

# **ET VOILÀ LE TRAVAIL !**

**Conditions de travail :**

**Tout ce qu'il faut savoir pour ne pas se faire avoir**

---

**seconde édition**

---

**éducation**  
**Sud**  
Union  
syndicale  
**Solidaires**

**POUR EN SAVOIR PLUS :**

**WWW.  
TRAVAIL.  
SUDEDUCATION.  
ORG**

# **SOMMAIRE**

■ <b>C'est quoi ce travail ! (avant-propos)</b>	page 5
■ <b>Le CHSCT : un contre-pouvoir syndical ?</b>	page 7
■ <b>La Commission hygiène et sécurité (CHS) d'EPL</b>	page 13
■ <b>Visites médicales et registres obligatoires : comment les utiliser ?</b>	page 16
■ <b>Obtenir la reconnaissance en accident de service</b>	page 26
■ <b>Que faire en cas de suicide ou de tentative de suicide ?</b>	page 29
■ <b>Chez les agents relevant des collectivités territoriales</b>	page 32
■ <b>Les revendications de SUD éducation</b>	page 35
■ <b>Un engagement de Solidaires</b>	page 39

## **ANNEXES**

■ <b>Lexique</b>	page 41
■ <b>Les médecins de prévention par académie</b>	page 44
■ <b>Bibliographie</b>	page 46
■ <b>Filmographie</b>	page 47



# C'est quoi ce travail !

*Depuis sa fondation en 1998, la Fédération SUD éducation n'a eu de cesse de lutter pour l'amélioration des conditions de travail des personnels.*

*Il y a 15 ans maintenant, nous revendiquons déjà « une réelle médecine du travail et des comités d'hygiène et de sécurité pour tous les lieux professionnels ainsi que pour les usagers », des moyens humains et matériels bien sûr, mais aussi « un entretien réel et une réhabilitation architecturale qui rendent les établissements attractifs, accueillants, fonctionnels... respectables ! ». Nous condamnons déjà le modèle hiérarchique pyramidal et infantilisant de l'éducation nationale, l'autoritarisme des "Chefs" d'établissement et de service et le renforcement de leur pouvoir. Tout cela, nous pouvons encore l'écrire aujourd'hui.*

*Et comme il y a 15 ans, nous continuons d'articuler ce combat quotidien à celui d'une autre école dans une autre société. Aux échelons hiérarchiques supplémentaires, aux notations arbitraires et à l'évaluationnisme aiguë qui a gangrené le système éducatif, nous avons toujours opposé la perspective de pratiques collectives et autogestionnaires dans les écoles et les établissements.*

*Plusieurs années d'affilée, le service public d'éducation a été savamment démantelé et nos conditions de travail se sont considérablement dégradées. Alors que de nouvelles réorganisations s'annoncent sur lesquelles les personnels ne sont toujours pas consultés, que la « refondation » s'inscrit dans le prolongement des contre-réformes précédentes, que le statut est remis en cause, il nous a semblé urgent de mettre à la disposition de toutes et tous de quoi résister chaque jour sur nos lieux de travail. Sans être exhaustive, cette seconde édition de la brochure « Et voilà le travail ! » apportera l'éclairage nécessaire sur ce qui existe en termes de "Santé et sécurité au travail" selon la terminologie consacrée. Mais elle proposera aussi des éléments de réflexion sur l'usage possible des outils existants.*

*Gardons cependant toujours à l'esprit que ce qui reste décisif est notre capacité de révolte et d'action collective.*



# Le CHSCT :

## Un contre-pouvoir syndical ?

### *À propos des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'éducation*

C-H-S-C-T. Dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la recherche, ces cinq lettres restent mystérieuses pour de trop nombreux collègues. Et pour cause... la mise en place des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une « nouveauté » depuis 2011.

### **30 années de retard...**

---

En 1982 pourtant, les lois Auroux donnent aux commissions d'hygiène et de sécurité du privé, CHS, (créées en 1947) le droit de se pencher sur les conditions de travail des salarié-es. En outre, ces nouveaux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les CHSCT donc, sont affranchis du Comité d'entreprise, dont les précédentes CHS dépendaient étroitement, pour en faire des institutions représentatives du personnel à part entière. Mais l'État-patron, tout « socialiste » qu'il fût, décide qu'en ce qui concerne « ses » salarié-es, celles et ceux de la fonction publique, il peut se permettre de déroger au Code du travail : il n'y aura pas de CHSCT pour les fonctionnaires !

