

Santé et Sécurité au travail

Guide Pratique pour faire vivre nos droits

Pour nous
contacter

SNUipp - FSU 87

24 bis rue de Nexon 87000 Limoges Tél : 05 55 43 27 30

Portables : 06 71 64 13 33 et 06 79 00 81 72

e-mail : snu87@snuipp.fr Site : <http://www.87.snuipp.fr>

IL FAUT
VOIR GRAND
POUR LES
ENFANTS

U.
F.S.U.

L

es conditions d'exercice de notre métier ont subi de graves dégradations au cours de ces dernières années :

→ **dégradations liées à des décisions politiques et budgétaires** : hausse des effectifs dans les classes, intégration d'élèves présentant des troubles parfois graves sans personnel spécialisé, destruction des RASED, effets d'annonces destructeurs des différents Ministres se succédant...

→ **dégradations liées à l'évolution de la Société** : judiciarisation, perte progressive de la notion de respect... Ces évolutions ont des conséquences directes sur nos métiers, et donc sur notre activité syndicale : difficultés avec des enfants ingérables, problèmes avec des parents engendrant des difficultés professionnelles et personnelles, sentiment d'isolement, de manque de soutien de la hiérarchie... Nombreux sont les collègues qui nous saisissent sur ces questions, qui nous demandent aide et accompagnement.

L'accord du 20 novembre 2009 sur la Santé et la Sécurité au travail vise à améliorer nos conditions de travail.

La prévention des risques psycho-sociaux (RPS) en est un des axes principaux.

L'administration a aussi des devoirs, nous avons aussi des droits et des outils... encore faut-il les connaître pour pouvoir s'en servir ! Nous devons reprendre la main sur l'amélioration de nos conditions de travail.

C'est à cet effet que nous* avons réalisé ce petit guide, non exhaustif !

Liliane Raynaud, Co-secrétaire de SNUipp-FSU 87, membre du CHSCT 87
Nicolas Villacampa, membre du SNUipp-FSU 87, Secrétaire du CHSCTD87

* guide réalisé avec l'aide précieuse d'Armelle Chavagnac

VIOLENCES ET INCIVILITES AU TRAVAIL

Les violences et incivilités au travail figurent parmi les multiples facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé et au bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale. Ces phénomènes doivent donc être évités, combattus et condamnés à chaque niveau de l'institution scolaire.

« Tous les personnels, en exercice dans les services ou établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, quels que soient leur activité et leur niveau hiérarchique, peuvent se trouver confrontés à des phénomènes de violence ou d'incivilités au cours de leur vie professionnelle. »



**Comment se manifestent les violences et incivilités au travail ?
Quelles en sont les causes ?**

Les violences survenant dans le cadre du travail

...peuvent prendre différentes formes et avoir des causes multiples:

Le harcèlement sexuel ou moral, les agressions physiques ou verbales, les insultes, brimades, intimidations sont des formes de violence qui peuvent survenir au cours du travail. Les conflits entre collègues ou entre agents et responsables hiérarchiques pour des motifs d'ordre personnel ou résultant de l'organisation du travail ou des conditions de travail peuvent engendrer des manifestations de violence.

Les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques peuvent être exercées par les personnes fréquentant les services ou les établissements de l'éducation nationale (usagers, élèves, parents d'élèves...) ou par des personnes extérieures s'introduisant sur les lieux de travail.

Les incivilités se produisant dans le cadre du travail

telles que, par exemple, les impolites, les attitudes irrespectueuses ou la transgression de règles communes sont plus complexes à identifier et à évaluer. Elles contribuent néanmoins à la dégradation du climat de travail et rendent difficile la vie en commun.

Quelles peuvent être leurs conséquences sur la personne qui en est victime ?

En portant atteinte aux droits et à la dignité de la personne, les violences et les incivilités au travail peuvent se traduire par un mal-être au travail ou une altération de la santé physique ou mentale.

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique (la protection fonctionnelle) qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire. (...) La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Quels sont mes droits ?

