



N° 174 - 17 octobre 2011

SPECIAL CAMPAGNE BIEN ETRE AU TRAVAIL

**Contre le déni, le délit, le mépris...
La FERC CGT lance une campagne revendicative
Pour le bien-être au travail**

Le suicide de Béziers a constitué un véritable électrochoc, la réaction des personnels est à la colère et à la peine. Celles-ci vont fortement s'exprimer au travers d'actions nombreuses et diverses, un peu partout dans les territoires, dans les établissements.

Cet acte de désespérance renvoie toute la profession à ses difficultés à exercer au quotidien, qu'il s'agisse de structures publiques ou privées.

En effet, comment croire encore que les déluges successifs de réformes, les liquidations massives d'emplois, les réductions implacables de moyens dans l'éducation, la recherche, la culture, n'auraient que dégrader les conditions de travail ?

Le travail est gravement malade et les salariés paient un trop lourd tribut. Alors aujourd'hui, personne ne plus faire comme s'il ne s'était rien passé et l'urgence est à bousculer l'autisme institutionnel, à redonner la parole au travail vivant, réel, aux personnels. Ce sont eux qui connaissent le travail, eux qui sont à même d'en définir les moyens pour qu'ils puissent s'exercer sans aucun prélèvement sur leurs capacités physiques et mentales.

C'est pourquoi la FERC CGT lance une campagne revendicative pour reconquérir du bien-être au travail. Celle-ci va s'articuler autour de cahiers revendicatifs, axés sur 2 questions « phare » auxquelles les personnels pourront donner réponse et faire parler leurs expériences et savoirs faire : aujourd'hui qu'est-ce qui vous empêche d'exercer correctement votre métier ? Quels seraient pour vous les indicateurs du bon travail ? Ceux-ci s'accompagneront de fiches proposant des démarches, individuelles et collectives, à fin de se protéger au travail, de réinjecter du droit, de la réglementation.

La FERC CGT invite les personnels à organiser des débats dans tous les établissements des 1^{er} et 2nd degré afin d'exprimer leurs revendications et faire en sorte que la violence en milieu de travail ne soit plus un fait banalisé.

CAMPAGNE NATIONALE : RECONQUERIR DU BIEN ETRE AU TRAVAIL



Notre travail réel, vivant, posons le débat !

Les moyens de « bien faire » le travail n'existent plus. Chacun se trouve confronté à des situations violentes. Chacun est condamné à en faire toujours plus, à faire le tri entre ce qu'il est indispensable et prioritaire de faire et ce qu'il faudra laisser de côté.

Chacun est isolé, fragilisé et doit faire face individuellement aux difficultés. La discussion autour du travail ne peut plus se faire, les métiers sont effacés. Ne plus pouvoir discuter règles du métier, ne plus pouvoir faire du bon travail fait qu'on ne discute plus à propos du travail, on se dispute uniquement entre personnes.

Recréer des solidarités, de la pression sociale, de l'exigence pour avoir les moyens de bien travailler passe par reconstruire du dialogue professionnel. Défendre notre travail, c'est le comprendre, l'analyser, le mettre en débat.

Comment faire ? En utilisant notre diagnostic syndical.

Un environnement physique et mental sain

Le travail et son environnement respectent-ils notre intégrité physique et mentale ?

Nos marges de manœuvre

Est-ce que nous bénéficions suffisamment de marges de manœuvre spatiales et temporelles pour construire des stratégies de préservation de notre santé ?

Notre travail a-t-il du sens ?

Est-ce que nous maîtrisons la nature de notre contribution, la finalité de notre travail, son sens, sa finalité ?

La reconnaissance

Est-ce que sommes reconnus dans notre travail, par nos collègues, par la hiérarchie, par les usagers ?

CAMPAGNE NATIONALE : RECONQUERIR DU BIEN ETRE AU TRAVAIL



Au travail, il faut se protéger ! Le possible individuel...

Seul/e ? isolé/e ? Quelques procédures simples pour vous protéger...

Demande de rencontre avec la hiérarchie, suite à un problème

Ne jamais y aller seul/e. Aller, de préférence, avec un représentant du personnel. A défaut, un collègue.

Le représentant/témoin prend en notes le contenu de l'entretien. L'aspect prise de notes oblige déjà la hiérarchie à plus de respect et de retenue.

Dans les jours qui suivent l'entretien, adresser au hiérarchique un relevé de conclusion. Cela fixe les décisions issues de la rencontre et oblige le supérieur à ne pas revenir sur ses engagements. C'est un élément de preuve.

Violences, mépris, incivilités, harcèlement, discriminations ?

