

## ÉDITO



F.S.U.

### PERDRE SA VIE À LA GAGNER

La réforme des retraites met en lumière une des contradictions majeures du modèle social libéral imposé par ce gouvernement : d'un côté l'injonction à travailler jusqu'à 64 ans minimum et d'un autre côté des conditions de travail si déplorables qu'elles finissent par dégrader notre santé, nous empêchant ainsi de poursuivre une activité professionnelle dans des conditions normales.

Les risques auxquels les personnels de l'éducation sont de plus en plus confrontés sont des risques psycho-sociaux. Ils sont encore largement méconnus, même s'ils ont été listés de façon précise : exigences et intensité du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie et de marges de manœuvre, mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail, conflits de valeur, insécurité de la situation de travail. En conséquence, les situations d'épuisement professionnel (burn out) se multiplient. Si le suicide de la directrice d'école Christine Renon a eu un tel retentissement dans la profession, c'est bien parce que des milliers de collègues se sont reconnus dans sa lettre.

Le ministère est largement responsable de cette situation, non seulement à cause de sa politique de restriction budgétaire, mais aussi via les réformes récentes, qui ont en commun une déstabilisation en profondeur des personnels. Surcharge de travail, exigences irréalistes, nouvelles pratiques, le tout au service de finalités désapprouvées par la profession nous font perdre le sens de nos métiers. L'étude de rentrée du SNES est édifiante : 82 % des collègues ayant répondu ont le sentiment de perdre la main sur leur métier, 75 % ont le sentiment d'être débordés et 73 % disent être plus souvent malades qu'avant !

Dans un tel contexte, la perspective de travailler jusqu'à 64 ans en rebute plus d'un.e et paraît même impossible. Le prix d'un départ prématuré serait une forte décote. Une raison de plus de se mobiliser et de manifester contre cette réforme des retraites par points !

Nathalie FAIVRE

## Sommaire

Edito	p.1
Santé au travail	p.2-3
Solutions Santé	p.4
Fiche Registre SST	p.5-6
Travail et néo-management	p.7
Absences pour raison de santé	p.8

Mensuel de la section académique  
19 avenue Edouard Droz - 25000 Besançon  
ISSN0399 774x CPPAP 0915 S 05578  
Tel. : 03 81 47 47 90 Fax : 03 81 47 47 91  
courriel : s3bes@snes.edu  
Site : www.besancon.snes.edu

Directeur de la publication : Isabelle GUILLAUME  
Conception, réalisation par nos soins  
Impression : Studio du Square - Besançon



## SANTÉ AU TRAVAIL : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

### Principe général :

Conformément aux dispositions du code du travail (articles L. 4121-1 et L. 4121-2), **l'employeur** prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

**Au niveau local, le chef d'établissement**, par délégation, est responsable de la santé et de la sécurité au travail des personnels.

Il doit faire remonter à l'autorité compétente (DASEN, recteur, collectivité...) les informations relatives aux problèmes qu'il ne peut pas résoudre.

Un assistant de prévention doit être désigné par le chef d'établissement, en principe sur la base du volontariat. Il conseille et assiste le chef d'établissement



## S'EMPARER DES OUTILS ET ÊTRE ACTEUR AU QUOTIDIEN

### Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)



Il est mis à jour annuellement par chaque chef d'établissement. Il **répertorie l'ensemble des risques professionnels** (ce qui semble potentiellement dangereux pour la santé physique ou mentale.), dont les RPS ainsi que les mesures envisagées pour les supprimer ou les limiter (exemple équipement de protection individuelles EPI).

### La Commission Hygiène et Sécurité

(CHS)



Elle est obligatoire dans chaque lycée d'enseignement technique et chaque lycée professionnel. Vivement conseillée dans tous les collèges et lycées d'enseignement général, elle peut être mise en place par le conseil d'administration lors de sa première réunion. **En l'absence de CHS, le conseil d'administration est l'instance compétente** pour traiter des questions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité de l'établissement.

