

Je vais (bien) au travail !

www.cgt-ep.org

Gagner la santé au travail...

par Christine Fourage, secrétaire nationale

Je vais (bien) au travail ! Si tel n'est pas toujours le cas, tant les atteintes à la santé des travailleurs sont monnaie courante, le SNEIP-CGT a la volonté d'apporter sa contribution au débat et à la défense de l'intégrité physique et morale de tous afin que partout les droits des personnels de droit public comme de droit privé soient reconnus.

La tâche est immense, nous le savons. La diversité des thèmes abordés dans ce numéro spécial du Trait d'Union l'illustre bien. Né des travaux et actions menés au sein de la Commission travail-santé de notre syndicat, l'opus « Je vais (bien) au travail » est le fruit de la réflexion d'un collectif composé de Christine Fourage, Charlotte Matyja, Pascale Picol, Jean-Laurent Truffa et Yves Weber avec la participation de Bertrand Deléon pour les écoles Diwan.

Son ambition est de montrer que la complexité des atteintes à la santé, qui peuvent conduire à des drames personnels, intéresse l'action syndicale en ce qu'elle se bat pour la dignité humaine.

Chacune des situations décrites n'est pas isolée mais participe d'un système élaboré de déni du travail bien fait. Par-delà les dysfonctionnements lourds de conséquences, nous réaffirmons que le collectif est une réponse pertinente, que l'action syndicale est porteuse d'espoir et que les luttes contribuent à améliorer concrètement les conditions de travail de l'ensemble des personnels. C'est sur cette note d'optimisme que nous vous convions à la lecture des textes qui vous sont présentés dans ce numéro spécial.

Pour nous contacter :
commission_travail_sante@cgt-ep.org



Action syndicale et santé au travail 2

Accidents du travail : une histoire de reconnaissance 3

Travailleurs handicapés dans le privé : la double peine 4

Enseigner à Diwan : un sacerdoce 5

Entretien avec Fr. Lignier 6

Entretien avec LM. Barnier 8

Harcèlement moral : définition et conséquences 10

Harcèlement moral : elle témoigne 12

CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01.42.26.55.20 - courriel : contact@cgt-ep.org

FÉDÉRATION CGT DE L'ÉDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

la
cgt **Une force à vos côtés**

L'individualisation des rapports sociaux de travail, conduit à un délitement des collectifs au sein des entreprises, laissant la place toute à la fois à la concurrence entre les travailleurs et à une certaine âpreté, quand ce n'est pas une violence des relations de travail.

Action syndicale et santé au travail

En période de récession économique, où le capital humain est une variable d'ajustement dans la recherche des gains de productivité, on assiste tout à la fois à une explosion des risques psychosociaux et à une dégradation des conditions de travail. Il va sans dire, qu'une telle conception des rapports de travail n'est possible que parce qu'en face de la pensée libérale décomplexée, il n'existe pas de projets de société capable de promouvoir un autre modèle de relations sociales au travail.

Dans un tel contexte, l'intervention syndicale est indispensable pour regagner le respect, la dignité, l'égalité, la reconnaissance de la personne au travail.

Dans le secteur de l'Education, et particulièrement de l'enseignement privé, Il nous faut investir ou réinvestir le champ de la santé au travail afin de faire barrage à la fois à l'idéologie libérale et à celle du dévouement corps et âme du travailleur à l'institution.

« Militer en travail santé... c'est réintroduire du collectif, là où on nous renvoie à l'individuel, au particulier »

Militer en travail santé, c'est contrecarrer le projet du libéralisme qui cherche à rendre invisible l'impact négatif du travail sur la santé. C'est réintroduire du collectif, là où on nous renvoie à l'individuel, au particulier. C'est pointer l'organisation du travail délétère quand on nous serine l'inadaptation du travailleur. Il est nécessaire de sortir du débat d'initiés pour montrer que conditions de travail et santé des travailleurs constituent une question d'ordre public social.

Telle est l'ambition du SNEIP, à travers la constitution d'un groupe de réflexions et d'actions revendicatives en travail-santé.

Par delà l'analyse des causes des atteintes à la santé (conditions de travail qui se durcissent, manque de moyen humain, surcharge de travail, consignes contradictoires, écart grandissant entre le travail réel et le travail prescrit, mépris de la sécurité des travailleurs, impuissance à bien faire son travail..), nous voulons contrecarrer les initiatives du patronat qui ont pour finalité de provoquer une déstabilisation des individus pour obtenir d'eux le renoncement ou l'auto sélection signant leur exclusion. L'individualisation des salariés, leur mise en concurrence, leur dépersonnalisation, leur instrumentalisation sont au cœur du système



managérial et en constitue le moteur actuel. Elles favorisent le report de la résolution des contradictions du système sur chaque salarié. Derrière la toile peinte de l'initiative et de l'accomplissement de soi il s'agit de culpabiliser chaque salarié. Les conséquences directes en sont l'isolement des salariés, la personnalisation des difficultés, les atteintes à la dignité, l'absence de reconnaissance, la perte de sens du travail, des déficits des qualités professionnelles. Le système cherche et réussit souvent à faire accepter au salarié le reniement de ses propres valeurs au prix d'une souffrance éthique.

L'efficacité d'une action syndicale sur les conditions de travail n'est jamais garantie à l'avance. Elle demande une réflexion critique, des débats, l'élaboration d'une stratégie et la mise en commun des expériences. Elle peut parfois sembler en contradiction avec d'autres priorités de l'action syndicale, pour les salaires ou pour l'emploi.

Ce qui fait l'originalité et le potentiel de l'action syndicale, c'est qu'elle part de la perception des travailleurs, de leur savoir en ce qui concerne les conditions de travail et leur impact sur la santé. Dans certains cas, cette perception est immédiate : avoir mal au dos ou aux articulations, se sentir fatigué ou découragé, constater qu'un échafaudage est instable ou que le rythme du travail est intenable. Dans d'autres cas, la perception demande à être organisée. Elle peut apparaître sous des formes distinctes d'une personne à l'autre en fonction de l'âge, du genre ou d'autres facteurs et il peut être difficile d'analyser la dimension collective du problème. Il s'agit alors d'investir les lieux de paroles, de ne pas laisser les spécialistes confisquer les questions relatives à leur santé.