- ➡ La protection statutaire vise à assurer la continuité du service public en protégeant les hommes qui l'assurent. Souvent, lorsqu'un agent public est victime d'attaques ou de menaces à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ce n'est pas l'agent qui est visé mais la collectivité.
- ➡ La protection est due aux agents publics lorsque les attaques sont en rapport avec les fonctions exercées par l'agent. Cette protection s'applique lorsque les atteintes ont des causes extérieures (agressions suite à une intrusion dans l'établissement...) ou internes (harcèlement...).
- ➡ La prise en charge de dépenses au titre de la protection fonctionnelle ne concerne que des dépenses utiles. L'administration apprécie le montant des frais qu'elle prend en charge au titre de la protection fonctionnelle.

Que dois-je faire si je suis victime de violences au travail ?

J'informe immédiatement mon IEN , l'Autonome de Solidarité, le SNUipp-FSU 87.
Je renseigne le registre « Santé sécurité au travail ».

J'adresse un courrier à l'Inspecteur d'académie-directeur des services départementaux de l'éducation nationale, par la voie hiérarchique établissant un rapport des faits et une demande de mise en œuvre de la protection fonctionnelle. Cette demande remontera au bureau juridique du rectorat, via le cabinet de l'IA et le Secrétariat Général du rectorat. La réglementation ne prévoit aucun délai pour solliciter la protection fonctionnelle, mais il est préférable de ne pas attendre pour agir. Si la demande est validée, l'Administration prendra en charge les frais liés, sous certaines conditions : voir le dossier « protection fonctionnelle ».



Je peux aussi déposer une plainte, sous les conseils de mon avocat ou celui de l'Autonome de Solidarité, au commissariat de police ou à la gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la république ; **j'en informe l'Inspecteur d'Académie.** La prise en charge des frais de justice et l'obtention des réparations éventuelles dépendent de l'accord préalable du recteur d'académie. (si vous avez demandé la protection fonctionnelle).

Quels sont les devoirs de l'Administration ?

L'administration doit définir les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'effectivité de la protection fonctionnelle : lettre d'admonestation à l'auteur des faits incriminés, entretien de l'autorité hiérarchique de l'agent attaqué avec l'agresseur, action en justice directe de l'administration, soutien juridique et financier en cas d'action directe en justice.

L'Inspecteur d'académie de la Haute Vienne a décidé d'installer une cellule départementale d'appui et d'accompagnement aux écoles (CD2A). Cette cellule, placée sous l'autorité de l'Inspecteur d'académie, sera saisie le cas échéant par l'IEN de la circonscription concernée qui, en contact avec les équipes enseignantes de l'école restera le pilote de son intervention.

« Victime de violences verbales ou physiques au travail :

NE RESTEZ PAS ISOLE !

Personnes à contacter

L'IEN : numéro selon votre circonscription !

Le SNUipp-FSU 87 : 05 55 43 27 30 ou 06 79 00 81 72 ou snu87@snuipp.fr

L'Autonome de Solidarité : 05 49 41 3172

Le service de médecine de prévention du Rectorat (05 55 11 41 88)



Protection fonctionnelle Kesako

Principes

Le principe de la protection fonctionnelle est posé par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dont le premier alinéa dispose que :

« **Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales** »

Cette protection est justifiée par la nature spécifique des missions confiées aux agents publics qui les exposent parfois, dans l'exercice de leurs fonctions, à des relations conflictuelles avec les usagers du service public et qui leur confèrent des prérogatives pouvant déboucher sur la mise en cause de leur responsabilité personnelle, civile ou pénale.

La protection est due aux agents dans deux types de situations.

Les agents publics doivent pouvoir bénéficier de la protection de l'administration

En cas d'attaques dont ils sont victimes à l'occasion de leurs fonctions.

Ainsi en dispose le troisième alinéa de l'article 11 : « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant le préjudice qui en est résulté ».

Si leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions.

Le quatrième alinéa de l'article 11, introduit par la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, prévoit que « La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ».

En dehors de ces hypothèses, les agents publics bénéficient d'une garantie contre les condamnations civiles prononcées à raison d'une faute de service. Le deuxième alinéa de l'article 11 dispose en effet que :

« **Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour une faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.** »



Le SNUipp-FSU

vous ouvre la voix

Rejoignez nous, ensemble

nous serons plus

FORTS

Dans quels cas demander la protection fonctionnelle

Les enseignants peuvent être soumis à différentes agressions : verbales, physiques...

