



La lettre académique

Hygiène & Sécurité

De la FSU Aquitaine

FSU Aquitaine H & S
138 Rue de Pessac
33000 BORDEAUX
hetsfsu.aquitaine@voila.fr

2007-2008

N°2

Edito:

La politique de réduction du nombre de fonctionnaire n'est pas là pour arranger les dossiers dans le domaine de l'Hygiène, la Sécurité et la Santé au travail. Nos conditions d'exercices se dégradent moins d'enseignants, plus d'élèves par classes, des charges de travail qui s'alourdissent, des enseignants jetés sur les routes pour assurer leur service, un pouvoir d'achat en baisse qui oblige les moins bien lotis à devoir accepter les heures supplémentaires (le travailler plus pour gagner plus). Les relations hiérarchiques qui deviennent plus conflictuelles, la volonté de gestions individuelles au mérite tendent également à ne pas améliorer les choses. L'actualité nous rappelle malheureusement les conséquences sur la santé (suicide) de nos collègues. Par le passé, nos aïeux n'avaient comme autres recours que les grèves et les fortes mobilisations. De nos jours, même si des mobilisations massives nous permettent de moins en moins d'obtenir gain de cause de nouveaux outils s'ouvrent à nous, le document unique en est un. Il devrait être mis en place depuis 2002. Il ne nous permet peut-être de tout éliminer mais il devrait pouvoir atténuer certaines dégradations. Pour que cela soit possible, il est nécessaire que tout le monde en prenne conscience et s'implique afin de ne pas laisser le champ libre à l'administration. Quelques exemples nous montrent ces dérives par contre d'autres nous montre que des choses sont possibles à conditions d'y réfléchir. Le protocole landais de soins et d'organisation des urgences nous permet de dénoncer la volonté du désengagement de l'état dans ce domaine. Il n'est pas un jour où la presse ne nous relate d'autres preuves: franchises médicales, non remboursement de médicaments, l'annonce de la volonté du non remboursement des frais optiques, auditifs et dentaires. Où vont-ils s'arrêter? Dans l'Education Nationale, la médecine préventive est rejetée par l'administration vers la MGEN. C'est une mutuelle, la médecine n'est pas dans ses prérogatives.

Patrick FAURENS

Responsable de la délégation FSU au CHSA

Enquête Exposition Amiante:

Le Rectorat a envoyé aux collègues en service étant né avant 1949 compris un questionnaire « Mieux connaître votre parcours professionnels » pour faire un bilan sur les risques d'avoir été exposé à l'amiante.

Ce questionnaire était à renvoyer avant la 18 avril



Sommaire:

Edito	p1	Document Unique — PPMS	p2
Protocole de soins landais— ACMO landais	p3	Harcèlement Moral	p4
Risques psycho sociaux	p5		

Document Unique

C'est un vaste dossier dans nos établissements. Il s'agit du recensement de tous les risques professionnels. Il est obligatoire depuis 2002 (décret 82-453). Il est important que tous les collègues s'y impliquent. Il en va de l'avenir de nos conditions de travail et de notre santé. Dans le passé toutes les améliorations des conditions de travail ont nécessité des luttes importantes (travail dans les mines, travail dans les usines, ...).

Le gros dossier actuel de reconnaissance de maladie professionnelle est l'exposition à l'amiante dont les dangers sont connus depuis les années 50 et pour lequel rien n'a été fait à l'époque. Si le document unique avait existé, aurait-il supprimé le problème? Certainement pas entièrement mais il aurait très certainement limité les risques d'exposition.

Aujourd'hui nous avons la possibilité de faire entendre nos voix sans avoir recours à la grève. Autant faut-il ne pas laisser le champ libre à nos administratifs qui ont vite fait de boucler le dossier. Nous avons eu des exemples lors de stage organisé par le Rectorat ou lors de CHSD.

Un stage académique FSU sera organisé sur le sujet dès le début de l'année scolaire 2008-09.

De gros dossiers nous attendent pour l'avenir, les risques musculo squelettiques liés aux positions de travail et les risques psycho sociaux (harcèlement, stress, fatigue, dépression,..) qui sont liés à la dégradation grandissante de nos conditions de travail. Malheureusement, dans certains cas d'actualité nous rattrape et nous montre du doigt nos manques de vigilances et de solidarité.