Prenez l'habitude d'avoir un petit calepin sur vous. Lorsque vous êtes victime de violences, mépris, agressions verbales... sortez le, notez, de façon ostentatoire, le lieu, la date, l'heure, qui est présent. Dites à l'agresseur, assez fort pour que tous entendent, de formuler moins vite ses propos, voire de les répéter, de façon à pouvoir assurer la prise de notes. Cette posture est fortement dissuasive. Vous n'êtes plus en position du « subir » et l'autre ne sait pas à quoi serviront ces notes mais se doute qu'il s'agit du début d'une procédure...

Vous n'en pouvez plus ? Ne pouvez plus rester au travail ?

Tout salarié a le droit de quitter immédiatement son travail, à 2 conditions :

- il prévient un responsable hiérarchique qu'il quitte son poste
- il se rend directement chez son médecin traitant.

Si votre médecin vous reçoit de suite, vous lui faites attester, par écrit, du lien entre votre état de santé et votre travail (code de la sécurité sociale). S'il est indisponible, vous faites attester par son secrétariat que vous vous êtes présenté tel jour, à telle heure, vous prenez rendez-vous.

Une situation dangereuse pour votre santé physique ou mentale ?

Vous exercez votre droit de retrait. Vous vous retirez d'une situation de travail (et non de votre lieu de travail) car vous constatez un danger grave et imminent pour votre santé. (Décret 82-453, Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, Art L 231-8 à L231-9 du code du travail, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989).

« Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre de l'agent qui s'est retiré d'une situation jugée dangereuse. La hiérarchie ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. »

Danger grave et imminent : menace directe, situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité d'un agent. Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, la mort.

Vous informez : l'autorité administrative, un membre de la CHS, du CHS/CT, l'ACMO, un représentant du personnel.

**Dans tous les cas de figure, vous vous appuyez sur le droit, la réglementation.
Votre démarche sera toujours légitimée**

☞ **Droit privé** : article L.4121-1 à 5 du Code du travail : « Le chef d'établissement prend toutes mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé des travailleurs de l'établissement ».

☞ **Droit public** : loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 23 : « Les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurés aux fonctionnaires durant leur travail » et le décret 82-453.

Obligations de tout employeur, issues de la directive UE de 89, transposée en droit français – Code du travail et statut des fonctionnaires.

Eviter les risques

Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Combattre les risques à la source

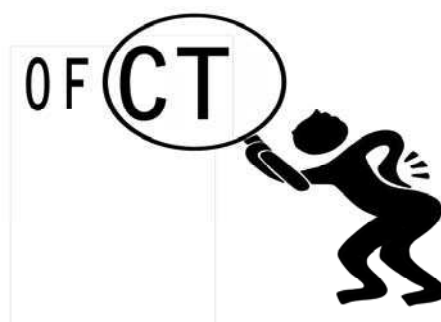
Adapter le travail à l'homme

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

Planifier la prévention en intégrant dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail

Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle.

CAMPAGNE NATIONALE : RECONQUERIR DU BIEN ETRE AU TRAVAIL



CAHIERS REVENDICATIFS

Notre travail est malade. Ce n'est pas une fatalité mais la conséquence de choix organisationnels et financiers.

Il dépend de nous de casser l'isolement, de permettre l'expression du ressenti, de maintenir du lien social, de recréer du collectif, des solidarités de travail.

Alors, sortons de notre bulle, de notre isolement !

Resocialisons les difficultés respectives, créons des temps et des espaces de libre parole, de libre pensée.

**Ensemble,
repensons notre travail !**

Aujourd'hui, qu'est-ce qui vous empêche d'exercer correctement votre métier?

- Temps, horaires, rythme... de travail

- Conditions de travail et de vie

- Autonomie, marges de manœuvre, dialogue social

- Moyens humains

- Moyens matériels

- Hiérarchie

- Autre

Pour vous,

Quels seraient les indicateurs pour réaliser du bon travail ?

- Quelle définition du temps de travail ?

- Quelle définition des charges de travail ?

- Salaires, qualifications ?

- Dialogue social ?

- Droit et santé au travail ?

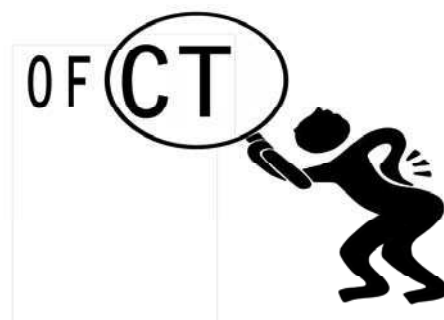
- Equilibre vie professionnelle, vie privée ?

- Organisation du travail ?

- Formation ?

- Autre ?

CAMPAGNE NATIONALE : RECONQUERIR DU BIEN ETRE AU TRAVAIL



Utilisation du droit de retrait et du droit d'alerte Ne pas risquer une requalification en droit de grève

Cadre réglementaire

Décret 82-453, Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, Art L 231-8 à L231-9 du code du travail, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989.