Il existe un certain nombre d'atteintes faites aux enseignants visées par la loi : menaces, violences, voies de faits, injures, outrages, diffamation, dénonciation calomnieuse... pour lesquelles l'enseignant peut, et doit même, porter plainte (voir différents articles du code pénal : 433-5 ; 222-17 ; 222-12 ; 222-13 ; 226-10...) Ces agressions sont répréhensibles aux yeux de la loi et donnent lieu à des condamnations qui peuvent être fortement dissuasives.

Toutes ces atteintes lorsqu'elles sont adressées à une personne chargée d'une mission de service public dans l'exercice de ses fonctions ouvrent droit à la protection juridique.

Il peut arriver qu'un enseignant soit mis en cause et que l'on ait porté plainte contre lui. Le quatrième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que **la protection fonctionnelle est due à l'agent public qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, que l'infraction pour laquelle il est poursuivi soit intentionnelle ou non.**

Comment demander la protection fonctionnelle : procédure à suivre

Du côté de l'agent

L'enseignant victime d'une attaque ou poursuivi devant une juridiction répressive pour faute de service doit en informer l'administration, son IEN.

A ce titre il lui appartient de formaliser sa demande de protection par un courrier adressé au Recteur de l'académie sous couvert de sa hiérarchie.

Cette demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles pour éclairer l'administration dans sa prise de décision. Spécialement, concernant les agressions physiques ou verbales, il s'agira pour l'enseignant victime de les signaler à son chef d'établissement ou IEN dans les meilleurs délais.

Renseigner le registre Santé Sécurité au Travail

- **L'agent victime de ces faits, qu'il soit ou non en service et quel qu'en soit le lieu, devra pour se voir attribuer le bénéfice de la protection, établir le lien d'imputabilité au service (lien entre le dommage subi et ses fonctions d'agent).**

Du côté de l'administration

L'administration saisie d'une demande de protection devra dans toute la mesure du possible y apporter une réponse écrite.

En cas d'acceptation du Recteur, l'administration devra indiquer selon quelles modalités elle envisage d'accorder la protection.

Le service des affaires juridiques du Rectorat s'occupe ensuite des diverses modalités.

Dispositifs de la protection fonctionnelle

L'agent est libre du choix de son avocat.

Si l'enseignant a déjà fait appel à l'avocat de l'autonome de solidarité, celui-ci peut le représenter au titre de la protection fonctionnelle. La prise en charge des frais d'avocat est assurée par le service des affaires juridiques. Toutefois l'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité de ces frais, si les honoraires de l'avocat sont excessifs, elle a la possibilité de les discuter avec lui.

L'assistance juridique est assurée lors de la procédure.

La prise en charge des frais de justice est assurée.

Des autorisations d'absence rendues nécessaires par la procédure seront accordées.

Les actions de prévention et de soutien

Les actions de prévention peuvent concerner aussi bien l'agent agressé que son agresseur. Ces actions sont mise en œuvre par l'administration selon des modalités adaptées au cas d'espèce et en fonction du contexte.

Les actions dites de prévention et de soutien en faveur de l'agent peuvent intervenir afin d'éviter la réalisation d'un dommage pour l'agent ou après la commission de l'agression, et visent à soutenir l'agent et à éviter toute aggravation du préjudice.

Elles ont pour objet d'assurer la sécurité, le soutien et la prise en charge médicale de l'agent.

Par exemple, l'administration est tenue d'apporter à l'agent le soutien moral qu'il est en droit d'attendre du fait des souffrances psychologiques causées par l'attaque dont il a été victime.

Les actions de prévention pourront également prendre la forme d'interventions directes auprès de l'auteur des attaques. Ainsi, il pourra être envisagé d'adresser une lettre d'admonestation à l'auteur de l'agression, voire de convoquer celui-ci dans les locaux administratifs.

Pour conclure

Les enseignants sont souvent affiliés à une assurance professionnelle (Autonome de solidarité) qui fournit une assistance juridique équivalente à celle accordée au titre de la position statutaire de l'agent et qui a pour avantage d'être bien plus réactive.

En effet l'assistance juridique fournie par l'administration étant souvent à géométrie variable, il peut être intéressant de faire intervenir immédiatement son autonome de solidarité et son avocat. Il existe d'ailleurs une convention de partenariat entre la Fédération des Autonomes et l'Éducation Nationale.