De 1982 à 2011, il n'existe alors que des Commissions d'hygiène et de sécurité paritaires, dépourvues de toute une série de prérogatives qu'ont obtenues les CHSCT du privé (voir encadré page suivante). Dans le public : pas de droit d'alerte, pas de délit d'entrave, pas de pouvoir

d'expertise, pas de recours à l'inspection du travail, etc. C'est en novembre 2009 seulement que le ministre de la fonction publique signe un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique avec sept des huit organisations syndicales représentatives. Cet accord, notre Union syndicale Solidaires a refusé de le ratifier car nombre de dispositions pourtant présente dans le Code du travail et favorables aux salarié-es n'y figuraient pas. S'il était censé les corriger, l'accord santé-travail de 2009 - traduit par le décret de 2011 - a en réalité maintenu des inégalités au détriment des CHSCT de la Fonction publique d'État, pour lesquels le délit d'entrave n'est toujours pas prévu par exemple (pour préserver les chefs d'établissement, la FSU, notamment, n'en voulait pas). Cet accord a donc permis à l'État-patron de s'exonérer de certaines obligations qu'il impose par ailleurs aux employeurs du secteur privé.

## ■ Depuis 1982 ■

*Dans le privé, les représentant-es du personnel en CHSCT sont aussi les seul-es à voter et à donner leur avis sur tout ce qui touche aux conditions de travail des personnels. Le CHSCT peut saisir l'inspection du travail qui vient alors constater les infractions au Code du travail. Et l'employeur peut être condamné s'il entrave son fonctionnement : un an de prison et 3750 euros d'amende, le double s'il y a récidive... bref, de quoi refroidir les ardeurs patronales. Si les CHSCT ont fêté en 2012 leurs trente ans d'existence, et si, comme le fait remarquer le magazine Santé & travail, ils doivent « encore s'imposer », il n'empêche que depuis 1982, toute une génération de syndicalistes a forgé une jurisprudence et s'est battue pour les droits des travailleuses et des travailleurs. Ce qui faisait dire au journal Le Monde du 26 octobre 2012, qu'en 30 ans, « le CHST est devenu la "bête noire" des directions ». L'Union syndicale Solidaires a mis en place depuis quelques années un réseau de formateurs et formatrices CHSCT. Cette démarche interprofessionnelle permet de partager les expériences et de construire un usage syndical de cette instance, dans le privé comme dans le public.*

## **Conditions de travail : ne pas plier !**

---

Pour autant, les CHSCT dans l'éducation sont des instances où l'action syndicale est possible. Ils ne sont d'abord plus paritaires : **les représentant-es du personnel, désigné-es par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité en Comité technique, y ont seul-es le droit de vote.** Par ailleurs, les avis émis par un CHSCT, comme les procès-verbaux de ses séances, sont autant de preuves pouvant être opposées à l'employeur en cas d'action juridique.

Un autre droit important dont dispose le CHSCT est le **droit d'alerte** qui oblige l'employeur à apporter une réponse à une situation estimée potentiellement dangereuse par les représentant-es du personnel. Pour cela, les syndicalistes intervenant en CHSCT, ou le sollicitant, peuvent s'appuyer sur les registres santé et sécurité au travail, obligatoires dans tous les services, toutes les écoles et tous les établissements scolaires et universitaires. Le CHSCT peut aussi déclencher des enquêtes sur le lieu de travail. Ce qui permet de parler des conditions de travail réelles des personnels pour mettre l'administration devant ses responsabilités. **C'est en tout cas dans cette optique de contre-pouvoir que Sud éducation compte user de cette nouvelle instance.**

Une optique qu'ont bien du mal à partager les syndicats majoritaires, englués dans des pratiques cogestionnaires et trop souvent incapables de dépasser les réflexes hérités du paritarisme. Nombreuses et nombreux sont les représentant-e-s du personnel siégeant en CHSCT sous mandat de ces syndicats majoritaires qui attendent de l'administration qu'elle fasse vivre le CHSCT : alors que cette instance appartient aux personnels et à eux seuls !

