

# Comment agir sur nos Conditions de Travail ?

## (stage à la Bourse du Travail - Noisiel)

- ✓ **Déclaration préliminaire de Gisèle CUCO** : présentation des intervenants et du déroulé de la journée
  
- ✓ **1<sup>ère</sup> intervention - Michelle FAUCHERIE (SNICS- FSU) ; commissaire paritaire : explications relatives aux Conditions de Travail des infirmières et des difficultés rencontrées :**
  - Postes mixtes le plus souvent
  - 1400 élèves rencontrés en 2 jours et 1/2
  - 600 élèves par an en suivi.
  - Locaux déplorables, portes qui ne ferment pas, pas de table, pas de savon (1<sup>er</sup> degré)
  - Pas de trousse d'urgence standard, même chose pour les PAI. Construction locale des outils pour chaque infirmière, différents d'un établissement à l'autre. Changement de chef = changement de procédures possible à chaque mutation.
  - Combat permanent pour ne pas empiéter sur les postes et professions connexes qu'on supprime (médecins scolaires notamment).

### **2<sup>ème</sup> intervention -Yann MAHIEUX (SNASUB-FSU) :**

#### **les Conditions de Travail chez les personnels administratifs.**

- Champ professionnel concerné : les personnels administratifs et « logistiques ». Le collectif de travail est plus difficile à constituer et à faire vivre que chez les enseignants, car ces personnels sont plus isolés et numériquement limités par établissement. Les rapports sont nettement plus « rapprochés » avec le Chef d'Etablissement. Avec cette proximité, des tensions sont rendues possibles dans le travail.
- Evocation d'un cas précis pour illustrer cette idée: celui du cadre C.
- Exemples de pénibilité au travail dans cette branche professionnelle:

- Les EDT remaniés grâce à « l'astuce » des pauses et d'un calcul défavorable aux agents : moins de vacances (-10 jours/an) en conséquence.
- Une modification des missions est observée: Yann MAHIEUX cite le cas d'un proviseur qui ne disposait plus d'une secrétaire administrative, mais d'une « secrétaire particulière ». Cette extension des missions a permis d'introduire une réorganisation du travail pour la salariée. Certaines « coupures » ont eu pour effet de décaler les missions en fin de journée. La secrétaire est parfois partie tard dans la nuit, car elle devait traiter toutes les missions au terme de sa journée de travail, et ce malgré les pauses imposées. Elle a dû recourir aux antidépresseurs pour « tenir le coup ».
- L'horaire hebdomadaire de travail réel est allongé : s'il est théoriquement de 40 heures par semaine, il est dans la réalité de plus de 45 heures en raison de ce qui a été évoqué précédemment.
- Exemple d'un collègue malvoyant : l'administration choisit de le sortir de son poste de travail, plutôt que de l'aménager au bénéfice du salarié, comme le prévoit pourtant la loi.
- Pas de création de poste : ce sont donc des contractuels qui sont employés et qui devront être formés par les salariés déjà en poste, parallèlement à leur propre travail quotidien.

✓ **3<sup>ème</sup> intervention : le cas d'une néo-titulaire enseignante du second degré : Claudine – TZR.**

- Affectation connue dans l'académie de Créteil le 25 juin 2014 ; l'affectation sur poste précis n'étant découverte que le 25 août, quelques jours seulement avant la prise de fonction devant élèves. Cela crée d'emblée d'importantes difficultés pour prendre des dispositions matérielles avec des délais aussi courts, et entrer correctement dans le métier.
- Ce sont finalement 3 établissements que l'enseignante doit « couvrir » : 2 collèges et 1 lycée. Au total, 5 niveaux de programmation, de la 6<sup>ème</sup> à la 1<sup>ère</sup>. Elle ne connaît pas tous les élèves, elle ne connaît pas les collègues sur au moins l'un des établissements. Très fatiguée physiquement et moralement, elle pressent que l'arrêt de travail est à redouter, et a déjà prévenu la hiérarchie de sa situation problématique et de ce risque.

- Autre « rançon » de cette situation difficile : elle n'a pas de recul possible sur sa pratique d'enseignante débutante (néo-titulaire anciennement affectée dans l'académie de Rennes).