Autant lorsqu'il est poursuivi que lorsqu'il est victime, l'enseignant bénéficie *ès qualités* d'un certain nombre de moyens de protection dont la mise en œuvre est soumise à des règles. Mais bien souvent, les enseignants sont mal, peu ou voire pas informés de ces dispositifs. Et nos supérieurs hiérarchiques semblent parfois frappés d'amnésie partielle en ne vous rappelant pas vos droits.

« **La protection fonctionnelle ne peut vous être accordée que si **VOUS** en faites la demande personnellement, c'est à votre initiative.** »

Un homme averti en vaut deux

Il est malheureusement constaté que la judiciarisation de certains événements scolaires est en pleine expansion : le nombre de plaintes en justice déposées par les parents d'élèves a quadruplé en 10 ans tandis que dans le même temps celui des plaintes des enseignants doublait.

Les enseignants doivent pouvoir se défendre ! Nous n'avons pas que des devoirs, nous avons aussi des droits ! **L'heure est venue de ne plus accepter les incivilités de tout ordre comme une fatalité.**

Des personnes compétentes sont là pour vous accompagner.

Références

- Cet article est une synthèse de différents textes provenant de diverses sources.
- Articles du Code Pénal
- Articles de lois
- Articles divers de L'Autonome de Solidarité
- Droits et obligations des enseignants, dossier MAIF
- Circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 (direction générale de l'administration et de la fonction publique)



SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.



POUR SON MÉTIER.
POUR SOI-MÊME.
POUR LES ÉLÈVES.



CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUTILS À NOTRE SERVICE

Le registre santé et sécurité au travail

Ce qui dit la loi



Un registre de santé et sécurité, facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment par voie d'affichage), doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Il est tenu par les assistants ou conseillers de prévention. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre. Le registre destiné au public peut être différent de celui destiné au recueil d'observations des agents.

Le chef de service(l'IEN) doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre d'hygiène et de sécurité sont pertinentes, le chef de service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par l'inspecteur santé et sécurité au travail.

D'autre part, le CHSCT dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre de santé et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions (article 60).



Où trouver un modèle de registre ?

Un modèle est disponible sur le site du Snuipp-FSU 87, rubrique CHSCT

Que puis-je consigner dans le registre « Santé sécurité au travail » ?

Tous les événements liés aux conditions de travail

... Cas d'incivilité ...

non-respect des règles de vie, non-respect du règlement intérieur, intrusion d'éléments externes à l'établissement, intrusion d'éléments externes ou internes à l'établissement dans une classe, comportement visant délibérément à mettre à mal la quiétude d'un groupe, cloisonnement au sein d'une classe, atteinte à la sécurité, dommage aux locaux et/ou au matériel, atteinte aux biens personnels et/ou collectifs ...

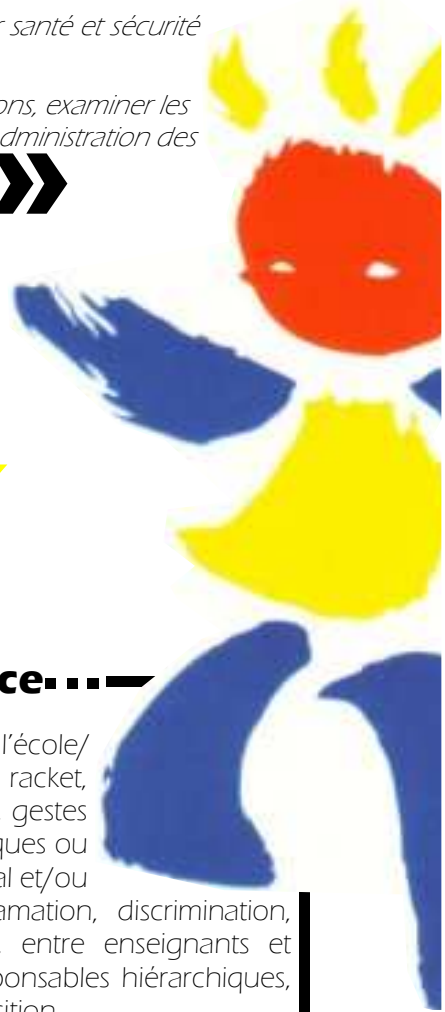
... Cas de violence ...

