnue par l'État.

Il s'agit d'une réelle nouveauté pour le monde du travail car c'est aujourd'hui une responsabilité de l'employeur.

Actuellement, les risques physiques apparaissent de manière très détaillés dans le DUER. Les RPS, eux, restent flous et c'est pour cette raison que le CHS-CT 73 s'est chargé de ce dossier. Détailler les RPS pour aider les collègues à les identifier et à les inscrire dans le DUER devient une priorité.

L'origine des RPS peut être multiple mais ils sont intimement liés à l'intensité ou à la complexité du travail.

Un exemple, bien probant, on note 42 échelons hiérarchiques entre la décision du ministère et l'enseignant savoyard de base ! Dans les entreprises, on estime qu'à partir de 5 échelons, cette organisation devient problématique pour un sain management.

Sont répertoriées diverses situations pouvant entraîner des RPS, cela n'a rien d'exhaustif mais il s'agit là d'une vue d'ensemble assez intéressante :

* **Inadéquation des objectifs et des moyens humains** (manque d'anticipation des besoins, formation insuffisante, compétences inadaptées au poste)

* **Inadéquation des objectifs et des moyens techniques**

* **Multiplicité des tâches**

* **Difficultés de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle** (imprévisibilité des horaires, multiplicité des réunions, horaires atypiques, extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail)

* **le manque d'autonomie dans l'organisation du travail**

* **les interruptions fréquentes d'une tâche pour une autre**

* **l'ennui au travail ou « bore out »** (impossibilité de mettre en œuvre ou d'accroître ses compétences)

* **le manque de travail en équipe et de soutien de la part des collègues**

* **les tensions relationnelles avec la hiérarchie**

* **le manque de reconnaissance du travail** (par l'institution, par la hiérarchie directe, par les pairs, par le public)

* **les tensions relationnelles au travail** (comportements inadaptés, harcèlement, violence verbale et physique)

* **les tensions relationnelles avec les élèves**

* **les tensions relationnelles avec les personnes extérieures** (parents, mairie, ...)

* **la confrontation à la souffrance d'autrui**

* **la gestion et le maîtrise des émotions**

* **l'Insécurité socio-économique** (temps partiel subi, difficulté liée à l'évolution de carrière, fin de carrière, mutations, éloignement familial, manque de mobilité)

* **la conduite du changement** (manque d'anticipation du changement, manque d'information et d'explication sur le changement, formation insuffisante ou inadaptée)

La fiche reproduite ci-dessous est un exemple de fiche RSST. Le CHS-CT de la Savoie a produit une fiche plus fonctionnelle, à retrouver sur notre site internet.



Récépissé :
N° de l'école :
Date :
Nom :

Fiche "santé et sécurité au travail" - 1^{er} degré

Relevé d'observations
Année scolaire 20.. - 20..

Circonscription de l'Éducation Nationale :

École :

Commune :

Nom et prénom du responsable hiérarchique (IEN) :

Le registre d'hygiène et de sécurité doit être mis à la disposition de tous les agents et usagers afin de pouvoir consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Tout agent (ou usager) peut inscrire toutes les observations et toutes les suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Assistant de prévention chargé du suivi du registre pour la circonscription :
Nom et prénom

Nom du Directeur :

→ **Nom et prénom de l'agent ou de l'utilisateur :**

Date : Heure : Page du registre :

Lieu et faits à signaler :
.....
.....
.....
Signature

→ **Suggestions éventuelles relatives à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail**
.....
.....
.....

Vu et pris connaissance de la fiche : le référent : date et visa

Observations (éventuelles) par le responsable hiérarchique et suites données :
.....
.....
.....

Date : Signature de l'IEN : Signature de l'Assistant Local de prévention :

→ **Examen du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental :**
Date :

Avis (éventuels) du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental :
.....
.....
.....

N° de fiche : / N° envoi :

Le Registre « Santé et Sécurité au Travail »

pour une action rapide et une traçabilité

Ce document est obligatoire. Les fiches RSST et doivent être accessibles aux personnels ET aux usagers. Le registre doit être dans un lieu neutre de l'établissement et sert à signaler l'existence d'un risque, ou de faire des propositions d'amélioration des conditions de travail.

Il se présente sous la forme d'un classeur qui contient toutes les fiches remplies, numérotées et archivées. Il doit être disponible dans l'établissement et consultable par quiconque (éventuellement par le CHS-CT en cas de visite).

Une fiche est remplie par initiative individuelle (éventuellement collective). Après l'avoir complétée, il faut le signaler au directeur, qui se doit de la transmettre à l'agent de prévention (le CPC EPS), qui la transmet à l'IEN ou à la mairie (ou aux deux), en fonction de la compétence pour régler le problème.

Il y aura alors obligatoirement une réponse écrite, laissant une trace et donc un moyen de pression pour obtenir des solutions.

Le DUER

pour une action à long terme

C'est un outil qui s'élabore collectivement afin d'établir un plan de prévention des risques. Il s'agit d'y référencer les risques « à long terme », de les hiérarchiser et d'établir des stratégies de prévention, voire de suppression. Il y a un DUER par circonscription, alimenté par chaque école. Un collègue référent (souvent le directeur) est chargé de remplir le DUER en concertation avec ses collègues. Les référents DUER de chaque circonscription sont (à leur corps défendant) les CPC EPS. C'est application est importante, car c'est le seul moyen de faire remonter par écrit les risques liés aux personnels, notamment les RPS.