



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Mémo CHSCT

Le jeudi 9 mai, empêchons la suppression des CHSCT !

Dans l'Éducation Nationale, les CHSCT « Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail » sont une instance toute jeune puisqu'ils n'ont été mis en place qu'en 2011. Grâce à cette instance, **les personnels disposent de représentants qui peuvent les aider et les soutenir pour faire valoir leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail et pour obtenir des améliorations de leurs conditions de travail.** En effet, l'employeur (recteur, DASEN, chef d'établissement, IEN ou chef de service) est légalement responsable de la santé physique et mentale de ses salariés dans le cadre de leur activité de travail et la loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires précise bien que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ».

Dans les deux départements de l'Eure et de la Seine Maritime, ainsi qu'au CHSCT académique, **les élus de la FSU sont majoritaires** et interviennent sans relâche pour défendre les collègues et améliorer leurs conditions de travail, face à une administration souvent peu encline à reconnaître la souffrance des personnels et à y remédier. **Défendre les conditions de travail des personnels dans l'Éducation Nationale s'apparente souvent à un rude combat mais les élu.e.s de la FSU, engagé.e.s au quotidien, le mènent dans l'intérêt de tous et contraignent régulièrement l'administration à agir là où elle faisait mine de ne rien voir ou savoir.**

Pourtant, le président de la République et le gouvernement comptent faire adopter au Parlement, avant le début de l'été, une loi dite de transformation de la Fonction Publique, qui n'est ni plus ni moins qu'une loi de destruction de la Fonction Publique, et qui prévoit, en plus du **recours accru aux contractuels** et de la **suppression des garanties collectives** liées au paritarisme, la **fin des CHSCT**, seule instance exclusivement dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des collègues. Les CHSCT seraient dilués dans une instance unique, qui s'intitulerait le CSA « Comité Social d'Administration », renvoyant au second plan les questions qui font jusqu'à maintenant le cœur de l'action des CHSCT.

Au contraire, **la FSU appelle à un renforcement des CHSCT et de leurs actions** dans les domaines essentiels que sont la santé, la sécurité et la vie au travail. C'est pourquoi **la FSU, la CFTD, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la FAFP, FO, Solidaires et l'UNSA, appellent les agents publics à se mettre en grève le jeudi 9 mai.** C'est le moment de montrer notre force collective afin de sauver la Fonction Publique mise à mal mais ciment du pacte républicain qu'il nous faut à tout prix défendre !

Claire-Marie Feret,
Membre FSU du CHSCT Académique,
Co-secrétaire académique du SNES-FSU.

Sommaire

p.2 : La FSU et son action dans les CHSCT
p.3-4 : Le registre SST
p. 5 : Le registre DGI
p. 6-8 : Mémento Santé (congé maladie, accident de service, maladie professionnelle...)
p. 9 : Les contacts des élus FSU.



LA FSU ET SON ACTION DANS LES CHSCT

Grâce aux CHSCT, c'est enfin une culture de la santé au travail qui est entrée dans les mœurs. Cela suppose que les personnels, à la fois individuellement et collectivement s'emparent de cette question et se saisissent des outils de prévention présents dans les établissements (DUER, registre santé et sécurité au travail).

Les représentants des personnels de la FSU sont là pour alerter l'employeur de toute situation pouvant présenter un risque pour la santé notamment grâce aux remontées des fiches du registre Santé et sécurité au Travail et du registre Danger Grave et Imminent. Par exemple, la FSU a pu faire remonter en décembre 2018 la situation de souffrance au travail des enseignants du lycée professionnel Dumézil afin que l'administration ne puisse plus dire qu'elle ne savait pas. La FSU est aussi intervenu lorsque la sécurité des personnels est en jeu comme en octobre 2018 lorsque le système d'arrivée de gaz du collège Mendès France à Lillebonne était défectueux. La remontée des fiches SST et le dépôt d'un DGI par la FSU a permis une prise en compte immédiate des travaux à réaliser par la collectivité en charge des locaux.

Le but du CHSCT est donc la prévention des risques professionnels à partir d'une observation et d'une analyse des situations concrètes de travail. Il a vocation à émettre des préconisations. Il appartient à l'employeur de décider ensuite de les mettre en œuvre ou pas. On pourrait penser que les CHSCT sont, de ce fait, sans pouvoir. Il n'en est rien car à ne pas écouter les signaux d'alerte des CHSCT ou à ne pas mettre en œuvre leurs préconisations, l'employeur prend des risques énormes sur le plan juridique en cas d'accident du travail.