à l'intérieur ou l'extérieur de l'école/établissement : brimades, insultes, racket, menaces, intimidations, agressivité, gestes violents, agressions verbales physiques ou psychologiques, harcèlement moral et/ou sexuel, atteinte à la vie privée, diffamation, discrimination, conflit exacerbé entre collègues, entre enseignants et parents, entre enseignants et responsables hiérarchiques, injonction paradoxale, abus de position...

... Cas de Risques Psycho-Sociaux ...

Sentiment de malaise, mal être, stress, conflit, pression hiérarchique, multiplication des demandes institutionnelles, propos et comportements suicidaires, souffrances mentales, atteintes physiques (TSM, angoisse, troubles dépressifs, pratiques addictives, accident, etc.) ...

Suite



Autres

difficultés fortes dues au comportement d'un usager qui met en danger les élèves, les personnels, exacerbations des tensions, élèves relevant d'autres structures institutionnelles...

Risques professionnels et améliorations des conditions de travail concernant :

L'environnement extérieur, l'aspect immobilier provoquant des difficultés pour l'accès au poste de travail, l'état des bâtiments, la propreté et l'hygiène, la sécurité (électricité, gaz...), produits ou matériels dangereux, chutes ou glissades, risques de maladies contagieuses ou professionnelles, ambiance de travail (éclairage, bruit, environnement, espace de travail, charges physiques et postures, travail sur écran...), manque de formation et d'information sur des les risques liés à la santé et la sécurité au travail, divers....



Mode d'emploi

Pour inscrire une remarque sur le registre de santé et de sécurité au travail, il faut :

- 1 Avoir été témoin** ou **avoir connaissance** d'un événement lié aux conditions de travail ou à un risque professionnel,
- 2 Se procurer le registre de santé et de sécurité disponible dans son établissement.** S'il n'existe pas ou si refus, contacter le SNUipp-FSU 87: 05 55 43 27 30
- 3 Renseigner** une fiche de relevé d'observation et de suggestion :
 - le premier feuillet sera transmis au supérieur hiérarchique, (IEN)
 - le second à l'assistant de prévention de la circonscription (le CPC EPS pour les écoles)
 - le troisième sera transmis au secrétaire du CHSCT-D*. (chsctd-sec-87@ac-limoges.fr)
 - le quatrième feuillet restera dans le registre santé et sécurité.
- 4 J'envoie une copie** aux représentants du SNUipp-FSU 87 (24 bis rue de Nexon 87 000 Limoges)

CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUTILS à NOTRE SERVICE

Le registre Danger Grave et imminent

Ce qui dit la loi

« A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial mentionné à l'article 5.8 et tenu sous la responsabilité du chef de service (l'IEN).

Le registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (Inspecteurs santé et sécurité au travail et, le cas échéant, inspecteurs du travail)

Dans quel cas remplir une fiche registre « Danger Grave et imminent »?

Voir le modèle mis en ligne, sur le [site du Snuipp-FSU 87](#), rubrique CHSCT ou sur le site du Rectorat, tout y est expliqué !

Qui tient le registre?

Le registre est tenu sous la responsabilité de l'IEN de circonscription. En revanche, les fiches à remplir sont dans le modèle mis en ligne (voir ci-contre).

Mode d'emploi

- 1 Se procurer une fiche de signalement d'un danger grave et imminent** (disponible sur le site du Snuipp-FSU 87, rubrique CHSCT), **ou contacter un membre** du CHSCT (les membres du CHSCT sont habilités à faire le signalement, dès lors qu'ils sont saisis par un agent.)
- 2** Après l'avoir remplie, je l'envoie au supérieur hiérarchique, (IEN)
- 3** Je transmets une copie au secrétaire du CHSCT-D*. (chsctd-sec-87@ac-limoges.fr ou FSU 87 24 bis rue de Nexon 87 000 Limoges, à l'attention de Nicolas Villacampa)
- 4 J'envoie une copie** aux représentants du SNUipp-FSU 87 (24 bis rue de Nexon 87 000 Limoges)

HYGIENE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT-D, une instance nouvelle

Qu'est-ce que le CHSCT?