(Sauf douanes, police, administration pénitentiaire, sécurité civile)

Droit de retrait

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son autorité administrative.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre de l'agent qui s'est retiré d'une situation jugée dangereuse.

La hiérarchie ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Danger grave et imminent

Menace directe, situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique d'un agent. Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, la mort.

Procédure d'alerte

Danger grave et imminent signalé à l'autorité administrative oralement puis par écrit

Information d'un membre du CHS/CT, d'un représentant du personnel.

Obligation pour l'autorité de déclencher une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHS/CT, celui-ci doit être obligatoirement associé à l'enquête.

L'autorité doit prendre toutes mesures pour remédier à la situation. Le CHS/CT est informé.

Rôle du CHS/CT

Le CHS/CT est réuni dans un délai ne dépassant pas 24 heures.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du CHS.

L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du CHS/CT.

Registre spécial

Le registre spécial de danger grave et imminent est tenu sous la responsabilité du chef d'établissement à disposition du CHS/CT, de l'inspection du travail, de l'inspecteur HS.

Tout avis doit être daté, signé, comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la personne exposée, les mesures prises

Faute inexcusable de l'employeur-

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur (*Art L 452-1 Code Sécurité sociale*) est de droit pour les non-fonctionnaires, victimes d'un accident ou maladie professionnelle alors qu'un agent ou un membre du CHS avait signalé au chef de service ou son représentant, le risque qui s'est matérialisé.

Modalités de mise en œuvre, précautions

- Le droit de retrait est individuel. Donc, consigner, chacun par écrit, le droit de retrait dans le registre des dangers graves et imminents. Même et surtout s'il s'agit d'une action collective.
- Quelle que soit l'évolution de la situation, ne jamais rien laisser à l'oral, tout écrire.
- Exiger l'enquête administrative, la réunion du CHS.
- Les mandatés CHS peuvent exiger un diagnostic (ARACT, gratuit pour une étude inférieure à 3 jours), une expertise (voir code du travail).
- **Attention, ne pas confondre** la CHS d'établissement (commission) placée sous l'autorité du CA et le CHS/CT (comité). Réglementairement, c'est le CHS/CT qui doit être réuni. Mais c'est l'occasion de faire réunir la CHS d'établissement (saisir le CHS/CT par écrit, les organisations syndicales y ont leurs représentants).
- Absence de réponse de la hiérarchie ? Faites du bruit ! Conférence de presse, courrier au préfet (garant de la santé publique) et à la DRASS (administrations sanitaires et sociales de l'Etat pour la santé publique des usagers, une par région au sein de l'ARS; adresses sur le site).
- Demander, chacun, à relever de la visite médicale professionnelle auprès du médecin du travail/de prévention qui a, dans ses missions, son mot à dire sur les conditions de travail.
- Saisir l'Observatoire fédéral des Conditions de Travail de la FERC, fiche d'alerte.
- Poursuivre l'action médiatique, diffusion de tract, courrier aux fédérations de parents d'élèves, conférence de presse....
- Rien ne bouge ? **Réunir** tous les écrits, des témoignages, photocopies du registre des dangers graves et imminents, tracts, PV du CHS/CT, de la CHS.... Montez votre dossier. L'adresser au procureur de la république pour mise en danger de la vie d'autrui (tribunal relevant de la domiciliation de l'établissement).

Attention : votre légitimité est liée au droit.

Tout employeur a une **obligation** de prévention des risques professionnels, de **moyens** et de **résultat** pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs (donc tous statuts, toute personne au travail).

Rappeler systématiquement ce droit, dans tout courrier.

Vous pouvez éventuellement vous appuyer sur les accords nationaux interprofessionnels (ANI stress au travail/ violences et harcèlement au travail).

Obligations de tout employeur, issues de la directive UE de 89, transposée en droit français –Code du travail et statut des fonctionnaires.

Eviter les risques

Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Combattre les risques à la source

Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

Planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail

Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle

Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Non respect du droit ? Conditions de travail détestables ? Violences au travail ?
Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de travail
(à transmettre à OFCT FERC-CGT)

Bulletin d'alerte FERC CGT – OFCT

1 Identifiant

Lieu de travail :

Adresse :

Nombre de personnels concernés par le problème :

Effectif total des personnels :

Catégories : Hommes Femmes Jeunes Personnels de 50 ans et plus

Statut : CDI titulaire Contractuel droit privé Contractuel droit public

Stagiaire Vacataire Intérim CDD Autre : ...

Temps plein Temps partiel

Lanceur d'alerte : individuel Nom, Prénom :

Lanceur d'alerte collectif Syndicat/section

Autre :

Mail de contact du lanceur d'alerte ou référent : @

2 Objet de l'alerte

Nature : Non respect de la réglementation Atteinte à la santé

Mise en danger de la vie d'autrui Autre :

Explication (1 problème par fiche) :

3 Objectifs fixés :

4 Actions décidées, en cours ou en projet