Il ne faut pas oublier bien sur, l'absence de médecine de prévention même par les personnels les plus exposés. Dans nos établissements cohabitent maintenant des personnels à 2 vitesses, ceux gérés par l'administration territoriale qui ont droit ou auront droit à cette médecine et ceux qui gérés par l'état n'ont aucun moyen donné pour faire fasse à cette lacune.

P FAURENS
CHSA—CHSD 40

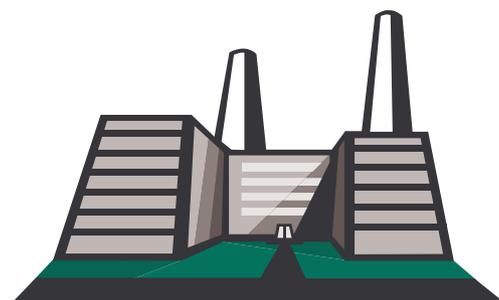
PPMS:

C'est quoi les PPMS? Pour chaque commune du territoire français, les services des préfectures et des organismes de prévention et de sécurité ont listés les différents risques majeurs (chimiques, nucléaires, inondations, glissement de terrain, éruption volcanique, incendie, tempêtes,...) auxquelles elles ont été soumises. Chaque préfecture est en mesure de fournir ces informations. Les maires en ont été informés mais dans certains cas, ils font la "sourde oreille". Il faut donc que dans chaque établissement scolaire soit rédigé un Plan de Prévention de Mise en Sécurité contre les risques majeurs (PPMS). Il doit être en adéquation avec le Plan Communal de Mise en Sécurité contre les risques majeurs. Bien souvent c'est là que se situe le problème. Une fois que les risques majeurs sont listés, il faut établir un plan de prévention: détermination de lieu de confinement liés aux risques, stockage de matériel de sécurité, etc... Il va de soi que ces mesures doivent être accompagnées d'exercices en relation avec toutes les parties (préfecture, pompiers, samu, protection civile, ...).

C'est un peu le même problème que les exercices incendies, ils ne sont pas faits réglementairement, à la petite différence près, pour ne pas faire d'exercices PPMS, on ne parle pas de PPMS. Les problèmes sont ainsi évacués.

Tout le monde comprend qu'il y a des exercices pour les risques de centrales nucléaires. Alors pourquoi ignorer les autres risques?

P FAURENS
CHSA—CHSD 40





Protocole landais d'organisation des soins et des urgences:

On prend presque les mêmes et on recommence à nous servir le même plat froid. Qu'est ce que c'est ce protocole? Tout le monde nous l'envie. Quelle belle foutaise! Il n'a que pour but de cacher les carences en investissement et du désengagement de l'état en matières de soins et des urgences sur la totalité de notre territoire. Le nombre de postes d'infirmières est très inférieur à ce qu'il devrait être pour remplir sa mission. C'est tellement scandaleux que cette année, l'état a fait un effort de recrutement mais le déficit est là. Ajouter à cela une politique de diminution du nombre de fonctionnaires et la coupe est pleine. La dernière pirouette trouvée est la suppression de tous les postes d'infirmières d'internat. "Comme les infirmières s'ennuient pendant leur service de nuit, il n'y a rien à faire" c'est à quelques choses près le discours propagé par l'administration. Cerise sur le gâteau, l'UNSA applaudit des 2 mains en approuvant. "Il est donc d'autant plus nécessaire de mettre en place un tel protocole" d'après le discours ambiant qui va nous être servi.



Petite piqûre de rappel sur ce protocole, il correspond à la prise en charge des soins prodigués à nos élèves suite à une "consultation téléphonique" du médecin régulateur du SAMU.

Il y a obligation d'administrer des médicaments que même les infirmières n'ont pas le droit d'administrer.

Dans les écoles, c'est les instits et directeurs d'école qui sont en première ligne alors qu'il n'y a aucun caractère obligatoire.

Mais dans les lycées et les collèges quand il n'y a pas ou plus d'infirmières, ne croyez pas que c'est le chef d'établissement ou le gestionnaire qui vont gérés. C'est une fois de plus les CPE qui seront sur la brèche.

Nous avons donc une fois de plus dénoncé ce protocole et ce qu'il cache, le désengagement de l'état.

P FAURENS
CHSD 40

ACMO Départementaux Landais:

Le CHSD des Landes s'est tenu le 03 avril 2008. Il a été l'occasion d'aborder les thèmes évoqués dans cette lettre et d'aborder l'importance de la nomination d'ACMO départementaux.