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels de l'Education nationale (sur le modèle des CHSCT des entreprises privées). Il fournit des informations aux comités techniques et a une mission d'analyse des risques sur le lieu de travail. Il propose des actions de prévention. Il s'appuie sur le Code du Travail. Il fait entendre la voix des personnels et fait des propositions.

Il existe un CHSCT Académique et un CHSCT Départemental :

Le CHSCT Académique

Composé du Recteur, de la DRH et de **représentants du personnel**, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives sur la base des élections professionnelles.

Actuellement, la **FSU** (*Snes, Snep, Snuép, Snuipp, Snics, Snasub*) a **5 sièges** sur 7 et l'**UNSA** **2** sièges.

Le CHSCT Académique comporte également comme membre de droit des experts des différents champs concernés, comme le médecin de prévention (en attente de recrutement), la conseillère technique de service social, ou le médecin conseil. L'inspecteur santé et sécurité au travail est prévenu de chaque réunion et peut y assister.

Secrétaire du

CHSCTA 
F.S.U.

Patricia Barbaud-Vauray
(Professeure certifiée membre de la FSU- Collège de COUZEIX)
05.55.39.26.26. les matins
chsa@limoges.snes.edu

Le CHSCT Départemental

Composé de Monsieur l'IADASEN, du responsable de la gestion des personnels et de représentants du personnel (**actuellement 4 FSU, 3 UNSA**).

Au CHSCT-D peuvent siéger les mêmes personnalités qu'au CHSCT-A

La liste des représentants aux CHSCT est disponible sur le site de l'IA et du Rectorat (rubrique personnels)

Secrétaire du

CHSCT-D 87 
F.S.U.

Nicolas Villacampa
(Professeur des Ecoles - Ecole Jean Gagnant Saint Priest-Taurion, membre du SNUipp-FSU) .
Tel : les mardis et vendredis :05 55 01 28 37
chsctd-sec-87@ac-limoges.fr

« Les équipes du CHSCT-A et du CHSCT-D sont à votre écoute et à votre disposition .

N'hésitez pas à les contacter ! »

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Dans le cadre du Code du Travail dont la 4^e partie est applicable à la Fonction Publique, **tout employeur doit assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs** par une démarche de prévention basée sur l'évaluation des risques professionnels. A ce titre, il a obligation, depuis 2001, de faire lister dans un Document Unique (DUERP) le résultat de l'évaluation des risques.

Les accords Fonction Publique de 2009 imposent aux employeurs de mettre en oeuvre une politique d'amélioration des conditions de travail, et, à ce titre, mettre en place des actions de prévention. Selon l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « **Les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** ». Il organise une traçabilité des risques qui peut être très utile pour la reconnaissance de maladies ou d'accidents professionnels.

L'évaluation des risques, notamment au travers de la mise en place du DUERP, constitue donc une obligation des responsables académiques (Inspecteur d'Académie, Recteur). **Ce document engage la responsabilité de l'Administration** : *tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est « une faute inexcusable » (Cour de cassation).*

Au vu de la jurisprudence administrative, **l'administration pourrait voir sa responsabilité engagée dès lors que des mesures de prévention concernant la santé et la sécurité des agents ne seraient pas prises.**

Un document pour nous !

Ce sont les personnels qui sont les mieux placés pour connaître les situations qui mettent en danger leur santé (autant psychique que physique) et leur sécurité. C'est pourquoi c'est à eux et à eux seuls qu'il revient de remplir et de faire vivre ce document ; il convient de s'en saisir pour **faire remonter tout ce qui peut déboucher sur un malaise au travail, que ce soit au niveau de l'hygiène, de la sécurité mais aussi au niveau de tous les risques psycho-sociaux, incluant les conditions de travail** (charges de travail liées aux réformes, effectifs ...) aussi bien que les relations humaines (avec la hiérarchie, les parents, les élèves, les collectivités territoriales ...). Dès lors que des risques sont signalés sur le DUERP, une réponse doit être apportée.

Le DUERP : infos pratiques.