✓ **4<sup>ème</sup> intervention : le cas d'une collègue enseignante du 1<sup>er</sup> degré confrontée à la gestion d'un élève :**

- Elle évoque sa souffrance professionnelle face à la situation extrême à laquelle elle se trouve quotidiennement confrontée, avec la présence dans sa classe d'un enfant imprévisible et violent, en proie à des accès de démence. Il relève d'une structure spécialisée, mais est néanmoins scolarisé de façon traditionnelle. Il met quotidiennement en danger les adultes auxquels il est confié tout comme les enfants qui le côtoient. Il a tenté de crever les yeux de la collègue, ainsi que ceux de plusieurs de ses camarades, frappe régulièrement avec tout objet qui lui tombe sous la main, a déboité l'épaule de l'AVS chargé de son suivi en classe. Pour faire face à une telle situation, l'enseignante a dû proscrire une bonne partie du matériel nécessaire à sa pédagogie puisque l'enfant s'empare de tout objet pour agresser: ciseaux, règles etc...ont disparu de la classe par mesure de sécurité. Elle a été arrêtée car elle n'en pouvait plus, n'en dort plus et ne voit pas d'issue.
  - ⇒ Robert FLAMIA assure à cette collègue que dans ce cas précis, où son intégrité corporelle et celle des enfants placés sous sa responsabilité se trouvent menacées quotidiennement, le droit de retrait est parfaitement fondé, et qu'il convient de l'exercer.

✓ **Présentation des CHSCT et de leur rôle (1<sup>ère</sup> partie) : intervention d'Hervé Moreau (SNES- FSU), représentant des personnels au CHSCT Ministériel depuis septembre 2014, anciennement secrétaire de CHSCTA pendant de nombreuses années (dans le département du 64).**

- Le CHSCTM a un rôle plus politique que les autres CHSCT, car il est partie prenante des orientations stratégiques. Il analyse ce qui se passe dans les CHSCTA et les CHSCTD, élabore des plans de prévention.
- Depuis 2011, pour toute la Fonction Publique, c'est désormais le Code du Travail qui s'applique à l'Education nationale. Le CHSCT n'émet « que » des

avis ; mais si un problème de taille surgit et que ses avis n'ont pas été suivis, l'employeur prend des risques.

- En raison du chômage, il est difficile en tant que fonctionnaires – et à plus forte raison en tant qu'enseignants- de parler du Travail, compte tenu de notre situation de « privilégiés » dans l'opinion publique. Mais il faut quand même l'évoquer: car même dans des cas de licenciements dans le privé, on les combat d'autant mieux qu'on explique l'impact de ces licenciements sur les Conditions de Travail de ceux qui vont rester.
- Rappel du contexte d'émergence des CHSCT : l'ancien gouvernement.
- Une idée directrice d'importance : faire du travail de qualité, contrairement à ce que l'idéologie tayloriste pose comme postulat, est bel et bien recherché par les gens, qui vont bien lorsqu'ils ont le sentiment d'agir sur leur environnement.
- Rappel de l'Article 41/21, lié aux obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail :
  - Eviter les risques.
  - Evaluer les risques qu'on ne peut pas éviter.
  - Adapter le travail à l'homme, et non l'inverse. Cf le cas d'un enseignant de maternelle, qui a passé sa carrière plié sur du mobilier pour enfants, et auquel on propose de changer d'école ( pour évoluer dans le primaire) afin de « régler » le problème posé : on fait ici l'inverse de ce qu'il faudrait.
- Présentation de la fonction des CHSCT : analyses du travail, avec appui des personnels compétents – médecine de prévention etc...- on émet des avis, mais pas de la cogestion .On ne fait pas de l'opposition systématique non plus : il s'agit de favoriser la prise de conscience par l'administration du terrain.
- Rappel de quelques chiffres éloquentes : environ 1 million de personnels d'un côté, environ 60 médecins de prévention E.N. de l'autre.
- Le concept de la « qualité de vie au Travail » est à implanter et à faire vivre dorénavant.
- La seule Académie de Créteil représente 10 % du corps de l'Education Nationale (= 80000 personnes). Le chiffre est important. A noter : l'Académie est « jeune ».
- Les CHSCT viennent compléter le syndicalisme traditionnel sans se substituer à lui. Ils se concentrent sur l'observation de la situation du travail réel et de ses modifications potentielles. Il s'agit également d'apporter la preuve de la transformation du travail.

