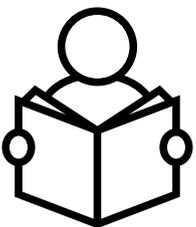


LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL



**PRÉVENIR LES RISQUES
PROFESSIONNELS, AMÉLIORER
NOS CONDITIONS DE TRAVAIL**



Un vademecum de

éducation
Sud
Gard-Lozère **Solidaires**
Union
syndicale

L'administration a des obligations envers les agent·es public·ques qu'elle emploie, notamment le fait de garantir la santé et la sécurité des personnels sur leur lieu de travail, ce qui passe par une politique de prévention de santé.

SUD éducation Gard-Lozère dénonce depuis plus de 10 ans la carence fautive de l'administration qui est incapable de mener une politique de prévention digne de ce nom. Le département du Gard n'a plus de médecin du travail, pas plus que celui de la Lozère. Dans notre académie, il ne reste plus que 1.5 médecin du travail pour environ 50 000 agent·es. Bien peu d'agent·es pourront donc accéder à une visite quinquennale de prévention car, au rythme actuel des visites, chaque agent·e peut espérer avoir une visite médicale de prévention tous les 40 ans !

En tant qu'agent·es de la fonction publique (et contractuel·les) nous avons des obligations certes mais aussi des droits. Notre employeur a des obligations pour garantir nos conditions de travail et prévenir les effets des risques professionnels. Certains personnels exposés à des risques particuliers, dont l'état de santé nécessite un suivi particulier, ou en situation de handicap, devrait pouvoir bénéficier d'un suivi de prévention anticipé et renforcé, or ce n'est pas le cas dans l'Académie de Montpellier. **SUD éducation Gard-Lozère revendique le recrutement urgent de médecins du travail et exige que la préconisation interministérielle d'un médecin du travail pour 2500 agent·es soit respectée !**

C'EST LA LOI !

La visite médicale d'aptitude est obligatoire lors de l'embauche puis, tous les cinq ans. Cette visite doit être demandée auprès du service santé du rectorat.

Références

- Article 24-1 du 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 (pour l'ensemble des personnels)
- Article 24 du 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 (suivi particulier de certains personnels)

QUELS SONT LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

Risques matériels et environnementaux

- Manque d'éclairage
- Sol glissant
- Pas de savon dans les sanitaires
- Sortie d'école dangereuse
- Plus d'élèves que de places
- Trop chaud / trop froid dans les locaux
- Manque d'aération, volume d'air insuffisant
- Environnement trop bruyant
- Matériel insuffisant ou de mauvaise qualité
- Équipements collectifs inappropriés ou insuffisants
- Équipements de Protection Individuelle manquants
- Locaux insalubres
- Présence d'amiante, de radon



UN DOCUMENT DE RÉFÉRENCE : LE DTA

L'amiante est un matériau hautement cancérigène qui peut provoquer des maladies mortelles. En France, il est interdit depuis juillet 1997. C'est un véritable problème de santé publique. 85% des écoles et établissements ont été construits avant cette date, or l'amiante étant un super isolant il y en a donc dans la plupart d'entre eux. Emparons-nous collectivement du DTA (Document Technique Amiante) et exigeons de notre employeur que la signalétique sur la présence d'amiante dans les bâtiments soit obligatoire. **SUD éducation Gard-Lozère a lancé une campagne contre l'amiante en milieu scolaire pendant l'année 2023-2024 et la poursuit. Pour SUD éducation Gard-Lozère, l'amiante doit être purement et simplement retiré de tous nos lieux de travail.**

Référence

Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique

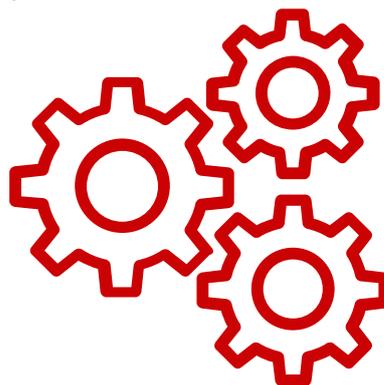
Pressions et violences au travail

- Harcèlement, sexuel ou moral
- Manque de respect de la part de la hiérarchie
- Mise en difficulté par un/des élève(s)
- Refus d'un droit, manque de personnel
- Demande de travail supplémentaire
- Ton inapproprié de la part du chef
- Pression hiérarchique
- Injonctions contradictoires
- Agression verbale



Risques liés à l'organisation du travail

- Sous-effectif des personnels
- Non remplacement des personnels
- Remplacement ponctuel d'un-e collègue absent-e
- Accueil dans la classe des élèves d'un- e collègue non remplacé-e
- Charge de travail supplémentaire
- Réformes pléthoriques (le changement permanent génère de l'épuisement et de la déstabilisation)
- Demande de réalisation de tâches non conformes au métier
- Décisions imposées sans concertation avec l'agent-e
- Multiplication des tâches
- Emploi du temps sanction
- Non-respect des horaires : empiétement du travail sur la sphère privée
- Tentative d'imposer plus d'1h supplémentaire
- Evaluation / inspection malveillante
- Refus d'accorder une formation
- Refus non justifié d'accorder une autorisation d'absence
- Digitalisation du travail (invasion numérique)
- Messagerie professionnelle (mails reçus à toute heure)
- Cahier de texte numérique (Pronote)
- Espace Numérique de Travail (ENT)
- Appel des élèves en ligne
- Bulletin scolaire numérique
- Livret scolaire unique
- M@gistere



QUE SONT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ?

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les 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, issue du rapport d'un collège d'expert·es présidé par Michel Gollac, met l'accent sur les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui peuvent avoir des répercussions sur la santé.