Lorsqu'elle est empêchée, barrée, l'activité professionnelle se transforme en souffrance. D'où



l'importance de l'attention portée aux conditions de travail et plus largement à l'organisation du travail. L'activité des CHSCT ne doit donc pas se limiter à prévenir les risques et à ne penser la santé que dans l'ombre du danger. De façon plus positive, il s'agit d'œuvrer pour renforcer la dynamique de l'activité en restaurant le pouvoir d'agir des salariés : une organisation du travail qui ne permet pas de préparer ses cours, une mutation qui ne vient pas, la difficulté pour celui qui le souhaite de sortir de l'éducation nationale sont des exemples de situations qui, au final, peuvent s'avérer pathogènes et pour lesquelles il importe de construire des solutions non pas seulement individuelles mais aussi collectives, ainsi que le recommande le code du travail.

Donc, pour que les représentants de la FSU puissent être à vos côtés, faites-leur remonter toutes les situations de danger grave et imminent, d'accident de service ou de trajet ainsi que toute situation de travail problématique pouvant présenter des risques pour la santé physique ou mentale.

Cécile Chandavoine,
Membre FSU du CHSCT 27,
Militante au SNES-FSU.

**DITES NON À LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

TOUT SAVOIR SUR LE REGISTRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le registre de santé et sécurité au travail est un outil qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques. Il permet d'évaluer les risques au jour le jour, à partir de l'observation de situations de travail qui ont évolué en situation dangereuse. L'efficacité de ce registre dépend de la motivation des personnels à y noter leurs observations.

La réglementation

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

« Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Un registre SST, pour quoi faire ?

* **Permettre à tout personnel ou usager de signaler une situation** qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens. La notion de « **tout personnel et usager** » signifie « **toute personne travaillant dans l'établissement ou fréquentant habituellement ou occasionnellement l'établissement** ».

* **Assurer la traçabilité de la prise en compte du problème** afin d'assurer dans les meilleurs délais le traitement des signalements. **Le chef d'établissement, l'IEN ou le chef de service doit viser la fiche et apporter des solutions pour faire cesser le risque signalé.**

Si les problèmes sont complexes ou impossibles à résoudre au niveau de l'établissement, **la fiche du registre pourra être transmise aux supérieurs hiérarchiques et aux CHSCT concernés** qui disposent soit des compétences en sécurité, hygiène et conditions de travail, soit des moyens matériels et financiers. La fiche du registre est alors prise en charge dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques et du document unique d'évaluation des risques (DUER).

* **Conserver un historique des signalements** pour exploiter le registre dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques (DUER) et d'élaboration du programme annuel d'actions de prévention.

* **S'inscrire dans la démarche de traitement départementale et académique par les CHSCT.**

Quels types d'événements inscrire dans un registre SST ?

✓ Les événements accidentels

Accidents corporels : lorsqu'il y a « blessure » entraînant des frais médicaux ou un arrêt de travail. Un accident corporel peut aussi être accompagné de dégâts matériels.

Accidents bénins	Ils ont pour seule conséquence des petits soins sans frais médicaux significatifs ; ces petits soins peuvent être donnés, soit dans le cadre scolaire, soit dans le cadre familial.
« Presqu'accidents »	Ils n'ont aucune conséquence pour la personne (ni blessure, ni soin) et aucun dégât matériel. Mais chaque « presqu'accident » aurait pu avoir des conséquences plus ou moins graves. On dit souvent au sujet des « presqu'accidents » : « J'ai eu peur ! Il a failli tomber ! Il s'en est fallu de peu ! Il l'a échappé belle ! ». En général, ce type d'événement est vite oublié, et c'est bien dommage pour la prévention.
Accidents matériels	Lorsqu'il y a seulement des dégâts matériels (petits ou grands) ; ils seront pris en compte car ils auraient pu souvent engendrer un accident corporel.

TOUS CES ÉVÉNEMENTS ACCIDENTELS SERONT NOTÉS DANS LE REGISTRE, soit par les personnes concernées, soit par toute personne ayant eu connaissance de ces événements.