Faire parler des conditions de travail, c'est déjà amorcer une reconquête de la dignité pour toutes les personnes qui se voient imposer ces conditions par d'autres.

Militer en travail-santé, c'est insuffler une politique offensive, créative, alliée à une démarche quotidienne de reconquête d'un collectif de pensée, d'action. C'est investir et se saisir des outils que sont le CHSCT, les DP. C'est alerter la médecine du travail, les inspecteurs du travail, c'est lutter contre l'isolement et faire en sorte qu'aucune atteinte à la santé ne soit impunie.

Accident du Travail : une histoire de reconnaissance

Le 11 avril 2011 à 15h30 les élèves de 1^{ère} Bac Pro sortent du cours de Fabienne L¹. C'est une classe agitée qui pose problème depuis des mois mais la nouvelle direction ne prend pas au sérieux l'inquiétude des profs... Incivilités, insultes : il faut faire avec ! C'est la manière de faire des enseignants qui ne correspond plus aux jeunes d'aujourd'hui... Pour preuve, les parents des jeunes de cette classe se plaignent eux aussi de l'attitude des profs en cours... C'est difficile dans ces conditions de donner raison aux uns ou aux autres.



On est lundi, dernière heure de cours de l'après-midi. Fabienne entend la porte se refermer derrière les élèves puis se rouvrir. Un objet est lancé rapidement par la porte entrebâillée : c'est une grenade dégoupillée. La pièce se remplit d'un air irrespirable. S'enchaînent alors très vite des automatismes. Fabienne tache de trouver des représentants de la direction pour donner l'alerte. Le gaz s'est déjà répandu dans une bonne partie du bâtiment. Marc, le salarié chargé de l'entretien rentre dans la pièce, manque de tomber asphyxié avant d'ouvrir les fenêtres. Les émanations de gaz sont maintenant perceptibles dans tout l'établissement.

Le lendemain : les enseignants de LP n'en reviennent pas. Rien. Pas un mot de la direction. Pas d'élève convoqué. Pas d'intervention prévue dans les classes. Le déroulement de la journée doit suivre son cours, comme si de rien n'était. Pourtant Fabienne n'est pas là : choquée elle a été arrêtée par son médecin. Elle a porté plainte. Première réaction : les profs de la classe impliquée refusent ce silence : hors de question de reprendre les élèves en cours. Deuxième réaction : une pétition est lancée et signée dans la foulée. Elle recueille... signatures : tous les profs se sentent concernés. Troisième réaction : la question est mise à l'ordre du jour de la DUP² par les représentants CE/DP.

A chaque fois, une bataille sémantique s'engage. Pour les profs, il s'agit clairement d'une agression. Pour la direction, c'est un incident. *D'ailleurs, il y avait du bruit à la fin du cours en question, c'était un peu le bazar paraît-il. Rien ne prouve que le geste était prémédité, ni que Mme L était visée.* Quelques semaines plus tard, il paraît clair que Fabienne ne pourra reprendre avant la rentrée suivante, l'enquête n'aboutit à rien face à la classe qui se serre les coudes : *on sait qui c'est, mais on ne dira rien.* La direction n'insiste guère. Seule décision de sa part expressément en lien avec l'agression : les élèves de la classe sont menacés par écrit de sanction s'ils ne viennent pas à l'après-midi pastorale³.

Les mois passent. Fabienne a repris à la rentrée. Il lui a fallu au préalable, et avec le soutien de ses collègues, expliquer à la direction qu'il était hors de question pour elle de suivre la classe de 1^{ère} en Terminale.

Le directeur explique : *c'était pour que vous ne restiez pas sur un échec, et puis les pires des élèves sont passés en conseil de discipline pour d'autres faits. Ils ont été virés Tout va bien, donc* Sauf que Fabienne a perdu l'odorat. Elle consulte, passe des examens médicaux, en parle aux collègues. La DS CGT lui demande où en est son dossier pour accident de travail : étonnement. Quel dossier ? Quel accident de travail ?

S'engagent alors les démarches pour faire requalifier l'agression de Fabienne en accident du travail (AT). Les faits sont vieux de 18 mois. *Mais voyons, c'est 48 heures maxi la déclaration!* pensent tout haut les plus pessimistes. Et bien non, le délai de 48 heures s'applique à la direction qui aurait dû faire remplir le dossier d'accident du travail immédiatement et le transmettre au Rectorat sous 48 heures. En ce sens, le directeur a manqué à ses obligations. Fabienne, aiguillée par la CGT, prend à la fois rendez-vous avec le médecin du rectorat et un médecin spécialiste de la souffrance au travail. Le premier confirme l'importance de requalifier en AT, le second atteste que l'attitude de la direction a contribué fortement à dégrader la santé de l'enseignante.

Deux ans et demi plus tard, rien n'est encore bouclé sur ce dossier. Le Rectorat n'a pas statué. L'incertitude que l'Education nationale laisse planer sur le statut « no man's land » des enseignants du Privé y contribue grandement. Pourtant les textes sont clairs : ni les directions de l'Enseignement privés ni les rectorats ne peuvent se défausser de leurs obligations face aux contractuels de l'Education nationale en matière de santé au travail.

1 : Les noms ont été changés

2 : DUP : Délégation Unique du Personnel

3 : pastorale : avant on disait « catéchisme »

Enseigner dans le privé et Travailleur handicapé : la double peine

La révélation d'une maladie invalidante ou la survenance du handicap est toujours un choc et les réactions sont variées car individuelles.

Dans notre profession d'enseignant, ces situations sont le plus souvent d'abord gérées en interne et personnellement, par la mise en œuvre de solutions qui permettront de reprendre le travail de face à face pédagogique.