### ✓ Les échanges avec la salle :

- Remarque de Michelle FAUCHERIE : les infirmières assument 39 h36 par semaine de présence effective devant élèves. La pause de midi est souvent inexistante pour elles. Les troubles musculo-squelettiques existent, car il faut transporter le matériel d'école en école. La fatigue physique de ces personnels est énorme.
- Remarque de la secrétaire d'intendance du lycée Jacques Amiot (Cité scolaire). Elle explique qu'en l'absence de tout agent comptable sur l'établissement, elle a assuré l'intérim à la place du personnel manquant. Un nouvel agent comptable est arrivé...qui n'est pas comptable. Il ne veut pas assumer la nécessaire réorganisation de l'ODT, et elle croule sous le travail. On lui propose, en réponse, l'extension de ses plages horaires. Que peut-elle faire ?
- Yann MAHIEUX évoque le cas d'une tentative de suicide de quelqu'un qui croulait sous le travail : il fallait en l'occurrence assumer le non-remplacement à l'intendance d'un congé de maternité.
- Marc LESVIGNES explique, à l'aide d'un Powerpoint avec coordonnées des représentants des personnels dans les instances départementales et académiques, comment saisir le CHSCT.
- Xavier MOREAU explique comment s'y prendre pour faire prendre en compte une situation de travail problématique (ex : il évoque le cas d'une piste de sport, en EPS)
- Yann MAHIEUX indique l'obtention par les représentants des personnels d'une spécialité RH, pour que le CHSCT ne soit pas débordé.
- Intervention de Catherine ROUSTAN : il faut aussi utiliser les instances locales de l'EPLE (CA – CHS). Elle précise que les chefs n'ont pas la culture sécurité. On doit pourtant aller dans une même direction.
- Robert FLAMIA rappelle que les obligations de l'employeur existent depuis 1995. Ce qui est neuf depuis ces dernières années, c'est la notion de Conditions de Travail. Il témoigne du fait que les décharges syndicales pour les membres des CHSCT « ne sont pas volées », car les rapports de visite sont de qualité, « très professionnels ». Ils sont lus et dorénavant pris en compte par l'Administration. Il ajoute que c'est seulement depuis quelques années que l'on dispose de Conseillers de Prévention (= prévention des risques). On compte 20 ans de retard à ce sujet. Ce qu'il faut, c'est fédérer et

faire remonter. Il faut également disposer de moyens. Utiliser les voies de remontées pour les CHSCT est nécessaire. On doit à ce titre renseigner collectivement les DUER.

✓ **Intervention d'Yves BAUNAY –  
Chercheur à l'Institut de Recherche de la  
FSU –**

- Le « travail sur le travail » a commencé en 2006.
  - Prise de parole sur le vrai travail/ le travail réel. Il existe un écart inévitable entre « le travail prescrit » et « le travail réel ». De sorte que le vrai travail ne saurait se résumer au travail prescrit parfaitement exécuté. Si cet écart est inévitable, c'est qu'il faut anticiper les situations de travail. Or, tout n'est pas prévisible et l'on est toujours confronté à de l'inattendu, à de la difficulté dans le travail.
  - Pour « faire son travail », il faut donc être intelligent, et ajouter du « plus ». Le salarié au quotidien doit donc s'adapter, inventer des solutions.
  - Face à des prescriptions impossibles à tenir, d'où vient que l'on fait quand même ce qu'on ne devrait pas faire ? Parce qu'on a le sentiment que l'on construit le monde lorsqu'on travaille.
  - Il y a une dimension personnelle, subjective du travail. On ne s'adapte pas au travail : on crée notre environnement, on le modifie. On « renormalise » le travail.
  - La Recherche analyse cet écart entre Travail réel/Travail prescrit, pour apporter la preuve de ce que c'est que « le vrai travail ». Avec les CHSCT, on va dans les établissements, et l'on en cerne certains aspects. Cela a des conséquences en matière de santé, mais aussi en matière de formation.
- ⇒ Intervention de Michelle FAUCHERIE (infirmière), soulignant que pour elle, dans son métier, le travail réel c'est la « grève du zèle ». Elle insiste sur la pénibilité non reconnue pour sa profession de santé.

✓ **Le travail des CHSCT (2<sup>ème</sup> partie):  
présentation des visites d'EPLE**

- Présentation par la secrétaire du CHSCT 93(diaporama) de quelques visites effectuées.
- Interventions de Philippe PERSE (SNEP), de Marc LESVIGNES : Qu'est-ce que l'employeur a mis en place pour éviter que le/la collègue se trouve en difficulté ? En formulant ainsi la question, on « inverse la vapeur ».
- Prise de parole de Xavier MOREAU : évocation du droit de retrait, et de ses limites.
- Présentation du DUER. Prise de parole et présentation de la mise en place du DUER (Lionel MOLINA), avec Powerpoint à l'appui.

✓ **Dernière intervention : Patricia SKORPUSKY(MGEN) pour la mise en place de la prévention dans l'Education Nationale.**

- Elle décrit les champs d'intervention mutualiste possibles : formation à la prévention RPS, gestion des conflits et amélioration du climat scolaire.

✓ **Conclusion/ Fin de stage**