## LES ACTEURS DE L'INSTITUTION POUVANT ÊTRE DIRECTEMENT CONTACTÉ PAR LES PERSONNELS

Ces acteurs peuvent être sollicités directement par les personnels pour écoute et/ou conseils. Dans l'académie de Besançon, **le médecin de prévention est Mme Baverel**  
Mel : ce.sante@ac-besancon.fr Tel : 03 81 65 49 01

Dans l'académie de Besançon, **la psychologue du travail est Mme Jeanmougin**  
Mel : elisabeth.jeanmougin@ac-besancon.fr Tel : 03 81 65 74 12

## LA RECONNAISSANCE D'UNE SITUATION

**Si la situation impacte votre santé, notamment si il y a arrêt de travail, il faut immédiatement remplir une déclaration d'accident de service ou de travail pour une imputation éventuelle.**  
Formulaire téléchargeable : [http://www.ac-besancon.fr/IMG/doc/declaration\\_accident\\_service.doc](http://www.ac-besancon.fr/IMG/doc/declaration_accident_service.doc)

## SANTÉ AU TRAVAIL : SIGNALER UNE SITUATION



Dans votre établissement vous disposez de deux outils à mobiliser suivant le niveau de gravité. Ces deux registres doivent être facile d'accès Si cela n'est pas le cas, demandez une régularisation de la situation. En cas de refus, signalez-le au CHSCT.

**Registre Danger Grave & Imminent (DGI)** : Si un agent a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il le signale immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant, qui le consigne sur ce document. Instrument de base du droit d'alerte et le cas échéant du droit de retrait, le registre de signalement d'un danger grave et imminent impose à l'administration une réponse rapide.

**Registre Santé et Sécurité au Travail (SST)** : Il doit être à la disposition et accessible facilement par les personnels qui peuvent l'utiliser pour signaler toutes les situations de travail dégradées ou dangereuses et tout ce qui permettrait d'améliorer les conditions de travail.

Sentiment de mal être, de travail empêché

Charge mentale Stress angoisse...

Sentiment d'injonctions contradictoires

Conditions matérielles d'exercice dégradées. Ex bruit, température...

Multiplication de situations impactantes

ou tout autre éléments dont vous pensez qu'ils altèrent fortement vos conditions de santé au travail

Risques d'atteintes physiques.

Sentiment de malaise

Sentiment de harcèlement

Sentiment de manque de soutien. Sentiment d'isolement

Il n'y a pas de liste exhaustive des risques. **Ne pas attendre qu'un accident se produise** : tous les incidents, situations ou événements problématiques (matériels ou humains), ayant des conséquences sur la santé au travail et/ou potentiellement dangereux doivent être signalés.

## SIGNALER UNE SITUATION À UN CHSCT

En plus d'un signalement local ou en cas « d'impossibilité » de signaler au local via les registres, vous pouvez envoyer une copie d'une fiche SST ou DGI au CHSCT départemental et/ou académique ou les contacter via les numéros de téléphone ou Mel des secrétaires. La liste des représentants des personnels doit être affichée en salle des professeurs. La FSU est majoritaire dans les 5 CHSCT de l'académie. Pour obtenir les points de contact:

<http://www.ac-besancon.fr/spip.php?article4019>



## QUE FAIRE EN CAS DE RISQUES POUR LA SANTÉ OU DE PROBLÈMES DE SANTÉ ?

La passivité de l'éducation nationale en termes de santé au travail des personnels est consternante : rien n'est fait pour la préserver ! À titre d'exemple, le rectorat emploie deux médecins pour 7000 agents ! L'éducation nationale ne respecte donc pas le code du travail, qui prévoit une visite médicale tous les 5 ans pour tous les salariés. Il est plus que temps de mettre l'institution devant ses responsabilités. Pour cela, différentes démarches sont possibles à différents niveaux.

### Dans l'établissement :

- Demander l'affichage du lieu où est tenu le registre SST à disposition des personnels et l'affichage des contacts avec les médecins du rectorat et les CHSCT.
- Demander la tenue de réunions de la commission hygiène et sécurité en cas de problème dans l'établissement ; impulser une réflexion collective (comment accompagner les collègues atteints de handicap ou d'affections chroniques, comment prévenir l'épuisement professionnel, par exemple).
- Obtenir l'actualisation du DUERP, Document Unique d'évaluation des risques professionnels, notamment en ce qui concerne les risques psychologiques liés aux métiers de l'enseignement, rarement mentionnés (impact des réformes).

