



# RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALE

## Droits et conditions de travail



**EXCLUSIF**

LE GOUVERNEMENT  
QUAND ON PARLE  
CONDITIONS DE TRAVAIL  
DES FONCTIONNAIRES.



**REGISTRE  
SANTÉ  
ET SÉCURITÉ  
AU TRAVAIL** un outil  
pour les  
personnels



# Reprenons la main sur notre santé

Aujourd'hui le ministère de l'Education nationale n'est pas en mesure de connaître l'état de santé des personnels placés sous son autorité.

Pourtant il a pour obligation de préserver leur santé au travail.



# L'employeur public a des obligations en matière de santé au travail et de prévention des risques.

C'est à lui de garantir une bonne santé professionnelle à l'ensemble des personnels de l'Education nationale. Cela crée aussi des droits pour **tous les agents qui devraient bénéficier sur leur temps de travail d'une visite médicale obligatoire tous les cinq ans** (chaque année pour les personnels soumis à une surveillance médicale particulière...)

une obligation impossible à assurer en l'état actuel de la médecine de prévention et de l'incapacité du ministère de l'Education nationale à pourvoir tous les postes de médecins.

En Essonne, cette année le recrutement d'un 2ème médecin ne suffit pas à répondre aux de visite.



# LE DÉSERT MÉDICAL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

L'enseignement est le premier secteur en lien avec le public pour lequel l'employeur n'apporte aucune garantie de bonne santé !



# Prévention des risques professionnels

- Elle doit constituer un tiers du temps de travail du médecin de prévention.
- **Les risques psychosociaux sont les risques les plus fréquents chez les enseignants du premier degré**, notamment les problèmes relationnels ou la surcharge de travail.
- Le médecin de prévention aide à analyser les causes des arrêts de travail dans l'objectif de supprimer les risques.

# Le Registre de santé et de sécurité au travail (RSST)

- Le Registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est un outil pour défendre nos conditions de travail

(Décret n° 82-453 modifié, article 3-2).



# UN REGISTRE POUR QUI ? POUR QUOI FAIRE ?

- **Les 4 objectifs du registre Santé et Sécurité au Travail :**
- **▶ Permettre à tout personnel 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.**
- **▶ Assurer la traçabilité de la prise en compte du problème.**
- **▶ Conserver un historique des problèmes pour exploiter le registre dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques.**
- **▶ S'inscrire dans un dispositif départemental et académique en matière de sécurité, hygiène et conditions de travail.**



# Ce qui sera noté sur les fiches de ce registre ?

## Les événements accidentels :

- ▶ **Accidents corporels** : lorsqu'il y a « blessure » entraînant des frais médicaux ou un arrêt de travail.
- ▶ **Accidents bénins** : ils ont pour seule conséquence des petits soins sans frais médicaux significatifs ni arrêt de travail.
- ▶ **« Presqu'accidents »** : ils n'ont aucune conséquence pour la personne (ni blessure, ni soin) et aucun dégât matériel. Mais chaque presqu'accident (« *J'ai eu peur ! Il a failli tomber ! Il s'en est fallu de peu ! Il l'a échappé belle !* ») *aurait pu avoir des conséquences plus ou moins graves.*  
En général, ce type d'événement est vite oublié, et c'est très 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 permet d'une part de **GARDER LA MÉMOIRE DE CES ÉVÉNEMENTS** 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 PRÉVENTION** pour que ces événements ne puissent plus se reproduire, avec éventuellement des conséquences plus graves.



**Guide méthodologique en matière de  
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS  
ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS  
CONFRONTÉS À DES SITUATIONS DIFFICILES  
AVEC DES ÉLÈVES À BESOINS ÉDUCATIFS  
PARTICULIERS OU À COMPORTEMENT  
PERTURBATEUR**



- Ce guide a été réalisé à partir de données remontées du terrain.
- Il s'adresse à la fois à l'ensemble des acteurs concernés par les situations difficiles générées par l'accueil d'élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs et aux services académiques.

Les enseignants, sont parfois confrontés à des difficultés liées à l'accueil d'élèves turbulents, voire violents, et sont, de ce fait, confrontés régulièrement à des violences physiques et/ou verbales.

**Les violences et incivilités au travail peuvent entraîner une souffrance au travail ou une altération de la santé physique ou mentale.**

**Ces difficultés constituent des risques  
Professionnels**



- **Ces situations sont à l'origine de troubles divers :** fatigue, épuisement, pleurs, stress, angoisse, peur de venir travailler.
- Elles entraînent souvent des arrêts maladie des personnels concernés.

**Les personnels se sentent décrédibilisés vis-à-vis des autres élèves, se sentent remis en question par les parents d'élèves, ont l'impression d'être seuls, isolés, et de ne pas y arriver.**



# Les obligations de l'employeur

- On rappellera ici les obligations de l'employeur de procéder à une évaluation des risques professionnels, afin d'être ensuite en capacité de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.
- Les employeurs de la fonction publique sont en effet soumis, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que tous les employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen.



- En effet, **l'article L4121-1 du code du travail** précise que l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

**Ces mesures comprennent :**

- **1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail**
- **2° Des actions d'information et de formation**
- **3° La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.**  
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



# Que faire ?

- Lorsque l'on est confronté à des comportements perturbateurs, il est primordial d'agir rapidement en évoquant la situation sur le lieu de travail, en prenant conseil auprès de personnels spécialisés, en informant le directeur de l'école.

Il est indispensable de ne pas rester isolé.

Les difficultés liées à la prise en charge d'élèves  
à besoins éducatifs particuliers ou  
perturbateurs doivent également faire l'objet  
d'un signalement sur le registre santé  
et sécurité au travail

**afin de rendre visibles ces situations  
et de les faire reconnaître**