La prise en compte des conditions de travail en CHSCT est un point d'appui pour notre syndicalisme : elle permet de porter la question du travail, de son sens, de son organisation, au sein même de ces instances, face à l'employeur. C'est l'occasion d'y dénoncer les restructurations, d'y

mettre en accusation les dérives du management capitaliste dans le service public d'éducation comme le poids néfaste de la soumission hiérarchique et de pointer leurs conséquences pour les personnels. Pour nous, il faut d'ailleurs toujours continuer d'articuler cela avec l'action collective, avec les luttes et le rapport de force.

## **Obstacles, entraves et inégalités : Le ministère ne veut pas des CHSCT**

---

Mais là où le bât blesse dans l'Éducation nationale, c'est que les CHSCT n'ont été créés par l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 qu'à l'échelle de l'académie et du département. Lorsque le nombre de salarié-es censé-es y être représenté-es s'élève à plusieurs milliers ou dizaines de milliers, il est difficile de leur faire remplir toutes leurs fonctions. On notera aussi que le ministère de l'Éducation nationale (tout comme celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche à l'époque d'ailleurs) a fait le choix de limiter à 7 le nombre de représentant-es du personnel en CHSCT, alors que le décret de 2011 permettait d'aller jusqu'à 9. Ce qui a conduit à évincer les « petits » syndicats, pourtant représentatifs (dont Sud), de nombre de CHSCT départementaux et académiques.

On peut aussi s'interroger sur les périmètres retenus par le ministère pour créer des CHSCT. Dans le premier degré : les directrices et directeurs d'école ne peuvent s'adresser qu'au CHSCT départemental. Dans le second degré, les Commissions hygiène et sécurité – CHS – d'EPLE ont été maintenues sans être transformées en CHSCT de service : elles restent des commissions du CA et sont toujours paritaires, qui plus est avec une représentation des élèves, des parents d'élèves et des Collectivités territoriales de rattachement. En outre, elles sont obligatoires seulement dans les Lycées professionnels et les Lycées polyvalents, les Lycées généraux s'ils comportent des sections d'enseignement technique, les Établissements régionaux d'enseignement adapté (ÉREA), les Collèges accueillant une SEGPA. Mais une circulaire de 1993 précise toutefois que

la mise en place d'une CHS est « *vivement conseillée dans l'ensemble des Lycées et Collèges d'enseignement général* ».

Au passage, même si ces CHS ne sont pas « vraiment » des CHSCT et n'ont pas toutes les attributions de cette instance, pour les militant-es de Sud, il est souhaitable et nécessaire de leur faire jouer un rôle similaire.

Pourtant, si le Code du travail était respecté, ce qui n'est pas le cas, c'est à partir de 50 salarié-es que devrait être créé un CHSCT : concrètement cela signifierait que la quasi-totalité des lycées, lycées professionnels et collèges devraient avoir un CHSCT, que pourraient être créés des CHSCT dans les circonscriptions du 1<sup>er</sup> degré, mais aussi pour les personnels des rectorats et des IA, des CDDP et CRDP... C'est ce qu'exige Sud éducation qui revendique la création de CHSCT dès 50 salarié-es, comme dans le privé. Mais ce n'est vraisemblablement pas le souhait du ministère ni des organisations syndicales cogestionnaires. **Pourtant, qui d'autre que les personnels sait ce qu'ils et elles vivent au quotidien ? Oui, les salarié-es peuvent et doivent agir directement sur leurs conditions de travail ! Et notre outil syndical est disponible pour cela.**

## Références réglementaires

---

→ *Circulaire n°93-306 du 26 octobre 1993, sur les Commissions d'hygiène et sécurité, les CHS, d'EPLE, NOR : MENL93500429C*

→ *Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

→ *Circulaire FP d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, n°33-612, 9 août 2011, NOR : MFPP1122325C*