- Renseigner une fiche du RSST ou du DGI (et en informer le CHSCT), importante pour signaler l'émergence d'un problème, indispensable si la situation s'est dégradée pour prouver qu'il y a eu des alertes et en garder les traces.

- Remplir une déclaration d'accident de service si la dégradation de votre état de santé, provoquée par l'exercice de votre profession, amène à un arrêt de travail : la qualification en accident de service permet d'obtenir un remboursement des arrêts maladie à 100% jusqu'à la guérison, alors que le congé maladie ordinaire ne donne droit à indemnisation à 100% que sur les trois premiers mois pour passer à 50% sur les 9 mois suivants.

### Envers le rectorat :

Constitution d'un dossier administratif et d'un dossier médical pour prise en compte de l'état de santé à différents niveaux :

- mutations : bonification de barème
  - poste : aménagement de poste, allègement de service, mi-temps thérapeutique, poste adapté
- Possibilité de préconisations du médecin conseil par rapport à l'organisation du travail (emploi du temps) sur dossier médical.

## HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL : LE RECONNAÎTRE ET RÉAGIR

Tout différend ou conflit professionnel ne relève pas nécessairement du harcèlement, et la première difficulté consiste à formuler le bon diagnostic. Cela s'avère difficile car les premières victimes sont souvent les collègues les plus fragiles.

La notion de harcèlement moral est apparue en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires à la faveur de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, titre II, chapitre IV de modernisation sociale modifiée, qui en fait un délit pénal (le harceleur risque 1 an de prison et 15000 € d'amende).

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Insultes, menaces, brimades, humiliations, dépréciation, dévalorisation, déstabilisation, techniques d'isolement, sanctions injustifiées, surcharge de travail, absence de travail, ingérence dans la vie privée, injonctions contradictoires, suppressions des outils de travail, changement de lieu de travail intempestif, changement d'horaires, détournement de pouvoirs de la direction, détournement des règles disciplinaires... Tout cela peut être qualifié de harcèlement.

Si le harcèlement est avéré : ne pas s'imaginer que la situation va se résorber d'elle-même, ni que l'on peut la régler en restant isolé. Il faut garder des traces de tous les faits de harcèlement et contacter au plus vite un responsable syndical : en général, l'institution reste passive devant les faits de harcèlement, surtout s'ils viennent du supérieur hiérarchique.

# Registre Santé et Sécurité au Travail

Article 3-2 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982

Nom de l'établissement

Adresse postale :

Adresse électronique :

Téléphone :

Nom et prénom de l'assistant de prévention et/ou de l'adjoint-gestionnaire :

## Relevé d'observation ou de problème

(un seul cas par fiche) :

Fiche n° :

Les informations mentionnées peuvent être de plusieurs sortes :

- un risque éventuel observé ou encouru,
- un accident ou un incident vu ou vécu,
- un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité,
- toute suggestion relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (éclairage, bruit, environnement général ...).

Pour toute inscription d'un fait, incident ou accident, les circonstances de leur survenance seront détaillées, en précisant les facteurs matériels et humains ayant concouru à leur réalisation.

Risque et amélioration des conditions de travail

Description précise du lieu :

Observation ou problème posé

### Coordonnées de la personne qui remplit cette fiche

(L'anonymat est admis sous réserve que les informations apportées soient constructives)

Mme ou M. :

En qualité ou fonction de :

Date :

Heure :

Signature :

### Suites données au relevé d'observation ou problème posé

Première lecture de cette fiche, en date du :

Par l'assistant de prévention et/ou l'adjoint-gestionnaire Mme ou M. :

### Mesures conservatoires

Selon le degré d'urgence ou de gravité potentielle, le chef d'établissement décide de mettre en œuvre,  
 immédiatement                       dans la journée                       dans les 2 à 3 jours  
les mesures conservatoires ou les améliorations suivantes :

Non de la personne (et de la structure) qui a éventuellement été consultée à titre de conseil pour aider à définir les mesures conservatoires :

### Suites données pour résoudre le problème

L'assistant de prévention et/ou l'adjoint- gestionnaire note ici un résumé des contacts téléphoniques, courriers et télécopies envoyés et reçus, autres avancées, et joint à cette fiche une copie des documents :

Si nécessaire, problème soumis la Commission Hygiène et Sécurité de l'établissement (CHS) le :

### Conclusion de la fiche

- Problème résolu définitivement
- Amélioration considérée comme significative
- Problème transféré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'établissement

Le chef d'établissement (Nom et prénom) :

Date et signature :

Dans le cadre du processus de travail, le néo-management a pour but essentiel de casser les solidarités entre les travailleurs pour instaurer une relation directe entre employeur et salarié. Parallèlement, il instaure la négation de la professionnalité au profit d'injonctions de subordination parfois contradictoires.