- L'Évaluation des Risques Professionnels s'intéresse aux personnels et non aux élèves.
- Le DUERP est un document rédigé par les équipes d'écoles.
- Le CHSCT-D a élaboré une grille d'aide à la rédaction du document unique; cette grille comprend 4 rubriques : Hygiène, Sécurité, Risques psycho-Sociaux, Ergonomie. Elle doit être considérée comme une aide, libre à vous de la modifier. Elle est disponible sur le site du rectorat et du SNUipp-FSU 87.
- Le DUERP est présenté en Conseil d'Ecole et adressé à l'IEC de la circonscription et au Maire.
- Le DUERP est mis à jour tous les ans, mais aussi s'il y a des modifications significatives des conditions de travail dans l'établissement.

Vos représentants SNUipp-FSU au CHSCT-D

Liliane Raynaud (école maternelle St Victurnien) 05 55 43 27 30 les **jeudis et vendredis**

Nicolas Villacampa (école élém St Priest Taurion) 05 55 01 28 37 les **mardis et vendredis**.

Santé Sécurité Conditions de travail

Pour nous
contacter

Que faire en cas de

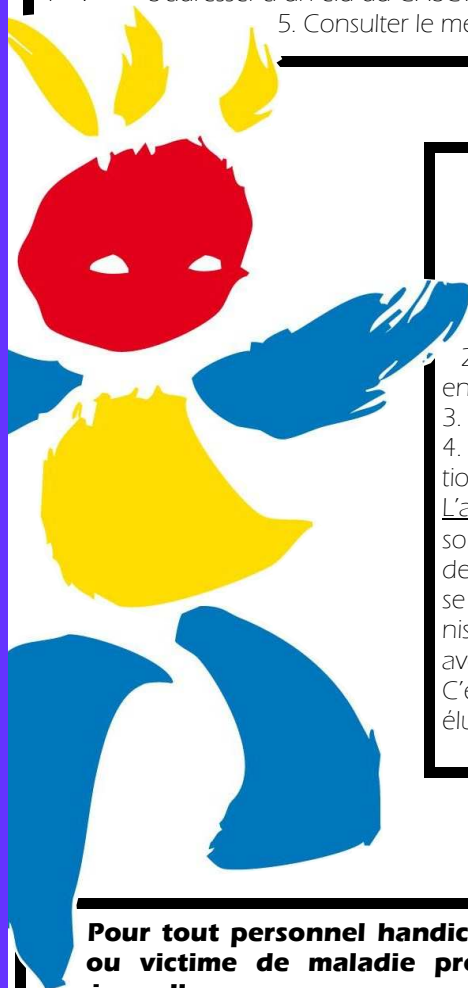
Problème relatif à la santé et à la sécurité des locaux

1. Renseigner le registre santé et sécurité au travail: voir modèle en ligne sur le site du SNUipp-FSU 87, rubrique CHSCT
2. Informer les élus du CHSCT

Que faire en cas de

Violences au travail

1. Un agent peut porter plainte.
2. Adresser un courrier à son supérieur hiérarchique en relatant les faits. Il faut prouver le lien entre l'agression et la fonction. Il est possible de demander la mise en œuvre de la protection fonctionnelle (juridique) du recteur.
3. Remplir le registre santé et sécurité au travail (modèle en ligne sur le site du SNUipp-FSU 87, rubrique CHSCT)
4. S'adresser à un élu du CHSCT pour information, et aide à la rédaction du courrier.
5. Consulter le médecin du rectorat.



Pour tout personnel handicapé, ou victime de maladie professionnelle

Contactez un membre du CHSCT afin d'étudier la situation et les procédures pour une adaptation du poste de travail.

Que faire en cas de ...

Accident du travail

1. **Accident bénin:** remplir le registre santé et sécurité au travail (modèle en ligne sur le site du SNUipp-FSU 87, rubrique CHSCT)
Accident grave: en informer l'administration, remplir les documents administratifs de déclaration d'accident et alerter les élus au CHSCT qui diligenteront une enquête.

Que faire en cas de

Danger grave ET imminent, menace directe pour la vie d'un agent

Il exerce son droit d'alerte:

1. Il alerte son autorité administrative et un membre du CHSCT.
2. Il inscrit le danger sur le registre de signalement (voir modèle en ligne sur le site du SNUipp-FSU 87, rubrique CHSCT)
3. L'administration et le CHSCT font une enquête.
4. L'administration prend des dispositions pour remédier à la situation.

