

**Bilan du stage de formation syndicale
« conditions de travail : santé, sécurité,
souffrance »
organisé par SUD Éducation 22
le vendredi 9 mars 2012**



30 participants : profs de collège/lycée général ou professionnel, CPE, PE, surveillant-e-s, retraité-e-s.

1- Présentation

La souffrance au travail peut toucher tous les personnels, même ceux qui a priori ne semblent pas rencontrer de difficultés avec leur hiérarchie, leurs élèves, leurs collègues et/ou leur santé. Il semblerait que les chefs d'établissement ne connaissent pas les textes. A nous de nous en emparer collectivement, de les faire connaître et de les utiliser.

2- Tour de table « témoignage »

CPE :

- conflit avec le chef
- difficulté de se positionner par rapport au chef

Surveillants :

- contrat précaire
- isolement

Enseignants (PLC, PLP, PE) :

- pression hiérarchique, inspection arbitraire, infantilisation
- élèves difficiles : peu de soutien de l'institution
- absence de formation (vacataires, contractuels mais aussi « masterisés »)
- avalanche de textes, de demandes administratives, de réunions ...
- enchaînement des réformes, des programmes
- situation schizophrénique : appliquer des réformes qu'on ne partage pas, des programmes qu'on sait destructeurs et inutiles
- la pédagogie est évacuée
- charge de travail supplémentaire : aide personnalisée, loi handicap, ...
- le 1er degré a particulièrement « morflé » ces dernières années : notre mission d'enseignants est complètement dévoyée (évaluationnisme aiguë, programmes réacs de 2008, aide personnalisée, suppressions de postes, ...)
- augmentation du nombre de collègues se mettant à temps partiel pour réussir à faire leur travail correctement ET « tenir le coup ». Cela multiplie également le nombre de postes fractionnés, générant à leur tour des conditions de travail difficiles.

- difficultés matérielles et environnementales dans les classes, les ateliers ou les gymnases : trop chaud/froid, fuites diverses, odeurs, bruits, effectifs, gaz, poussières, ...
- TICE : sollicitation permanente (même le dimanche), flicage
- fatigue, « course » permanente
- déconsidération
- pas de lieux de parole
- absence de médecine du travail

3- Constat(s)

Enseigner donne encore, dans la majorité de la population, l'image d'un métier facile... Et pourtant :

- beaucoup de troubles musculo-squelettiques (TMS)
- problèmes circulatoires (station debout, piétinement, ...)
- allergies (poussières, peintures, ...)
- problèmes cardiaques
- stress, épuisement, fatigue nerveuse, burn-out,
- double journée pour les femmes
- taux important de suicides
- méthodes managériales et pression psychologique

Pourquoi les enseignants acceptent-ils tout cela ?

4- Interprétation anarcho-syndicaliste de l'expérience de Weiss (1971)

« **Agir individuellement face à une attaque pour la faire cesser permet « d'aller mieux ».**

Chacun doit prendre en charge sa défense individuelle en luttant sur son lieu de travail. Il existe des outils pour cela.

On ne doit pas tout attendre des organisations syndicales. Le syndicat ne doit pas tout faire, ou faire à la place de. Il doit accompagner le/la collègue dans sa défense, fédérer les luttes et permettre des actions collectives.

5- Les outils de défense

Textes de base : [décret n° 82-453 du 28 mai 1982](#), complété par le [décret n° 2011-774 du 28 juin 2011](#)

Le Registre Santé Sécurité au travail (RSS)

Ne pas hésiter à l'utiliser. Ce document a valeur juridique. Les réponses du chef doivent y être écrites et datées. Pour avoir de meilleures chances de gagner, le « problème » doit y avoir été inscrit. On doit y décrire les faits et uniquement les faits : pas de subjectivité, pas de jugement. Le RSS doit être consultable et « remplissable » dans un endroit « neutre », en dehors de toute pression hiérarchique éventuelle. On peut y noter pratiquement tout : pas de PQ dans les chiottes, gamin insultant, température trop froide, ... même les choses qui pourraient nous sembler négatives : torgnole à un gamin, impulsivité, ...

Il existe également le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) ([décret n°2001-20016 du 5 novembre 2001](#)): c'est le chef de service (recteur, DA, chef d'établissement, président, directeur administrateur) qui l'établit, si possible en collaboration avec le conseil d'école ou d'administration. On peut photocopier la page qui nous concerne. Dans le 1er degré : on peut le photocopier et l'envoyer à l'IEN si le maire ne fait rien. Il est révisable tous les ans. C'est un document de référence.

La visite médicale de prévention ([article R. 4624-16](#), [R. 4624-28](#))

Toute demande (écrite et individuelle) faite au médecin de prévention doit obtenir une réponse positive : « les médecins de prévention sont à nos ordres ! » Une circulaire rectorale sur ce sujet paraît chaque année vers début avril.

Attention au trio infernal (médecin du rectorat, DRH et service d'assistance) : ne jamais les rencontrer seul, ne pas évoquer une situation passée mais la situation actuelle.

Attention également à l'attitude de la MGEN : elle a signé deux conventions avec le MEN pour en quelque sorte se substituer aux obligations légales de l'état en matière de santé.

Le Registre des Dangers Graves et Imminents et le droit de retrait ([L. 4131-1](#) et suivants)

Le remplir, le photocopier et le donner au chef. Et on attend la venue de l'inspecteur de l'hygiène et de la sécurité (IHS) qui « statue ». Dans le 2d degré : les agents ne doivent jamais signer et/ou remplir le « Cahier de Travaux ».

Le droit de retrait est possible sur un point bien précis, pour un temps très limité (1 journée). On attend la venue de l'IHS qui conclura si oui ou non il y a danger. Ce droit de retrait s'inscrit sur le registre danger grave imminent.

Les Équipements de Protection Individuelle (EPI) ([L. 4321-1](#), [R. 4321-1](#), [R. 4323-95](#))

Ils doivent être fournis par l'employeur.

Les Commissions Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT)

1 CHSCT académique

des CHSCT locales (2d degré)

1 CHSCT départementale (1er degré)