Ce peut être une demande d'aménagement du site de travail, des rythmes, de la présence, des sections, des niveaux d'intervention, un changement de lieu par rapprochement du domicile pour pallier la fatigue ou toute autre solution qui peut sembler convenir provisoirement.

C'est dès ce stade que l'intervention du syndicat devrait s'imposer. La gestion collective permet de ne rien oublier et surtout de trouver les bons interlocuteurs. Il ne s'agit pas de compassion ni de se substituer au collègue mais de le rassurer, de lui faciliter les démarches, de l'assister.

L'apparition du handicap en cours de carrière est la situation la plus fréquente. Les enseignants sont parfois réticents à faire connaître leur handicap alors que la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées leur garantit de nouveaux droits :

- ➔ aménagement du poste de travail
- ➔ temps partiel
- ➔ conditions particulières pour le départ à la retraite

Pour faire valoir ces droits, il est nécessaire de déclarer son handicap et de façon précoce afin de pouvoir anticiper les aménagements.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) peut être délivrée pour de nombreuses maladies. Elle doit être demandée auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (**CDAPH** anciennement **COTOREP**) à la maison départementale des personnes handicapées (**MDPH**). Un délai de plusieurs mois étant souvent nécessaire pour ces démarches, il ne faut pas attendre d'avoir besoin de ces documents pour les demander, une prise en charge ultérieure en sera ainsi facilitée. Il est nécessaire de s'adresser au correspondant handicap de l'académie.



Autres interlocuteurs indispensables à contacter : le médecin de prévention spécialiste en médecine du travail de l'académie ainsi que les CHSCT académiques ou départementaux quand ils existent. Particularité de notre statut issu de la loi Censi de 2005 : nous relevons également des CHSCT locaux, c'est-à-dire dans l'établissement quand il existe. Sinon ce sont les DP (Délégués du Personnel) qui en font office et il est impératif de les tenir informés des démarches.

Témoignage

La grosse différence c'est que moi je travaille à mi-temps avec un complément de salaire de la prévoyance sur lequel il n'y a pas de cotisation ; donc ma retraite tu vois un peu et ça fait bientôt 20 ans.

Dans le public, il y a des possibilités de détachement (ce qui n'est pas possible dans le privé) il y a des postes adaptés....mi-temps payé temps plein tu vois la différence de carrière. et il est plus facile d'entrer dans la fonction publique avec un handicap même lourd, dans le privé ce sont les chefs d'établissement qui choisissent leur personnel et là avec un gros handicap autant te dire que ça coince, pas dans le public car il y a des postes réservés. Dans le privé les postes réservés, il y en a peu et mieux vaut avoir un léger handicap qui ne pose pas de contrainte ! Dans le privé la plupart des handicapés le sont devenu au cours de leur carrière.



Enseignant à Diwan, un sacerdoce ?

Témoignage

Je prends mon courage à deux mains et décide comme d'habitude de descendre les escaliers 5 minutes avant la sonnerie pour éviter les bouchons car porter mon cartable, ma canne et tenir une rampe discontinuée est un vrai parcours du combattant qui mérite d'être inscrit sur le livre des records...!

....Après avoir traversé la cour en gardant l'équilibre sur ma canne tout en regardant mes pieds car je ne veux pas trébucher, il y a des bosses comme les routes de campagne ; je me dirige vers la porte qui ouvre sur un ascenseur pour les élèves handicapés en fauteuil roulant.

Cet ascenseur évite de descendre 6 marches extérieures mais il faut prendre patience et garder le doigt sur le bouton après avoir utilisé une minuscule clef qui fait des caprices. J'ai plusieurs fois décidé d'abandonner tout ce parcours et de prendre les escaliers un par un. Aujourd'hui il marche. J'attends que la porte s'ouvre automatiquement pour sortir et je descends la petite allée pour me retrouver devant deux escaliers qui donnent à la porte ouvrant le bâtiment des 6^{ème} et quelques 5èmes. Deux marches que je prends une par une en me tenant au mur et « projetant » le cartable devant moi. Parfois des élèves offrent de m'aider et prennent mon cartable jusqu'à ma salle, je les remercie, ils sont gentils et serviables la plupart du temps.

J'arrive avant la sonnerie, alors je pose mes affaires, arrange mes cahiers, sors le livre des absences, écris la date en Anglais au tableau et attends mes élèves devant la porte. Il faut dire que j'ai fait une demande spéciale « handicap » pour ne pas aller récupérer mes élèves à leur case dans une des cours. Il y en a 3. Normalement nous devons aller les chercher le matin, après les récréations et à 14h. Le directeur a accepté une semaine après la rentrée quand je lui ai demandé.

Être enseignant dans les écoles Diwan n'est pas une mince affaire. Si Diwan obtient le meilleur taux de réussite au baccalauréat cela ne doit en rien masquer les difficultés des enseignants au quotidien. On pourrait dire que le sacrifice des enseignants explique ce miracle. Et ce, dès la maternelle.

Ce réseau d'école compte presque 4000 élèves de la maternelle jusqu'au baccalauréat répartis dans 44 écoles primaires, 6 collèges et un lycée. Dans le premier degré, les parents d'élèves tiennent une part importante dans le fonctionnement des établissements. Ils participent aux projets scolaires, financent l'école par l'organisation d'événements, sont employeurs du personnel non enseignant, récoltent des fonds pour le siège du réseau et la rémunération des enseignants hors contrat avec l'Education Nationale (les autres enseignants de Diwan sont sous contrat avec l'Etat, avec les mêmes diplômes que les autres filières)... Bref, ils sont investis d'un rôle, très écoutés par la direction de Diwan, et on en oublie parfois la place de chacun.

On en veut pour preuve les nombreux conflits qui éclatent dans les écoles, la pression sur les enseignants et bon nombre de départs, changements de filière, de voie... Dernier gros incident en date, celui de Diwan Paris où un père est entré armé, menaçant la directrice dans une salle de classe, en pleine journée et devant les enfants !



Des salles de cours adaptées aux jeunes bretons ?

Il faut dire qu'il faut savoir travailler dans la précarité et avec des bouts de ficelles. A l'image de cette école, cabine de chantier coincée entre une école et un lotissement où évoluent plus de 40 élèves : enfants dans la classe tôt le matin lorsque les enseignants s'installent, pas de préau en cas de pluie donc les enfants restent en classe, terrain de boue en guise de cours... Ce n'est pas le cas partout, parfois les bonnes volontés, notamment municipales permettent d'améliorer le quotidien de ces écoles en statut intermédiaire, privées à vocation publique et enseignant dans une langue multi-centenaire mais sans statut officielle.

Ce sont pourtant des établissements ouverts à tous, où sont représentées toutes les catégories sociales et offrant un cursus au bout duquel les élèves maîtrisent plutôt très bien les compétences des programmes de l'Education Nationale, notamment dans la langue de Molière !

avec Françoise Lignier, responsable du groupe « travail et santé » de la FERC-CGT

Françoise Lignier est enseignante dans un Lycée Professionnel public, elle anime le groupe travail-Santé de la FERC-CGT

Françoise, peux-tu présenter ton parcours de militante en travail santé (comment et pourquoi tu es arrivée à militer sur/à propos de cette thématique) ?

Militer sur cette thématique relève d'un parcours qui s'est construit pas à pas mais avec des outils, des valeurs et des repères solides.

J'ai grandi dans l'empire Peugeot, une des directions les plus réactionnaires de France qui pesait dans tous les actes de la vie, qu'on y travaille ou pas, donc dans une lutte des classes très âpre. Je suis issue de ce monde ouvrier qui m'a permis d'avoir d'abord une posture de travailleur avant toute déclinaison sur emploi et statut dans le travail.. Très tôt j'ai côtoyé, travaillé avec de grandes figures militantes de Sochaux, lesquelles bataillaient pour les revendications mais étaient aussi porteuses de projets émancipateurs, de projets pour la dignité. Je me suis immédiatement syndiquée, dès mon 1er travail car se syndiquer, c'était avant tout se protéger mais aussi porter l'émancipation. Pour moi, ça a toujours été la force et l'efficacité de la CGT. J'ai d'ailleurs changé de structure professionnelle et de statut pour pouvoir m'y syndiquer. J'ai milité pour mes conditions d'étude en lycée, en fac, puis sur les conditions de travail dans mon établissement, pour les personnels comme pour les élèves. J'ai été secrétaire d'UL dans ce même bassin. C'est dans ces structures de proximité que l'on s'enrichit de l'expérience des travailleurs, de leur réel, de leur ressenti, mais aussi de leurs résistances et luttes. C'est là que j'ai vraiment appris à écouter, à regarder le travail et ses conditions, à faire le lien entre les morts, les blessés du corps et de l'âme et le travail. Avoir eu le temps de regarder le travail, ses conditions d'exercice est essentiel car on ne se voit jamais travailler. Cet enjeu central que représente les conditions de travail, ce sont donc les travailleurs qui me l'ont transmis. Je me suis parallèlement beaucoup formée syndicalement, à tous niveaux, du local au confédéral, formations générales et spécifiques. Voilà, c'est ma seule richesse : expériences des travailleurs et formations. J'ai donc été et reste avant tout une militante du travail.

**CONSTRUIRE
L'ACTION COLLECTIVE
POUR GAGNER**



Pourquoi un groupe fédéral, qu'est-ce que le groupe fédéral travail santé de la FERC (ses objectifs, ses missions, ses productions), quels liens avec les composantes ?

Le groupe fédéral "travail santé" est né de la parole et des attentes des travailleurs.

Partout, y compris dans nos champs professionnels et syndicaux, les expressions et ressentis se sont modifiés dans leur contenu. Ce qui était vécu au travail commençait à primer sur la mission, l'emploi, les salaires, les remises en cause du droit syndical.... Nous n'étions plus sur un aspect "dégradation des conditions de travail", il y avait là une vraie rupture qu'il fallait comprendre. L'activité fédérale "travail" est née de cette rupture, des transformations brutales au cœur même du travail. La direction de la FERC, consciente de ces enjeux de fond pour l'ensemble des syndicats, a soutenu et donné les moyens du travail, de l'activité.

Cette activité s'est construite sur cinq axes : la parole des travailleurs, la pensée, l'expression, la construction de démarches revendicatives, la formation.

- ➔ la parole des travailleurs : elle est essentielle, nous ne sommes pas sur la production de normes revendicatives qui enferme le syndicalisme dans des pratiques de délégation. C'est donc elle qui donne finalement les objectifs, tout son sens à l'action syndicale. C'est elle qui sert de guide, fait la force de l'activité car elle nous permet un ancrage permanent sur le vécu.

.../...

- ➔ la pensée : dans un système qui a déclaré la guerre à l'intelligence humaine et à ses travailleurs, qui pratique la torsion/compression du temps, prendre le temps de la pensée est fondamental quand nous souffrons beaucoup d'impensés (par exemple, qu'est-ce qu'une mission? A qui appartient-elle?). Penser, c'est anticiper, comprendre et pervertir ce qui se met en place, construire des perspectives via une organisation du travail qui va assurer qu'on le mène à terme. Ce temps nous permet d'objectiver la parole des travailleurs, donc de la socialiser, de la transformer en revendicatif, d'en créer des outils comme le chemin pour y accéder. Et nous ne pouvons pas porter des choses ensemble si nous ne les pensons pas ensemble.

D'autre part, les travailleurs résistent à partir de leurs métiers et de leur conception du travail. Mais ces résistances sont invisibles et individuelles. Ne pas prendre le temps de penser comment elles s'opèrent, c'est les condamner et donc nous affaiblir.

- ➔ l'expression fédérale : nous sommes partis de postulats simples, tout travail est invisible, y compris le travail syndical. Cette invisibilité est de nature à masquer les enjeux. Dès lors, nous ne pouvions pas travailler sans qu'il y ait redistribution, socialisation car il s'agit non seulement d'une signature démocratique dans l'organisation syndicale mais aussi de conserver une mémoire, une traçabilité de l'activité, de son efficacité. D'autre part, la CGT est riche mais condamne trop souvent ses militants à repartir de zéro, à refaire le parcours du combattant. Ecrire, c'est gagner du temps, car on redonne des repères, des outils, de l'expérience, donc du possible futur.
- ➔ la construction de démarches revendicatives : avec la liquidation des collectifs de travail dans les lieux de travail, les repères ont disparu. Même les

syndiqués ne savent plus où placer le curseur, ce qu'ils doivent accepter ou pas. Nous pensons des outils mais ceux-ci ne sont qu'un moyen pour faire changer la peur de camp, transformer les situations de travail, gagner la revendication, repenser l'émancipation. Et c'est toujours la combinaison paroles/ expériences/réglementation qui nous donne les perspectives. Notre souci est de ne jamais mettre les syndiqués, le syndicat en danger, tout en faisant bouger les lignes des employeurs. Il nous faut donc baliser les chemins. C'est là notre travail : montrer les possibles, la faisabilité pour l'action des syndicats.

- ➔ la formation : nous avons réfléchi très tôt à une politique globale de formation. Nous sommes les travailleurs les plus protégés au monde mais nous avons aussi le plus fort taux de suicide en Europe et le travail est toujours en cause. C'est sur cette distorsion que nous l'avons construite. L'axe central est le travail, ce qui s'y joue, donc le coeur de la lutte des classes. Elle permet de s'approprier beaucoup de notions, d'outils, de démarches, tout en travaillant sur les IRP et en particulier le CHSCT.

Enfin, nous tentons de mener des campagnes qui ont toutes pour but d'agir sur les causes et non sur les conséquences, bref de transformer le travail, en partant toujours de la mise en lumière de l'invisibilité du quotidien au travail, là où ça fait mal. Là où il y a aussi silence, déni, mépris. Il n'y aura pas de reconquête de l'emploi sans transformation du travail. C'est l'enjeu central pour toute la CGT : redonner un statut à la parole des travailleurs, fédérer les résistances, reconnecter la question même du travail, notre bien commun, avec toutes les revendications et luttes menées. Le 50ème congrès confédéral ne s'y est pas trompé et a ouvert les portes. C'est aussi ce que portera notre prochain congrès fédéral.



BythewayCreacom - © Plainpicture

SANTÉ • PRÉVOYANCE

Uniprévoyance, prévoir juste et loin

**SOLIDARITÉ - PARITARISME
TRANSPARENCE - ÉCOUTE**



UNIPRÉVOYANCE

La protection paritaire, l'engagement solidaire

avec **Louis Marie Barnier**,

auteur de : **La santé n'a pas de prix**

voyage au cœur des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail

Hélène Adam & Louis-Marie Barnier

Editions Syllepse, 2013

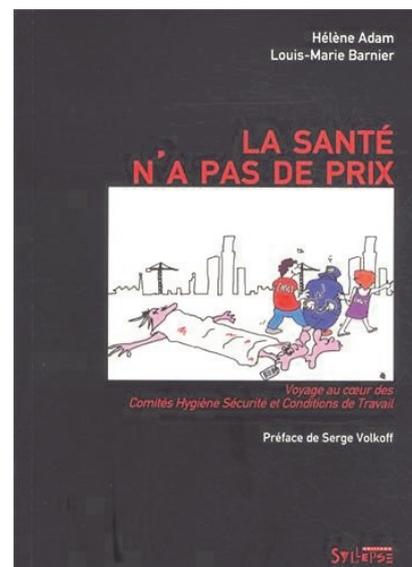
Dans les établissements, la santé au travail est un sujet de débat, d'inquiétude pour les travailleurs, de responsabilité pour les employeurs. C'est au sein des CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail) que cette question est prise en charge. C'est l'objet de ce livre de faire une présentation des CHSCT et de leurs actions. Toutefois, le bon fonctionnement des CHSCT ne saurait suffire pour imposer le respect de la santé au travail. Le parti pris des auteurs est d'aborder cette question à partir de leur expérience de syndicalistes au sein des CHSCT. Ils montrent qu'en santé au travail, comme ailleurs, l'aptitude syndicale à organiser le rapport de forces devient déterminante pour l'efficacité du syndicat.

En quoi le CHSCT est-il un outil de l'action syndicale ?

Quand on parle CHSCT dans un secteur comme l'enseignement privé qui est parallèle à la fonction publique et qui a été imaginé ou structuré sur ce modèle, on doit regarder les mécanismes qui fondent l'intervention des CHSCT dans le privé. Dans ce domaine de la santé au travail, les relations professionnelles dans le secteur public sont un miroir du droit à la santé bâti dans le secteur privé.

La question centrale est celle de la responsabilité de l'interlocuteur du CHSCT. Le CHSCT et le responsable de la sécurité se construisent conjointement. On ne peut pas avoir de CHSCT si en face de lui il n'y a pas d'interlocuteur responsable des décisions, des discussions, et qui lui répond. Est-ce que l'interlocuteur du CHSCT a ou non le pouvoir de ce qui se passe sur son site, notamment sur la sous-traitance, les interventions extérieures. Donc est-ce que le président du CHSCT a ou non le pouvoir en termes de santé au travail. Il faut donc que son interlocuteur ait du pouvoir, sinon le CHSCT ne sert à rien. Dans la fonction publique, le débat est de savoir si l'interlocuteur du CHSCT a du pouvoir ou non. Et sur quoi porte ce pouvoir. Ce qui entraîne une grande discussion, parce qu'il n'y a pas de pouvoir localement dans la fonction publique. Il y a un pouvoir délégué par le ministre

Il y a dès lors une discussion contradictoire dans la fonction publique, parce que mettre en place des CHSCT passe par la question de la responsabilité par exemple du proviseur dans un lycée. Et là, on tombe sur un sujet brûlant puisque pour l'instant le proviseur



n'a pas de responsabilité hiérarchique et en termes de sécurité, il n'a pas de pouvoir. C'est plutôt le recteur qui l'a, mais là encore par délégation du ministre.

Le CHSCT n'a pas de pouvoir direct, contrairement à d'autres instances comme le CE, mais en usant de son droit d'alerte pour les dangers graves et imminents, le CHSCT interpelle l'employeur sur les mesures à prendre. Il alerte, en cas d'infraction au droit du travail et l'inspecteur du travail pourra dresser un procès verbal. De la même façon quand il y a risque pour l'environnement, le CHSCT prévient les services de la préfecture, mais il n'a pas de pouvoir direct. Dans aucun domaine, il a un pouvoir direct. Il alerte.

C'est compliqué pour l'enseignement privé puisque nous avons des agents de droit public et des salariés de droit privé qui ensemble sont comptés dans l'effectif, et il y a un CHSCT de site, mais le chef d'établissement ne se considère pas responsables des agents de droit public....

Le code du travail dans un cas analogue considère qu'il y a des éléments qui ressortent de la responsabilité de l'employeur délégué - le proviseur et il y a d'autres éléments qui relèvent d'une responsabilité partagée. Il y a obligation de sécurité sur le lieu de travail, c'est de la responsabilité du chef d'établissement privé.

Une partie du travail du CHSCT est de construire la responsabilité de l'employeur. Tu ne peux agir que si ton correspondant est responsable, et une partie de tes activités vont consister à le rendre responsable.

.../...

Ce que dit la loi sur les CHSCT, c'est que parmi les missions des élus figure une analyse des risques qui n'est pas une évaluation, c'est à l'employeur de la faire. Le CHSCT analyse les risques et le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUR), qui lui évalue le risque, est un document de l'employeur. Le CHSCT analyse et fait des préconisations. Les missions, c'est aussi vérifier la bonne application des règlements et des lois. Le CHSCT va vérifier que l'employeur remplit bien son rôle en matière de sécurité, le CHSCT peut lui rappeler la loi, le renvoyer à sa responsabilité et lui fait se rendre compte de sa responsabilité. Le CHSCT construit la responsabilité de l'employeur

Il y a un deuxième mécanisme de la responsabilisation, c'est celui de l'accident. Quand il y a un accident, il y a une vérification a posteriori, et quand on se retrouve devant les tribunaux, le juge ne plaisante pas et détermine si la loi a été appliquée ou non.

Le CHSCT use d'un droit éducatif, un droit préventif. Le droit de la santé au travail, c'est un droit qui cherche à éduquer l'employeur dans son rôle de responsable. Par exemple, dans les CHSCT, les inspecteurs du travail ont fait 226 000 lettres d'observations en 2011, et seulement 8000 procès verbaux. Cela veut dire que les inspecteurs du travail interviennent en prévention, mais quand il y a plus de 200 000 lettres d'observation, cela veut dire que la loi n'est pas appliquée. L'inspection du travail, comme le CHSCT, ont un rôle d'accompagnement, de conseil, d'éducation.

Il y a entre le CHSCT et l'employeur un double processus de pression et de dialogue, de coercition et de conviction. On est sans arrêt en train d'expliquer à l'employeur pourquoi il devrait être d'accord avec nous, parce qu'il est obligé de le faire. Et paradoxalement, on est parfois presque à souhaiter qu'il y ait un accident pour prouver qu'on avait raison, parce que le seul constat est a posteriori.

L'autre chose qui se joue, c'est le problème de l'autonomie du salarié et qui peut se traduire pour les enseignants par l'autonomie pédagogique. Et ça c'est un autre grand sujet parce qu'une grande partie de la souffrance de l'enseignant est renvoyée à lui-même en lui disant, c'est parce que tu es mauvais enseignant que tu souffres. C'est l'attitude traditionnelle qui dit que c'est parce que tu ne sais pas bien faire ton travail que tu es malade. C'est pour cela que dans l'Education Nationale, la question de la santé au travail n'est pas posée, parce qu'on renvoie la responsabilité de la souffrance. C'est une discussion qui a d'ailleurs lieu partout et pas seulement dans l'Education Nationale. Elle a eu lieu à l'occasion du droit de retrait parce qu'en même temps

que tu fais jouer ton droit de retrait tu donnes une responsabilité au salarié du fait qu'il ne se retire pas, alors qu'il aurait dû apprécier le danger. Mais le juge tranche en disant que quels que soient les éléments que l'on peut mettre en avant incriminant la responsabilité du salarié, ce qui définitivement prédomine, c'est la responsabilité de l'employeur. La responsabilité du salarié est soumise à celle de l'employeur. Il y a in fine un responsable, c'est l'employeur.

« Le CHSCT use d'un droit éducatif, un droit préventif »

Comment le CHSCT intervient dans l'organisation du travail ?

C'est très difficile d'en traiter, et à aborder en termes de démarche. On approche l'organisation par des biais multiples au niveau du CHSCT : par la question de l'évaluation, de la charge de travail, de l'équation entre temps de travail, charge de travail et évaluation. Tu ne peux pas réduire le temps si tu ne regardes pas la charge en même temps et tu ne peux pas réduire le temps et la charge si tu ne regardes pas l'évaluation. Les trois forment un triangle. Sur la charge de travail, comment on la mesure, il n'y a pas de réponse. Par contre sur l'évaluation, on avance un peu parce que les CHSCT ont obtenu que le système d'évaluation leur soit présenté. Il doit être transparent et objectif, c'est à dire que chacun sait selon quel critère il est évalué, il le sait l'année d'avant et en plus l'évaluation doit être objective. Le système d'évaluation doit être présenté au CHSCT.



Il faut différencier l'évaluation de la personne, de l'évaluation du poste. Ce qui se joue c'est la domination, parce que dans chaque domaine le pouvoir de celui qui évalue est de plus en plus grand. Notre problème est de construire des contre pouvoirs, par exemple avec l'idée que l'évaluation doit être objective et transparente. Une première démarche du CHSCT est d'obliger la direction à clarifier comment elle procède, entre le poste et la personne. Il faut aussi regarder les fiches de postes, le CHSCT peut demander la communication des fiches de postes des salariés du périmètre, la direction ne peut pas ne pas les communiquer. Sinon ce qui est probable, c'est qu'elles n'existent pas, ce qui ouvre à l'arbitraire sur le changement porté sur le salarié et la tenue de son poste, dès lors que celui-ci n'est pas défini. On est au cœur de la discussion sur l'organisation du travail et sur l'évaluation. Plus on construit des références objectives pour les salariés, plus on les aide à se situer dans l'entreprise et là c'est le rôle du CHSCT. On ne peut pas dire à un salarié, tu fais ta fiche de poste, c'est ingérable pour lui. On peut mener une réflexion au sein du CHSCT sur la relation entre poste et personne.

Harcèlement moral :

quelle définition, quelles conséquences ?

Le harcèlement moral est l'une des manifestations les plus connues de la souffrance au travail à l'origine de risques psychosociaux. Consubstantiel à l'idéologie libérale, il touche une part de plus en plus importante des salariés tant du public que du privé. Il a des conséquences sur les personnes, les entreprises et les administrations concernées.



Il est aujourd'hui clairement défini juridiquement et la jurisprudence a apporté des réponses spécifiques à cette problématique.

Le harcèlement moral de quoi parle-t-on ?

Les comportements hostiles ou ressentis comme tel par les salariés peuvent être répertoriés en trois grandes catégories :

- ➔ Les comportements méprisants : propos désagréables, calomnieux, moqueries, mise à l'écart...
- ➔ Les atteintes dégradantes : insinuations, humiliations, brimades, insultes ou allusions obscènes, etc.
- ➔ les dénis de reconnaissance du travail : critique injustifiée, attribution de tâches dénuées de sens ou de missions inadaptés aux compétences, mis au placard, mise à l'écart, etc.

Le harcèlement moral peut relever d'une pratique individuelle et personnelle ayant pour but de nuire ou de détruire un autre travailleur, ou d'une pratique organisée, s'inscrivant dans une politique de gestion plus globale de l'établissement.

Le harcèlement moral a des répercussions sur :

- la santé des victimes : symptôme de stress, dépression, isolement, voir tendances suicidaires...
- l'avenir professionnel : démission, licenciement, déclaration d'inaptitude.

Il a un impact sur la collectivité de travail, puisqu'il dégrade le climat social et les relations sociales, ce qui, in fine, nuit à la mission de service public. Sans compter qu'il représente un coût financier certain pour les établissements ainsi qu'un coût indirect pour la société liée notamment aux dépenses de santé.

La reconnaissance du harcèlement moral par le législateur.

A travers la charte sociale européenne, à laquelle elle a adhéré, la France s'est engagée à prendre toute mesure pour lutter contre le harcèlement moral. Ainsi, il est prohibé, à la fois, par le code du travail, le code pénal et le statut général de la fonction publique (Article six quinquies de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires).

L'article L. 1152-1 du code du travail, décliné dans le statut de la fonction publique, dispose *qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Pour qu'il y ait harcèlement moral, il faut donc la présence :

- ➔ d'agissements répétés ; un seul agissement hostile ne suffit pas pour caractériser l'infraction ;
- ➔ d'actes susceptibles de porter atteinte aux droits, à la santé ou à l'avenir professionnel du salarié.

Le travailleur devra rapporter les faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, et l'employeur, au vu de ces éléments, doit démontrer que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral.

A savoir :

Les organisations syndicales représentatives (droit privé et public) peuvent exercer, en faveur du salarié concerné, toutes les actions en justice consécutives à des faits de harcèlement moral, sous réserve de justifier de l'accord du salarié

En tant que délit, le harcèlement moral peut être puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (Article 222 - 33 - 2 du code pénal).

Les réponses juridiques au harcèlement moral

La Cour de Cassation par ses décisions, a élargi les droits des victimes et étendu leur faculté de recours :

- ➔ dans un arrêt du 10 mars 2009, elle a estimé que le seul fait, pour un salarié, de dénoncer des faits de harcèlement moral qui se sont révélés par la suite non établis, n'était pas constitutif d'une faute : l'acte de dénonciation n'est pas en soi fautif dès lors que la mauvaise foi n'est pas alléguée.
- ➔ la Cour reconnaît que le harcèlement moral peut provenir, au-delà des relations interpersonnelles conflictuelles, d'un mauvais management. Une organisation du travail défectueuse peut donc être à la source de harcèlement moral : cela ouvre, des possibilités de contentieux considérables. (Arrêt du 10 novembre 2009)

La définition légale du harcèlement moral dans le statut de la fonction publique fournit aux juridictions administratives une base juridique importante pour les condamnations de l'administration à raison des faits de violence morale subis par les agents dans l'exercice de leurs fonctions. Concrètement, l'agent qui souhaite exercer un recours doit démontrer l'existence de faits répétés au cours d'une période déterminée.

Ces faits peuvent être :

- la dégradation des moyens matériels nécessaires aux bonnes conditions de travail ;
- La dégradation des locaux où est installée la victime ;
- La diminution du nombre de tâches confiées.

Il est nécessaire d'apporter la preuve de ce que l'agent a subi une atteinte (ou qu'on a tenté de le faire) à sa dignité, ses droits, sa santé ou son avenir professionnel. Ce n'est qu'une fois ces éléments démontrés que la réparation prévue par les textes en direction des victimes de harcèlement peut être obtenue (révision de la notation, sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur du harcèlement, action récursoire de la collectivité



contre l'auteur du harcèlement. Toutes ces mesures sont prévues par les textes.

Que faire si on est victime d'agissements hostiles :

- ➔ Ne pas rester isolé;
- ➔ Se protéger : prendre contact avec les représentants du personnel, le médecin du travail, ou de prévention. Signaler les faits à son supérieur au service des ressources humaines quand c'est possible. Contacter l'Inspection du travail qui peut déclencher une enquête, si elle la juge justifiée,
- ➔ Se faire conseiller : par la CGT, le service de renseignements des DIRECCTE, le centre de consultation de pathologies professionnelles (par l'intermédiaire du médecin du travail ou de prévention),
- ➔ Agir pour faire reconnaître ses droits et obtenir réparation : rassembler des éléments de preuve, demander l'intervention du syndicat, consulter un conseiller juridique de la CGT...

*La liberté,
c'est de se syndiquer !*

**J'adhère à la CGT
Enseignement privé**

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone : Mail :

Établissement :

À retourner à :

CGT Enseignement Privé - Case 544 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cédex



Harcèlement moral : Elle témoigne...

Betty Attal, 51 ans, 4 enfants, est professeure des écoles depuis juin 1998 après plusieurs années comme institutrice dans le privé hors contrat et sous contrat. Elle s'installe à Nice en 2006 suite à une mutation de son mari, et se trouve affectée à l'Ecole Kerem Menahem à Nice.



Betty, comment se sont passés vos débuts à l'école Kerem Menahem ?

Dès le départ, assez mal : la directrice dépose la première semaine une lettre dans mon casier me reprochant d'avoir appelé le parent d'une de mes élèves qui avait des poux pour le prévenir. J'aurais dû attendre qu'elle soit présente pour lui demander son aval. Les choses alors se sont vite dégradées. Je suis régulièrement convoquée dans son bureau sur des motifs divers : je manquerais de rigueur, mon rang ne serait pas assez droit, ma voix serait trop forte ! Etant « bossue » (j'ai une scoliose !), me mettre en très longue maladie serait une excellente idée pour ma directrice, n'étant de toute manière pas au niveau des autres membres de l'équipe.

Durant les vacances de février 2008, je reçois une lettre me suggérant de chercher un poste ailleurs, sans passer par mon supérieur hiérarchique, l'Inspecteur de l'Education Nationale (IEN).

Quelles démarches avez-vous entreprises alors ?

Je transmets alors cette lettre à mon IEN en l'informant de ce que je subis depuis plusieurs mois et lui demandant son aide. Il ne me répond pas malgré plusieurs relances par téléphone et demandes de rendez-vous. Parallèlement, brimades et humiliations s'accroissent et s'amplifient devant mes collègues et surtout devant les élèves. Je pleure, je vais mal. Je décide alors d'aller voir mon médecin traitant qui m'arrête une première fois pour souffrance au travail.

En mai 2010, mes élèves discutent devant moi du fait que « je vais être virée » et ne reviendrai plus à l'école. Je contacte alors un syndicat qui me tranquillise en me disant que je ne risque rien. Or je reçois le 31 août 2010, veille de la rentrée, un texto de ma directrice me disant que je suis placée en congé d'office et ne dois pas remettre les pieds à l'école le lendemain ! Suite à ma réintégration, on me confie une classe de Grande section maternelle dans laquelle se trouve quelques élèves particulièrement agités et parfois violents, dont ceux de la secrétaire de l'école. J'alerte sur un certain nombre d'incidents en préconisant de faire appel à un

« maladie professionnelle » :
liée à l'exposition d'un travailleur à des matières dangereuses et/ou toxiques, ou soumis à des postures. La CGT se bat pour que l'on reconnaisse le harcèlement comme une « maladie à caractère professionnel ».

psy. Une cabale est menée par la direction, avec le soutien de quelques parents : pétition, accusations ubuesques etc... Jusqu'à en arriver à recevoir du rectorat un courrier m'informant qu'une procédure disciplinaire est engagée contre moi !

Comment avez-vous trouvé la CGT ? Quelles actions ont été menées par le syndicat alors ?

J'étais en contact avec d'autres syndicats. J'ai décidé de me tourner vers la CGT car j'ai trouvé là des personnes qui prenaient réellement en compte la gravité de ma situation et le caractère inadmissible des agissements de ma directrice. Le Bureau National de la CGT Enseignement Privé, en lien avec leur responsable académique, a dès lors tenté de restaurer un réel dialogue avec le rectorat tout en rappelant la directrice à ses devoirs. La CGT m'a assistée au moment de la commission disciplinaire, comme pour la contestation auprès du tribunal administratif de ma sanction (qui a été suspendue par le juge des référés). Elle continue de pointer les dysfonctionnements tant du rectorat que de mon établissement. Par exemple très récemment, l'action de la CGT a permis de soumettre mon établissement à l'obligation de contracter une Prévoyance (ce qu'il ne faisait pas !) et donc de continuer à être payée normalement. Cela profitera à tous les enseignants sous contrat de l'établissement.

Au vu de la gravité des faits, j'ai décidé de porter plainte pour harcèlement auprès de ma directrice. Nous avons fait avec mon syndicat, deux demandes de **protection fonctionnelle** auprès du rectorat restées sans réponse.

En quoi l'action syndicale vous paraît-elle importante dans ce type de situation ?

Malheureusement dans mon cas, l'action syndicale est arrivée tard (la CGT s'occupe de mon dossier depuis juillet 2012) et n'a pas permis de prendre en amont les problèmes, ce qui aurait pu éviter cette escalade qui m'a d'ailleurs conduite en début 2012 à attendre à mes jours.

Plus largement, outre la prévoyance dont je parlais plus tôt, l'action syndicale peut permettre de faire bouger les choses, que ce qui m'arrive n'arrive plus à aucun collègue !

« protection fonctionnelle » :
appelée aussi protection juridique, elle consiste en une demande d'un agent public d'une protection de la part de son administration, tant que le plan financier (avances de frais d'avocat...) que moral s'il s'estime attaqué en raison de son statut et de sa profession.