→ *Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale, NOR : MENH1132465A*

*« [L'inspection] est une procédure profondément injuste. Je l'ai attendue pendant des années, réclamée par courrier, j'ai dû déposer une plainte pour l'obtenir au bout de plus de 10 ans !!!*

*Du coup, l'échange a été glacial avec l'IPR. Cela entraîne des déroulements de carrière incroyablement injustes entre collègues. Cela déprime et démotive quand on fait son taf plus que sérieusement... »*

### **Homme 44 ans, professeur d'histoire-géographie au collège**

*Cité dans Enseignant-e-s, du malaise au mal-être, enquête sur les conditions de travail en Finistère consultable sur [www.travail.sudeducation.org](http://www.travail.sudeducation.org)*

# **La Commission hygiène et sécurité (CHS) d'EPLÉ : quelques petits rappels...**

La commission hygiène et sécurité a été instituée par le décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991. Ce dernier décret a été abrogé par le Décret n° 2008-263 du 14 mars 2008. En effet, le premier décret cité a été recodifié : c'est-à-dire qu'il se trouve désormais dans le code de l'éducation (article L421-25, article D421-151 et 152, article D421-153 et suivant).

Elle est constituée des représentants de l'administration, de représentants des enseignants, des personnels non enseignants, des élèves et des parents, d'un élu de la collectivité territoriale de rattachement. Siègent également l'infirmier, l'assistant de prévention ; le médecin de prévention et l'ISST peuvent assister.

Par ailleurs, la circulaire d'application du décret de 1991 n'a pas été supprimée, donc est valide : circulaire MEN 93-306, publiée au BOEN n° 37 du 4/4/1993.

## **Par conséquent :**

---

1. la commission hygiène et sécurité est obligatoire dans les établissements dispensant un enseignement technique ou professionnel (les lycées

techniques ou professionnels, les lycées polyvalents, les lycées généraux comptant des sections d'enseignement technique, les établissements régionaux d'enseignement adapté, les collèges comportant des sections d'éducation spécialisée). La circulaire précise : « *La CHS est VIVEMENT CONSEILLÉE pour tous les Collèges et Lycées d'enseignement général* ».

**2.** « *La commission d'hygiène et sécurité peut être amenée à s'intéresser aux conditions de travail des élèves et des personnels* ».

**3.** la commission doit se réunir une fois au moins par trimestre.

**4.** la commission doit examiner, lors de ses réunions, les registres de danger grave et imminent, et de santé et sécurité au travail.

**5.** Chaque commission doit se doter d'un règlement intérieur élaboré par les membres de cette instance et approuvé par au moins la majorité d'entre eux.