Il est intéressant de comprendre comment le néo-management instrumentalise les différentes notions de travail pour les opposer entre elles à son plus grand profit. L'analyse du processus travail, telle que la sociologie nous l'enseigne, peut s'articuler en 4 niveaux :

- le travail personnel : c'est l'ensemble des ressources que chaque agent mobilise pour organiser son travail et atteindre l'objectif demandé
- le travail interpersonnel : c'est l'ensemble des échanges entre collègues qui viennent enrichir le travail de chacun
- le travail trans-personnel : sous cette notion on peut regrouper les acquis de l'expérience, les caractères fondamentaux d'un métier, la déontologie d'une profession ou d'une discipline...
- le travail impersonnel : ce sont les directives de la hiérarchie qui relèvent de l'injonction et qui viennent parfois contredire les objectifs à atteindre.

La stratégie du néo-management est d'annihiler les deuxième et troisième niveaux au profit des deux autres afin de créer ce rapport direct entre salarié et hiérarchie, l'agent se retrouvant ainsi esseulé et sans repère dans le cadre du lien de subordination qui est la caractéristique fondamentale de la relation salariée dans l'économie libérale.

Les deux niveaux qui ont vocation à être écartés sont effectivement dangereux car ils construisent des relations entre salariés et cadrent le travail dans des savoirs professionnels maîtrisés par les agents, ils sont donc un contre-pouvoir qui vient s'opposer à la relation directe entre le salarié et l'employeur. Ce dernier peut ensuite s'appuyer sur la responsabilité individuelle dans le sens d'une culpabilisation quand les objectifs ne sont pas atteints ; on a pu constater ces dernières années quels dégâts psycho-sociaux cette approche a engendré dans certaines entreprises. L'objectif est, in fine, que les hiérarchies reprennent la main au détriment des solidarités que tout processus de travail induit, mais à quel prix pour les salariés !

Dans la fonction publique et spécifiquement dans l'Éducation Nationale on a, depuis 20 ans, pu constater une volonté de casser les solidarités au travail, volonté dont la loi de transformation de la fonction publique, en date d'août 2019, semble bien être l'un des derniers avatars...



## ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ : LES CHIFFRES DANS L'ACADÉMIE, EXTRAIT DU BILAN SOCIAL 2018

Absences et conditions de travail sont liées, comme le montrent les deux graphiques ci-contre.

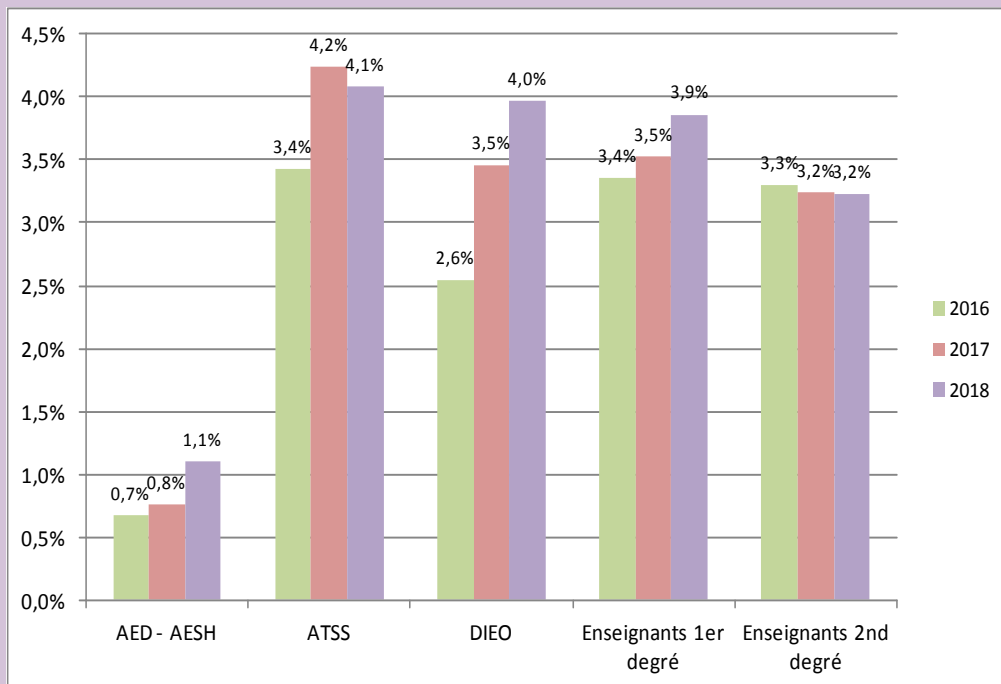
Catégorie et affectation jouent un rôle dans les absences pour raisons de santé des personnels. Les AESH ont un taux d'absence très bas lié à la fois à leur statut et à leur âge moyen.