Pour SUD éducation Gard-Lozère, la lutte contre les risques psychosociaux va de pair avec l'établissement d'un rapport de force avec la hiérarchie qui nous permette de renverser la vapeur et de se réapproprier notre outil de travail. L'employeur met la poussière sous le tapis en permanence sur le sujet : toutes les réformes brutales qu'il nous a imposé depuis Blanquer sont très fortement génératrices de RPS, face à cette brutalité, seule l'organisation collective nous permettra de nous défendre et d'améliorer nos conditions de de travail.

LE DUERP, UN DOCUMENT D'ÉVALUATION

Selon les articles R4121-1 et R4121-2 du code du travail, les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agent·es sont exposé·es et de les répertorier dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués. Le DUERP doit être soumis au vote en CA chaque année et présenté avec le PAPRIPACT (voir p. 6).

SUD éducation Gard-Lozère constate qu'un certain nombre de ces DUERP ne sont pas faits et qu'en règle général le document est rapidement oublié. Nous rappelons qu'il est de la responsabilité des chefs de service (chef-fes d'établissement et IEN) de veiller à leur réalisation et à leur actualisation. Le DUERP est un outil important pour la défense des conditions de travail, et en particulier pour faire cesser les risques professionnels.

LE PAPRIPACT, UN DOCUMENT DE PRÉVENTION

Alors que le DUERP sert à identifier les risques, le PAPRIPACT est l'application des actions de prévention des risques professionnels identifiés dans le DUERP. En effet, l'employeur a l'obligation de mettre en place une politique de prévention des risques professionnels efficace. DUERP et PAPRIPACT sont ainsi les deux faces d'une même pièce de la prévention des risques professionnels au travail. **Pour SUD éducation Gard-Lozère, c'est à nous localement de nous emparer de la question des conditions de travail pour imposer un plan de prévention annuel dans les établissements et les circonscriptions.** Les orientations stratégiques ministérielles font de la réalisation des plans locaux de prévention des risques professionnels un des enjeux de la politique de prévention. Ces plans de préventions doivent servir à améliorer nos conditions de travail qui ne cessent de se dégrader.

Références

DUERP

- Articles R4121-1 et R4121-2 du code du travail
- Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique

PAPRIPACT

- Plan santé au travail pour la Fonction Publique 2022-2025
- Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique

UN OUTIL POUR ALERTER

RSST : UN REGISTRE INCONTOURNABLE

Le Registre Santé et Sécurité au Travail est un registre obligatoire qui doit être accessible à l'ensemble des agent·es (personnels agent·es de l'administration ou de la région, AED, AESH, AVS, animateur·ices du service civique, contractuel·les, infirmier·es, professeur·ses...). Les usagè·es (parents, élèves, intervenant·es extérieures) peuvent aussi déposer dans un RSST distinct de celui des personnels (matérialisé). Le RSST permet aux personnes de signaler tout manquement dans les dispositifs de protection sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de risques matériels ou psychiques. Le RSST est réputé juridiquement infalsifiable, et il n'y a pas de prescription pour renseigner un signalement. Le/la chef·fe de service a l'obligation de répondre au signalement en expliquant les mesures qu'il a pris pour remédier à la situation.



Le RSST est accessible à l'adresse :

si2d.ac-montpellier.fr/rsst

Les signalements doivent rester le plus factuel possible, sans jugement ni interprétation, avec une date et une heure.

**Pour renseigner le RSST,
flashez ce QR code !**

N'hésitez pas à transmettre vos signalements (fiches RSST) pour suivi au syndicat de votre département ou aux élu·es académiques à l'adresse e-mail :

elus.sud.education.montpellier@gmail.com



DANGER GRAVE ET IMMINENT, DROIT DE RETRAIT : DE QUOI S'AGIT-IL ?

RDGI : QU'ES AQUO ?

Le Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI) est un document obligatoire qui n'existe qu'au format papier mis en place par l'administration qui permet de consigner à l'écrit et de manière individuelle les expositions à un danger pour sa santé et sa sécurité. Il doit être accessible aux agent·es et utilisé si un danger matériel ou psychique peut de façon imminente entraîner à court ou long terme un risque grave pour la santé et/ou la sécurité des agent·es. Ce registre, encadré par le 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, doit être accessible à tous les personnels.

Le RDGI (Registre Danger Grave et Imminent) doit être rempli avant d'exercer son droit de retrait. N'hésitez pas à transmettre une copie de vos signalements DGI au syndicat.

DROIT DE RETRAIT : POURQUOI ET COMMENT ?

On exerce son droit de retrait pour se retirer d'une situation dont on a un motif raisonnable de penser qu'elle constitue un danger pour sa santé et/ou sa sécurité. ⚠ **Attention, en se retirant de la situation dangereuse, il ne faut mettre personne en danger. Il ne faut pas laisser des élèves seul·es sans surveillance.** Dans l'exercice du droit de retrait, la question du rapport de force est importante, l'administration aura plus de mal à exercer une pression sur un collectif que sur une personne isolée. Elle doit répondre matériellement et apporter des solutions concrètes. Ces réponses doivent être écrites. Tant qu'une réponse écrite n'a pas été formulée au droit de retrait de la part de la hiérarchie et notamment qu'un ordre explicite de reprise du travail n'a pas été donné, l'agent·e peut rester en situation de retrait. Si l'administration refuse le droit de retrait, il faut engager une action en référé devant un juge administratif. **Prévenez immédiatement SUD éducation Gard-Lozère quand vous utilisez votre droit de retrait, afin d'être accompagné·es.**