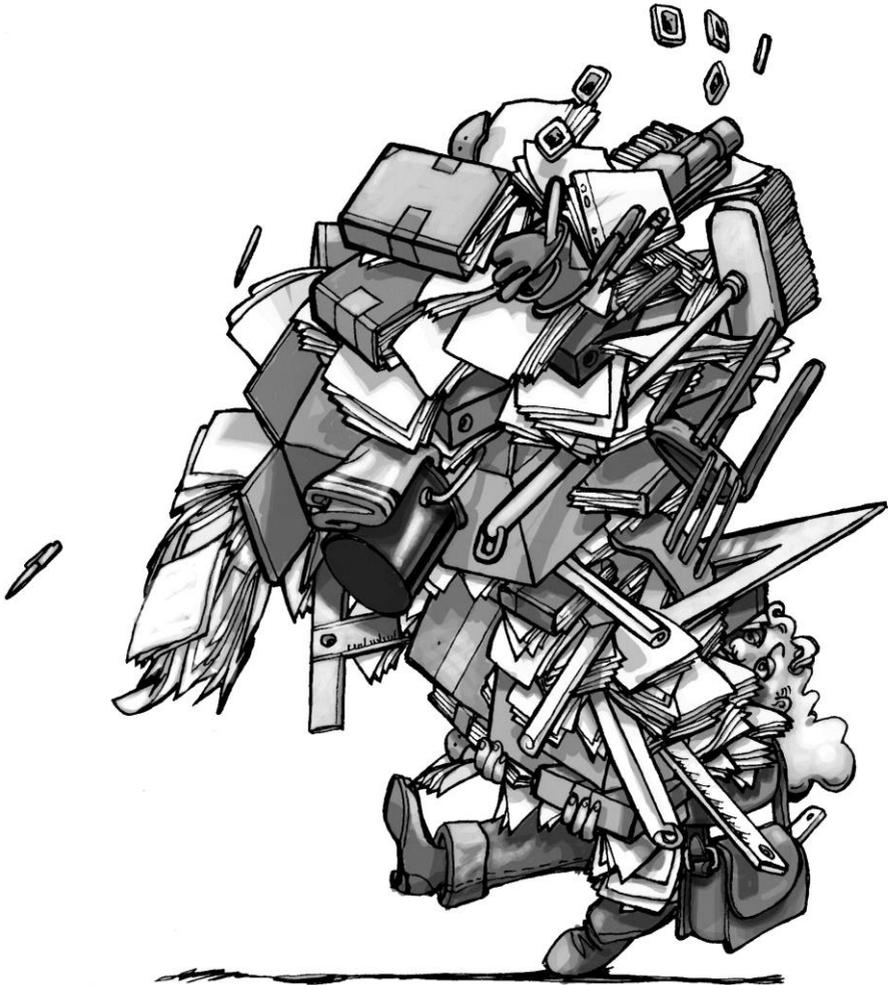
**6.** La liste des membres de la commission est affichée en permanence dans un lieu visible de tous. La composition de la commission, son fonctionnement, ses missions, sont précisées dans l'annexe II de la circulaire précitée.

## **Résumons-nous !**

---

La CHS est un lieu d'informations, de débats, de contestation de l'organisation du travail, où les agents peuvent soulever toutes les problématiques de leur métier : ce serait dommage de se priver de ce lieu d'expression ! C'est avec le registre de santé et sécurité au travail, un outil de lutte.

**Nos revendications syndicales peuvent aussi y être exprimées : il faut pointer, lors de ces réunions, les burn out, les agressions dont sont victimes les collègues enseignants ou non, la dégradation des conditions de travail, la précarité d'exercice, la surcharge de travail, les problèmes avec la hiérarchie, emplois du temps, locaux inadaptés (bruit, ventilation insuffisante, ratio place/élève, etc.).**



COLLOGHAN

# **Visites médicales et registres obligatoires : comment les utiliser ?**

**La visite médicale du travail pour les personnels de l'Éducation nationale : et si l'État assumait enfin ses responsabilités d'employeur ?**

**Décret n°82-453 modifié, articles 22 à 28-2**

---

**La visite médicale du travail, c'est quoi ?**

**(voir aussi document n°3)**

Tel que défini dans le Code du Travail (-L.4624-1 et suivants) dans la Fonction Publique d'État, le médecin de prévention (médecin du travail dans le privé) est chargé de :

- ✓ S'assurer que le travail ne nuise pas à la santé des salarié-es et respecte leur intégrité physique et psychologique.

- ✓ Proposer **des solutions** à l'employeur pour **améliorer les conditions de travail** (salles insonorisées, tableaux réglables en hauteur), supprimer les causes des maladies, accidents, souffrances au travail.
- ✓ Proposer, dans le cadre **d'un plan de prévention**, une adaptation du poste de travail : réduction du temps de travail, réduction du nombre d'élèves, faire modifier une organisation pathogène, imposer des équipements de salles personnalisés, etc.
- ✓ L'administration est **tenue de prendre en compte les observations du médecin du travail**, sinon elle doit s'en expliquer par écrit ou devant le Comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT) compétent.

## C'est obligatoire ?

La visite médicale **est une obligation pour l'État et les collectivités territoriales** (elle est gratuite – document n°1 – et ne doit pas être prise en charge par les mutuelles, mais par notre employeur) :

- ✓ Obligation de faire passer aux agents, **une visite médicale de prévention tous les 5 ans maximum**.
- ✓ L'agent a droit, sur demande, à une visite médicale de prévention.