L'Inspection d'académie des Landes a pris l'initiative de désigner 2 ACMO départementaux:

- **un spécialisé pour le 1er degré**, il devra assurer la liaison avec les mairies et le cas échéant avec le Conseil Général des Landes;
- **un spécialisé pour le 2nd degré**, il devra assurer la liaison avec le Conseil Général des Landes pour les collèges et le Conseil Régional d'Aquitaine pour les lycées.

Cela place le département en position d'innovation par rapport aux autres départements qui n'ont eux qu'un seul unique ACMO.

La FSU 40 a appuyé ce type d'initiative mais elle a demandé que des décharges soient octroyées à ces 2 ACMO et qu'elles soient inscrites sur leurs lettres de mission afin d'atteindre les objectifs qui leurs seront fixés. La FSU 40 sera vigilante à ce que ces mesures soit respectées.

P FAURENS - CHSD 40

HARCELEMENT MORAL : LA FIN DU SANCTUAIRE SCOLAIRE

Dans la vie, il est des rencontres stimulantes qui nous incitent à donner le meilleur de nous même, il est aussi des rencontres qui nous minent et qui peuvent finir par nous briser. Un individu peut réussir à en démolir un autre par un processus de harcèlement moral. Il arrive même que l'acharnement se termine par un véritable meurtre psychique. Nous avons tous été témoins d'attaques perverses à un niveau ou à un autre. Pourtant notre société se montre aveugle devant cette forme de violence indirecte. Sous prétexte de tolérance, et parce qu'il est plus facile de se taire, on devient complaisant.

Humilier, dénigrer, multiplier les brimades ou les atteintes personnelles : le processus du harcèlement est immuable. Cette violence sans trace, perverse et quotidienne, vise à pousser vers la sortie une victime discréditée et profondément déstabilisée.

Le secteur privé serait le plus touché. C'était en 2003. Un dépit amoureux, voilà comment le directeur des ressources humaines de Peugeot avait expliqué le suicide d'un de ces salariés. Le 28 février 2008, c'est un cadre de la Générale de protection, entreprise de télésurveillance, qui a mis fin à ses jours. Pour W.M, élu du personnel et représentant CGT au comité d'hygiène et de sécurité, " ce drame illustre la grande défaillance de management de la société dans laquelle le harcèlement est monnaie courante " .

Mais le harcèlement psychologique n'est pas que l'apanage du privé. La fonction publique n'est pas en reste, dans la police, la poste, à l'éducation nationale, culture hiérarchique oblige.

A défaut de pouvoir licencier, les méthodes y sont plus perverses, à l'image de la " placardisation ". Il s'agit par exemple de mettre une mauvaise note ou de bloquer un avancement ou une hors-classe. " Le harcèlement moral est devenu une façon de déplacer les enseignants et de boucher les trous. C'est un nouveau type de management des personnels ". Ainsi parle M.A, professeur certifié. Les démêlés de cet enseignant ont commencé il y a quelques années, à cause " de mes activités syndicales et de ma décharge horaire qui déplaisaient à mon chef d'établissement ". De vexations en vexations, les tensions allant crescendo, M.A devra quitter son établissement et fera l'objet de plusieurs mutations provisoires. C'est aussi ce collègue, professeur en collège, qui pendant deux ans subira une véritable cabale, avec les pires accusations. Sali, insulté, ce collègue sombrera dans la dépression, et malgré sa réhabilitation, sera contraint de muter dans un autre département pour " pouvoir se reconstruire ". Quant à cette enseignante en lycée professionnel, militante syndicale et politique, elle subira pendant un an une pression morale sans se plaindre. Mais des accusations plus graves remettant son intégrité en cause, la pousseront à déposer une plainte pour " harcèlement moral et psychologique et pour propos diffamatoires ". Que penser de cet autre collègue qui subit et ne peut plus supporter depuis des années le poids des accusations non fondées faites par une famille de parents d'élèves dans le cadre de l'évaluation terminale sous forme de CCF ? Son seul tort, ne pas avoir porté plainte immédiatement contre ces personnes car il n'a jamais été, pour le moins soutenu ni par sa hiérarchie locale, ni par les responsables départementaux voire académiques. Pourquoi certains collègues atteints par exemple par des problèmes auditifs ou acouphènes ne se voient ils pas reconnus personnels handicapés et mis dans des conditions de travail un peu plus confortables que dans la normale ? Trop souvent ces collègues pour trouver un équilibre de vie, doivent fuir les établissements scolaires car dévalorisés par leurs supérieurs hiérarchiques.