L'agent peut aussi exercer son droit de retrait, mais il faut absolument que la procédure soit respectée: **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 un élu du CHSCT.

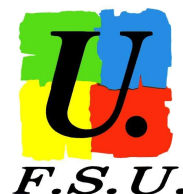
Le CHSCT peut aussi effectuer des visites de prévention dans les établissements.

Si vous pensez que l'environnement de travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail, les nouvelles technologies dans votre établissement ont une incidence néfaste sur vos conditions de travail ou votre santé, contactez un élu au CHSCT ou votre section syndicale FSU.

Vos représentants SNUipp - FSU 87 au CHSCT Haute-Vienne

Liliane Raynaud 06 79 00 81 72 ou snu87@snuipp.fr

Nicolas Villacampa (secrétaire du CHSCT Haute-Vienne): 05 55 01 28 37
ou chsctd-sec-87@ac-limoges.fr



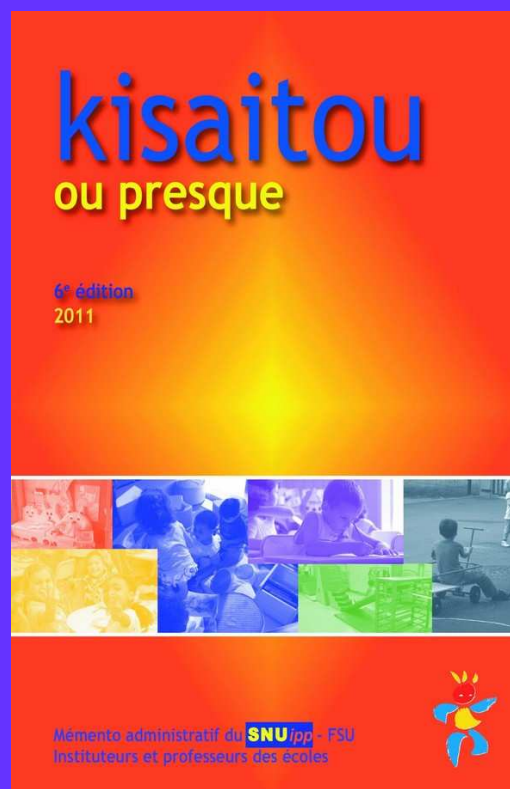
Pour connaître les textes et vos droits: Commander le KISAITOU!

Les textes évoluent suivant la volonté gouvernementale, mais aussi par l'action de tous les acteurs du monde éducatif. Le SNUipp-FSU, ses délégués du personnel, y prennent toute leur part.

Aussi trouvera-t-on, dans ce recueil administratif, les références des textes en marge à droite, leur résumé ou l'interprétation correspondante, mais également, le point de vue du SNUipp-FSU sur certaines revendications, sur des questions qui font débat ou qui posent problème.

Le CD-ROM inclus propose en outre l'intégralité des textes cités en référence, faciles à retrouver et imprimables.

Le mémento administratif du SNUipp-FSU est disponible à la section (joindre un chèque de 33€ à la commande)



Et tout le long de l'année pour vous informer



FENÊTRES SUR COURS

La revue nationale du SNUipp-FSU
Des analyses, des enquêtes, des reportages: l'école comme elle se vit!

DES BROCHURES THÉMATIQUES

Maternelle, discriminations, Plus de maîtres que de classes, inclusion, handicap...

POUR, LA REVUE NATIONALE DE LA FSU

Actualités, fonction publique, questions de société...

DES FILMS POUR DÉBATTRE

entre enseignants, avec les parents:
« Bravo, à la maternelle on apprend »,
« Une école, des élèves ».

WWW.SNUIPP.FR

le site national pour s'informer sur l'actualité syndicale et de l'École en général et sa lettre de diffusion électronique.

WWW.NEO.SNUIPP.FR

le site national des enseignants débutant leur carrière pour les infos, les ressources appropriées et sa lettre de diffusion électronique.

RETROUVEZ LE SNUIPP-FSU SUR FACEBOOK

facebook.com/snuipp

L'UNIVERSITÉ D'AUTOMNE

15^e édition de ce colloque national du 16 au 18 octobre 2015 à Port-Leucate (11).

DÈS LA RENTRÉE, AVEC VOUS, ON L'OUVRE