Cela permettra d'une part de **GARDER LA MEMOIRE DE CES EVENEMENTS** au cas où l'état de la personne viendrait à s'aggraver par la suite, et d'autre part de mettre en œuvre des **MESURES DE PREVENTION** pour que ces événements ne puissent plus se reproduire, avec éventuellement des conséquences plus graves.

✓ *Les risques et l'amélioration des événements accidentels*

Une liste non exhaustive et non ordonnée de quelques risques auxquels les personnes pourraient être exposées :

- risques de chute des personnes (chutes de plain-pied ou de hauteur),
- risque de chute d'objets ;
- risques d'incendie ou d'explosion ;
- risques majeurs (naturels ou technologiques) ;
- risques liés à l'électricité ;
- risques liés à la circulation routière ;
- risques liés aux équipements de travail, au mobilier, aux produits ou matériaux dangereux ;
- risques et nuisances liés aux ambiances de travail (bruit, éclairage, température, aération...) ;
- risques liés à la manutention d'une charge (charge matérielle ou port d'un enfant) ;
- risques liés aux travaux réalisés par une entreprise extérieure ;
- risques liés à un non-respect des règles d'hygiène (sanitaires, restauration, tabagisme, ...) ;
- risques liés aux conditions de travail ;
- risques liés à l'organisation du travail ;
- risques liés aux violences internes (commises au sein de l'établissement par des personnels : conflit, brimades)
- risques liés aux violences externes (commises sur des personnels par des personnes externes à l'établissement)



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Qui peut consulter le RSST ?

Tout personnel ou usager qui est à l'origine d'une fiche entrée dans le registre peut consulter les mesures de prévention mises en œuvre.

La fiche est consultée sur place et **aucune modification de la fiche n'est admise** à cette occasion.

A l'occasion de son passage dans l'école, le conseiller de prévention départemental peut prendre connaissance du registre et conseiller le chef de service sur le traitement des fiches.

Le registre peut également être consulté sur place par le propriétaire des locaux, **par les membres du CHSCT**, par l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST), le conseiller de prévention académique et le médecin de prévention.

Le registre est présenté régulièrement en Comité Hygiène et Sécurité ou en conseil d'administration.

TOUT SAVOIR SUR LE REGISTRE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Les articles 5-6 à 5-9 du décret 82-453 du 28 Mai 1982 définissent les actions liées au registre DGI.

Qu'est ce qu'un danger grave et imminent ?

DANGER GRAVE

Menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé de l'agent, susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (jurisprudence). La notion de danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail.

DANGER IMMINENT

Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi-immédiat. Cependant, cette notion n'exclut pas celle de « **risque à effet différé** » c'est-à-dire pouvant se manifester après un temps de latence (ex : exposition à des rayonnements ionisants, exposition aux fibres d'amiante).

Qu'est-ce que la procédure d'alerte ?

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant (article 5-7) toute situation de travail dont il a un **motif raisonnable*** de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (1er alinéa de l'article 5-6). Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

À cet égard, il apparaît tout à fait opportun que **le CHSCT compétent soit informé** de la situation en cause.

De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant (1er alinéa de l'article 5-7).

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être par la suite **inscrit de façon formalisée dans le registre spécial DGI** mentionné à l'article 5-8 et tenu sous la responsabilité du chef de service

*MOTIF RAISONNABLE

L'agent doit avoir un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. **Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, a posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause avait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité.**



Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Il s'agit de la possibilité pour un agent de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave et imminent.

L'exercice du droit de retrait est conditionné par la présence simultanée de quatre conditions :

DANGER GRAVE et DANGER IMMINENT et MOTIF RAISONNABLE et NE PAS CREER UNE NOUVELLE SITUATION DE DANGER

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

QUE FAIRE QUAND ON EST EN CONGÉ MALADIE ?

Le Congé de Longue Maladie (CLM)

Il est accordé sur la demande de l'intéressé, accompagnée des pièces justificatives, pour les maladies de la liste publiée dans l'arrêté du 14 mars 1986 (voir [la liste ici](#)).

Sa durée est de 3 ans renouvelables après reprise de fonctions pendant au moins un an. La reconduction par tranche (jusqu'à 3 ans) est soumise à la même procédure. Elle doit être effectuée un mois avant la fin du congé en cours.