Parmi les titulaires, les enseignants du second degré sont les seuls dont le taux d'absence reste à peu près stable.

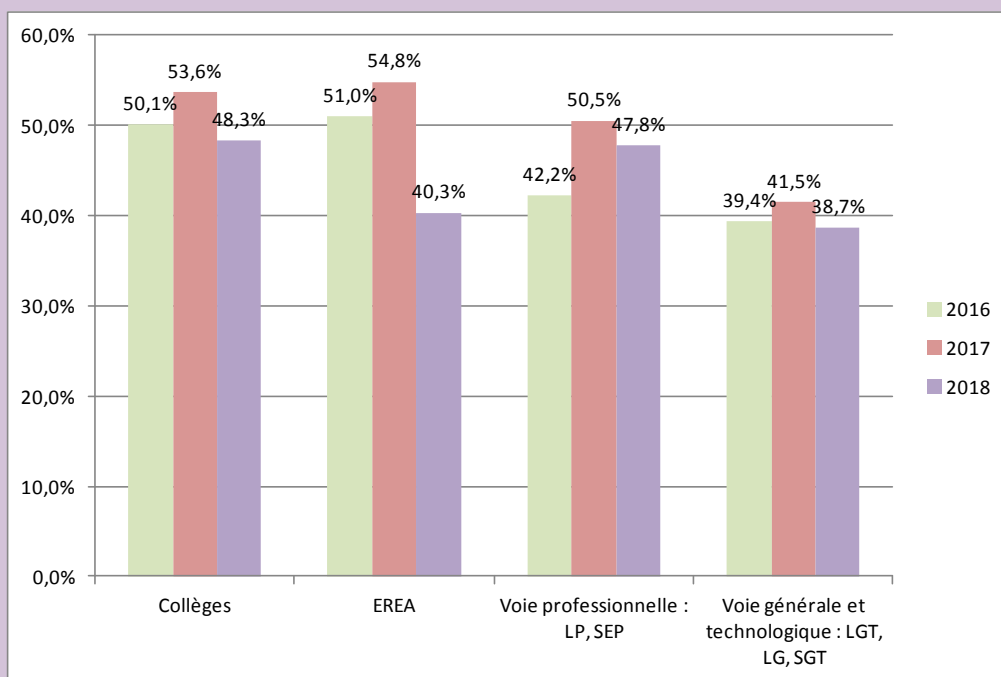
Parmi eux, ce sont les collègues en poste en lycée qui jusqu'à présent étaient les moins souvent absents – mais cela a peut-être changé cette année !

Il est à noter que le rectorat n'essaie ni de trouver les causes de ces variations, ni d'y remédier...

**Taux d'absence pour raisons de santé**



**Proportion d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré avec au moins un congé lié à la maladie :**



Bulletin académique - SNES-BESANÇON  
ISSN 0399 774x - CPPAP 0920 S 05578 - 19 av. Droz - 25000 Besançon  
DISTRIBUÉ PAR LA POSTE  
DÉPOSÉ A BESANÇON PPDC LE 31/01/2020 DATE LIMITE DE DISTRIBUTION LE 06/02/2020

---

SITE DE DEPOT

# P4

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE