

## Violences et incivilités Faut qu'ça change !

**L'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique, signé le 20 novembre 2009, a pour objectif de rénover la politique des employeurs en la matière afin d'améliorer les conditions de travail des agents.**

**Le décret du 28 juin 2011 impose ainsi la mise en œuvre systématique des principes généraux de prévention.**

**Le SE-Unsa, au verbe dire, préfère le verbe agir. Il met aujourd'hui à votre disposition un outil pratique, permettant à chacun d'entre vous de s'approprier les questions de conditions de travail et d'être un acteur effectif de la prévention.**

En savoir plus sur  
[www.se-unsa.org](http://www.se-unsa.org)

Le SE-Unsa mène un combat permanent pour que notre employeur cesse de minorer les enjeux liés à la santé de ses agents.

Avec les syndicats Unsa du secteur privé, nous menons depuis 2005 des actions alimentées par le dialogue avec les collègues sur le terrain, ce qui nous permet d'intervenir dans les Comités hygiène et sécurité (CHS) tant au plan local que national.

Même si l'administration commence à intégrer la reconnaissance des risques psycho sociaux, il reste encore beaucoup à faire pour qu'un agent puisse parler librement à sa hiérarchie de son mal-être au travail. En effet, l'Institution refuse encore trop souvent d'écouter et de prendre en compte les personnels, se réfugiant derrière la remise en cause de leur exercice professionnel.

Au SE-Unsa, nous ne l'acceptons pas. Les violences et incivilités sont souvent un symptôme de la dégradation de l'organisation, des conditions et de la charge de travail. L'employeur ne peut se défaire de ses responsabilités !

Agir pour que l'incident, l'accident, l'intrusion ou l'agression ne surviennent pas : tel doit être le leitmotiv sur chaque lieu de travail.

La focalisation de certains (syndicats compris) sur le « droit de retrait » (voir p3) conduit le plus souvent à l'impasse, car juridiquement ce n'est pas la réponse adaptée à la situation. De ce fait, l'employeur exploite la confusion et en profite pour ignorer les faits. Il ne lui reste plus qu'à brandir la menace du retrait de salaire aux collègues qui ont eu recours à ce dispositif sans en connaître vraiment les contours. Cela ne peut pas continuer ainsi !

Il est urgent de faire connaître à nos collègues leurs droits. Les procédures d'alerte existent. La transformation des CHS en CHS-conditions de travail (CHS-CT), va désormais contraindre l'employeur à intégrer ces dimensions de prévention, signalement, enquête et action.

Pour le SE-Unsa, pouvoir alerter, c'est déjà pouvoir agir !

**Dominique THOBY**  
Secrétaire nationale  
Secteur revendicatif



Mon choix c'est l'Unsa !

# Le registre santé et sécurité : un outil majeur à faire vivre

**Pour qu'à terme le dossier de la santé et des conditions de travail avance, exigeons dans chaque établissement la mise en place d'un registre de santé et de sécurité !**

## Les textes

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

### Article 3-2

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.

## Mise en place et exploitation

Le registre santé et sécurité est obligatoire dans tous les établissements scolaires. Il doit être disponible et bien visible par tous, personnels comme usagers, et contenir des exemplaires de fiches vierges du registre, ainsi que l'historique des événements précédents.

Le registre doit permettre l'identification des assistants de prévention (Acmo) en charge du registre. Ces derniers doivent rapidement rechercher les meilleures «mesures conservatoires» qu'ils soumettent au chef d'établissement. Tout doit être mis en œuvre pour que le problème soit résolu dans ou hors du seul cadre de l'établissement.



Pour une utilisation optimale, le SE-Unsa préconise que ce registre soit placé dans le hall d'entrée des établissements. Pour les établissements comportant plusieurs bâtiments, il est conseillé de laisser à disposition sur des présentoirs clairement identifiés des feuilles vierges.

## Les objectifs

Vous devez remplir une fiche pour chaque nouveau cas, remarque, suggestion, observation, problème, relevé d'incident relatifs à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

### Le registre doit 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/ou morale et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens et des personnes ;
- d'assurer la traçabilité et le suivi des problèmes constatés pour traiter au mieux ou du moins en accélérer le traitement ;
- de conserver un historique de ces signalements ;
- de s'inscrire dans un dispositif départemental et académique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

## L'Acmo\* assistant de prévention

L'assistant de prévention est désigné pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité. Il évalue les risques et participe à la mise en place d'une politique de prévention en recherchant des solutions pratiques aux difficultés rencontrées. Ces agents ont un rôle important à jouer dans la sensibilisation, l'information et la formation des personnels

\*Agent chargé de la mise en œuvre

# Le registre santé et sécurité : un outil majeur à faire vivre

Le SE-Unsa propose un modèle de fiche pour constituer le registre santé et sécurité au travail, pour une mise en œuvre concrète de la prévention.

## Méthodologie

Je constate un événement lié aux conditions de travail, un fait, un incident, un accident :

1. Je me procure le registre santé et sécurité dans mon établissement. S'il n'existe pas, j'utilise la fiche ci-jointe (à demander à votre section départementale ou académique du SE-Unsa) ;
2. Je renseigne une fiche de relevé d'observation et de suggestion ;
3. J'envoie une copie de cette fiche au délégué Unsa (voir coordonnées sur [www.se-uns.org](http://www.se-uns.org), rubrique « Contacts ») ;
4. Je donne cette fiche dûment remplie à l'Acmo-assistant de prévention en mains propres. Le cas échéant, je le signale à mon chef d'établissement.
5. Je vérifie si des suites ont été données à mes observations. Je tiens informé le délégué Unsa du CHS. Si ce n'est pas le cas, je prends contact avec les élus au CA de mon établissement pour inscription à l'ordre du jour de la prochaine instance.
6. Selon la gravité de la situation, le délégué Unsa saisira le CHS.



Demandez ces fiches à votre section départementale ou académique du SE-Unsa qui vous aidera à les rédiger.

Le modèle de fiche est divisé en plusieurs sections :

- Registre Santé et Sécurité** : Informations de base sur l'établissement et la date.
- Suites données au Relevé d'observation et de suggestion** : Informations sur la personne qui a relevé l'événement et la date.
- Mise en œuvre de mesures conservatoires ou d'améliorations** : Informations sur la date et la personne consultée.
- Relevé d'observation et de suggestion** : Description de l'événement, des risques professionnels et des suggestions.
- Coordonnées de l'établissement** : Nom, adresse postale, code postal, ville.
- Observation relevée ou/et suggestion proposée avec description précise du lieu** : Description de l'événement ou de la suggestion.
- Propositions et suggestions** : Espace pour noter les propositions et suggestions.
- Coordonnées de l'agent ou de l'usager remplissant la fiche** : Nom, prénom, signature, date et heure.

## Droit de retrait

### Quelques précautions

Depuis quelques années, l'augmentation des cas de violence a entraîné la multiplication des procédures de droit de retrait. Mais souvent cette procédure s'avère inappropriée.

Le droit de retrait c'est le droit de quitter en urgence son poste de travail pour se protéger d'un danger grave et imminent qui menace sa vie ou sa santé. Juridiquement, il s'agit d'une situation de fait pouvant provoquer directement un dommage à l'intégrité physique de la personne. Ce droit ne peut s'exercer que s'il ne crée pas, pour autrui, une situation de danger grave et imminent.

Ainsi, en dehors d'un danger qui nuit directement à un agent, le droit de retrait est difficile à appliquer au niveau d'un établissement. Par exemple, un enseignant ne peut quitter son poste de travail en laissant les élèves seuls. Dans ce cadre, on doit privilégier une procédure d'alerte. Les enseignants signalent immédiatement à l'autorité administrative toute situation de travail dont ils pensent qu'elle représente un danger grave ou imminent. L'autorité administrative prend alors les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents de cesser leur activité et de se mettre en sécurité.

Pour en savoir plus, contactez-nous sur [secteur.administratif@se-uns.org](mailto:secteur.administratif@se-uns.org)

# La santé au travail J'y ai droit !

Du malaise à la souffrance, la politique subie depuis plusieurs années par les personnels a considérablement aggravé l'organisation du travail et les conditions d'exercice déjà difficiles.

Le SE-Unsa tire le signal d'alarme sur l'existence des risques psycho-sociaux, souvent engendrés par l'administration elle-même.



En effet, les suppressions de postes successives font porter sur les agents des responsabilités et charges de travail croissantes, niant par là même la spécificité des métiers, des missions, des compétences professionnelles.

De la pression institutionnelle démesurée à une relation hiérarchique conflictuelle en passant par les incivilités ou violences vécues dans un établissement, le SE-Unsa va investir les CHS-Ct (comités hygiène et sécurité-conditions de travail) pour que ces situa-

tions ne soient plus passées sous silence et trouvent enfin des réponses concrètes.

Stress, fatigue, usure de la voix, mal de dos... qui osera dire aux enseignants que leur métier n'est pas pénible ? Qu'il n'a pas de conséquence sur leur santé ?

Le SE-Unsa exige que notre employeur, comme tous les autres, se préoccupe de ses agents. Le SE-Unsa revendique l'accès régulier de tous à une médecine du travail qui assure un suivi médical régulier des personnels ainsi qu'un contrôle des lieux et conditions d'exercice.



*Au SE-Unsa, nous avons une idée bien précise des évolutions nécessaires. C'est le sens des 12 leviers que nous vous proposons d'actionner ensemble.*

## Pour la réussite de tous les élèves

- 1 Réaliser un système scolaire sans rupture.
- 2 Construire un socle pour des acquis communs.
- 3 Se donner les moyens d'une école inclusive.
- 4 Bâtir des parcours de réussite au lycée.

## Pour la reconnaissance et le respect des personnels

- 5 Revaloriser un métier qui le vaut bien.
- 6 Construire une vraie formation professionnelle.
- 7 Faut qu'ça bouge !
- 8 La santé au travail, j'y ai droit.

## Pour un Service public de qualité

- 9 Soutenir l'École de la République face à la dérégulation.
- 10 Investir durablement.
- 11 Jeunes en tête.
- 12 Pour un Service public au cœur d'une société solidaire.



Pour contacter mon délégué Unsa au CHS, je me renseigne auprès de la section départementale ou académique du SE-Unsa.

Retrouvez toutes nos coordonnées sur [www.se-unsa.org](http://www.se-unsa.org), rubrique « Contacts ».