Le congé de longue maladie est rétribué à taux plein pendant un an et à demi-traitement pendant 2 ans pour 3 années consécutives.

Le Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

Il est accordé de droit. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical précisant la durée et transmise à l'autorité hiérarchique (IEN, Chef d'établissement, Chef de service). Chaque agent dispose d'un droit à 30 jours de CMO par an (comptabilisés de date à date) après lesquels l'agent passe à mi-traitement.

La FSU demande toujours la suppression du jour de carence, qui prive les agents malades d'une journée de salaire. Elle dénonce cette double peine infligée aux agents rencontrant des problèmes de santé.

Congé de Longue Durée (CLD)

Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant de l'un des cinq groupes de maladies suivants : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis peut demander un congé de longue durée dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie.

A la différence du congé ordinaire de maladie et du congé de longue maladie, le congé de longue durée n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.

La durée maximale du CLD est de cinq ans.

Pendant les trois premières années, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement ; celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années suivantes.

L'organigramme FSU « Que faire en cas de congé maladie ? » est accessible [par ce lien](#).



QUE FAIRE LORS D'UN ACCIDENT DE SERVICE ?



Je suis victime d'un accident de service

Vérification de la définition d'accident de service

Je fais une déclaration d'accident auprès du chef d'établissement et je fournis un certificat médical

Liasse E.N.

DIPAAC

De préférence dans les 48h (pas de limite de temps)

Accepté

Refusé

Je contacte Les représentants de la FSU

Les frais médicaux sont pris en charge

Commission De Réforme

Oui

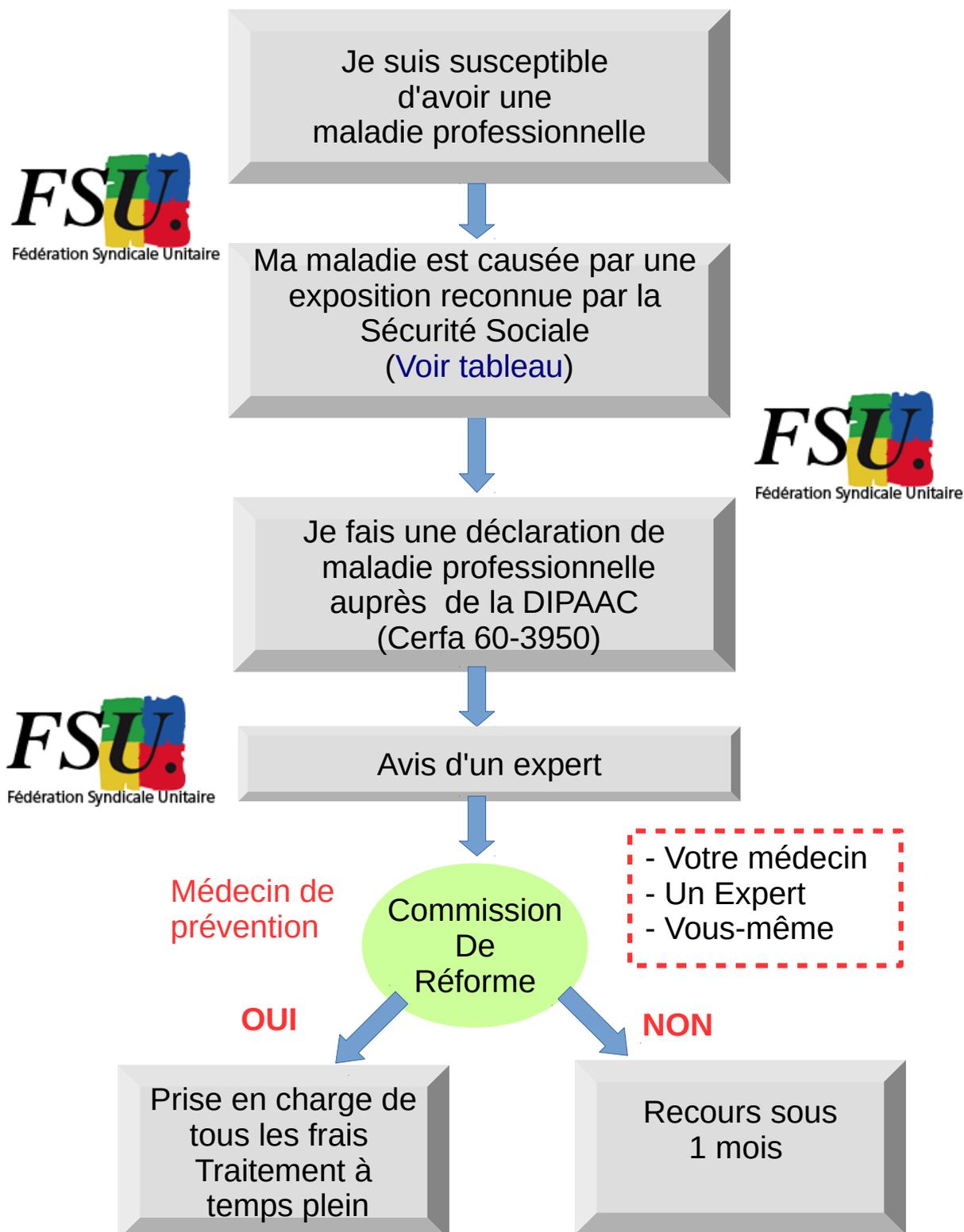
Composition =
Médecin, DIPAAC,
DRFIP (ex TPG),
Préfet,
2 représentants des
personnels par corps