Plus grave encore, Valérie, professeur des écoles à Pauillac, maman d'une petite fille de 9 ans, enceinte de 6 mois, s'est donnée la mort le 4 mars 2008. Déstabilisée dans son travail, convoquée par sa hiérarchie dès la prérentrée, accusée de " difficultés relationnelles ", victime elle aussi d'une " cabale montée à partir de dénonciations calomnieuses ", elle s'est effondrée brutalement. Et Valérie, maman, enceinte, est passée à l'acte et s'est suicidée. Mais aussi il y a quelques années ou mois, vers la banlieue bordelaise cette autre prof d'anglais, ou cette PE du sud de l'académie Tous les maux naîtraient ils seulement dans la sphère privée ?

Oui, les suicides au travail ne sont pas le lot des seules grandes entreprises. Bien souvent, ce geste désespéré révèle une pratique de gestion du personnel par la pression et le harcèlement.

Aujourd'hui, le gouvernement supprime 11700 postes à la rentrée 2008, dont 8800 enseignants. Le rapport Pochard veut introduire la notion de " mérite " et de " résultat " dans l'avancement et la rémunération de ses professeurs. Ce même rapport veut accroître le pouvoir du chef d'établissement qui, devenu chef d'entreprise, pourra " recruter " ou " licencier " ses professeurs liés par " contrat ". Le harcèlement moral et psychologique deviendra-t-il une pratique courante de management de l'Education nationale ?

Brisons la loi du silence.

Joëlle Couderc
J Bernard Coussirat-Bourg.

RISQUES PSYCHO SOCIAUX

REFUSER LE DÉNI

Notre département a été frappé par le dramatique suicide d'une enseignante de maternelle. Le suicide relève pour une grande part de l'intime et il n'est pas question de chercher des responsabilités. C'est pourquoi le SNUipp Gironde s'en est tenu à une position de respect et de réserve. Mais au delà, l'ampleur de l'émotion soulevée dans les établissements scolaires quand la famille a décidé de saisir la justice est révélatrice d'un profond malaise : ce drame fait écho à une souffrance de plus en plus grande dans la profession. Les conditions de travail se dégradent. Les pressions se multiplient: injonctions contradictoires, exigences déplacées, déclarations intempestives. Les tensions se multiplient avec l'administration, les parents, les mairies et également entre les personnels.

Parce que les collègues ne peuvent plus rester dans le flou avec comme seule source d'information la presse ou les représentants du personnel, le SNUIPP a demandé à l'Inspecteur d'Académie de s'adresser à toutes les écoles du département sur ce sujet. L'Inspecteur d'académie a entendu cette demande et a pris l'engagement de le faire.

En outre, le SNUipp Il a été à l'initiative de plusieurs réunions avec l'Inspection Académique de Gironde pour réclamer la mise en place du dispositif de soutien aux collègues de la commune concernée, pour demander la réunion du CHSD, pour rappeler l'exigence du développement de la médecine de prévention et la mise en oeuvre d'une véritable prévention des risques psychosociaux.



Depuis plusieurs années, malgré les demandes réitérées de la FSU, aucune analyse des risques psychosociaux, aucune mise en place de politique de prévention, aucun état des lieux des risques ! Le CHSD peut être cet instrument et rechercher des solutions articulées autour des axes habituels de la prévention:

- Examen de ce qui crée des problèmes dans l'organisation des services.
- Définition des besoins en formation
- Mise en place d'un dispositif d'aide à la résolution des troubles.

Nous demandons par exemple que soit étudiée la mise en place rapide d'une cellule de gestion des conflits au niveau académique voire départemental. Cette cellule pourrait être composée du médecin de prévention, d'un psychologue du travail et d'un sociologue. Les corps d'inspection et les enseignants pourraient y faire appel quand ils n'arrivent pas à régler rapidement un problème. De plus, un temps de régulation sur le temps de travail est indispensable dans notre métier. Ce sont ces demandes que fera la FSU à la réunion du CHSD enfin annoncée pour le 24 juin précédée d'un groupe de travail préparatoire.



Parce qu'il n'est plus possible de renouveler les erreurs passées, l'Education Nationale doit prendre ces questions à bras le corps et se donner les moyens de protéger ses salariés.

Guy Puyoô