Une consolidation est proposée par le médecin
Une expertise a lieu pour évaluer le taux d'Incapacité
Permanente Partielle
Une Allocation Temporaire D'Invalidité est fixée

Non

Je peux déposer un recours sous un mois

ET SI JE SOUFFRE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?



QUI CONTACTER EN CAS DE BESOIN ?

Membres FSU du CHSCT Académique	
BONVALET Agnès (SNUEP-FSU)	agnes.bonvalet@ac-rouen.fr
FERET Claire-Marie (SNES-FSU)	cm.feret@rouen.snes.edu
HELLOIN Marc (SNUIPP76-FSU)	marc.helloin@ac-rouen.fr
LEGRAND Sabine (SNEP-FSU)	sabine.legrand@ac-rouen.fr
SAMPIC Arnaud (SNES-FSU)	arnaud.sampic@rouen.snes.edu
THABET Hassouna (SNUEP-FSU)	hassouna.thabet@ac-rouen.fr

Membres FSU du CHSCT Départemental 76	
CAILLOT Isabelle (SNICS-FSU)	isabelle.caillot@ac-rouen.fr
DUBOIS Jérôme (SNUEP-FSU)	jerome.dubois@ac-rouen.fr
HELLOIN Marc (SNUIPP76-FSU)	marc.helloin@ac-rouen.fr
KOWAL François (SNES-FSU)	francois.kowal@rouen.snes.edu
LAVIEUVILLE Pascale (SNEP-FSU)	pascale.lavieuville@ac-rouen.fr
RIOUAL Isabelle (SNUIPP 76-FSU)	isabelle.rioual@ac-rouen.fr

Membres FSU du CHSCT Départemental 27	
BROUARD Elise (SNUIPP 27-FSU)	elise.leuridon@ac-rouen.fr
CHANDAVOINE Cécile (SNES-FSU)	cecile.chandavoine@rouen.snes.edu
GERVAIS Gilles (SNEP-FSU)	gilles.gervais@ac-rouen.fr
GIOUX Régis (SNASUB-FSU)	regis.gioux@ac-rouen.fr
JARDIN Cédric (SNES-FSU)	cedric.jardin@rouen.snes.edu
MARNIÈRE Mathilde (SNUIPP 27-FSU)	mathilde.marniere@ac-rouen.fr

Contacts Téléphoniques :

SNES-FSU (2nd degré) : 02 35 98 26 03

SNUIPP-FSU 76 (1^{er} degré) : 02 35 63 85 08 – Isabelle Rioual : 06 71 65 46 46

SNUIPP-FSU 27 (1^{er} degré) : 02 32 33 58 51

SNUEP-FSU (Enseignement professionnel) : Agnès Bonvalet 06 89 33 14 45

SNEP-FSU (Professeur d'EPS) : 02 35 67 20 12

SNICS-FSU (Infirmière) : Mélanie Dhaussy 06 68 38 29 13

SNASUB-FSU (Personnel administratif) : Régis Gioux 06 62 63 13 66