## Comment la demander ?

- ✓ Faire une lettre (document n°2) adressée à son/sa chef d'établissement (Proviseur-e, Principal-e, IEN, Président d'Université...), car c'est lui le responsable de la santé des agents qui travaillent dans son administration. La demande est individuelle, mais vous pouvez vous regrouper entre collègues pour faire un envoi en nombre.
- ✓ Demander un récépissé auprès du secrétariat du chef d'établissement ou de l'IEN.
- ✓ Acter cette demande dans le Registre de santé et sécurité au travail (SST – voir plus bas) présent dans toutes les écoles, dans

tous les EPLE, dans tous les services : rédigez une phrase courte où vous faites état de votre demande.

## **Document n°1 :**

---

### **Prise en charge de la visite médicale par l'employeur**

*« Art.R.4624-28 : le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur ».* **Code du travail.**

## **Document n°2 :**

---

### **Modèle de courrier à recopier pour la demande de visite médicale de prévention**

NOM, Prénom, fonction

Adresse, lieu de travail

À : M. le/la Chef d'Etablissement ou de service (IEN, Principal, Proviseur...)

Objet : demande de visite médicale de prévention

Madame, Monsieur,

Conformément à la loi et notamment au Décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants, j'ai l'honneur de vous demander le bénéfice de la visite médicale de prévention.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, ...

Signature

## **Document n°3 :**

---

### **Le rôle et le champ d'intervention du médecin du travail**

Dans ses articles L4624-1 et suivants, le Code du Travail définit le rôle de la médecine du travail :

*« [...] proposer des mesures individuelles [...] des transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge [...] à l'état de santé physique et mentale [...]. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions [...] »*

*« Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 2 ans [...] Le premier de ces examens a lieu dans les 2 ans suivant l'examen d'embauche ».*

*« Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins une fois par an ».*

*« Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :*

*Les salariés affectés à certains travaux comportant des risques [...] ou certains modes de travail [...]*

*Les salariés qui viennent de changer de type d'activité [...], les travailleurs handicapés [...], les femmes enceintes [...], les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement [...], les travailleurs de moins de 18 ans »*

*« Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail [...] :*

*Après un congé de maternité*

*Après une absence pour cause de maladie professionnelle*

*Après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail*

*Après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel*

☐ *En cas d'absences répétées pour raison de santé.*

*« L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail [...]. Cet examen a lieu lors de la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours »*



## **Registre de santé et sécurité au travail, un outil de lutte pour nos conditions de travail !**

### **Décret n°82-453 modifié, article 3-2**

---

#### **Le registre de santé et sécurité au travail, c'est quoi ?**

- ✓ C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées, les universités,...
- ✓ Il doit être accessible à tout moment et pour toutes et tous (personnels comme usager-es). Pour Sud cela signifie que le lieu où il est tenu doit permettre qu'il soit rempli et consulté hors-présence hiérarchique ;
- ✓ Il se présente sous la forme d'un cahier et ses pages sont numérotées ;
- ✓ Il est divisé en rubriques : nom et qualité du rédacteur qui signale un fait, description du problème,...

Voici les problèmes qui peuvent y être soulevés : organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances...

## **Comment l'utiliser ?**

- ✓ Il faut veiller à ce qu'il soit bien visé régulièrement par l'agent de prévention (qui est chargé de sa tenue) et par le chef d'établissement et que son contenu soit transmis aux CHSCTD et A (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental et Académique) ou au CHSCT de l'Université.
- ✓ Dans les EPLE du second degré dotées d'une commission hygiène et sécurité, il doit être consulté en commission tous les trimestres. Les informations contenues dans le registre doivent remonter en comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail académique.
- ✓ **Dans tous les cas, ce registre, infalsifiable, est une preuve juridique des problèmes constatés.** Le chef d'établissement est responsable de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels qui lui sont confiés. Il doit trouver les solutions ou en référer à sa hiérarchie.

## **Registre de danger grave et imminent, un outil de protection et de lutte syndicale**

### **Décret n°82-453 modifié, articles 5-6 à 5-8**

---

#### **Le registre de danger grave et imminent, c'est quoi ?**

- ✓ C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées, les universités...
- ✓ Il se présente sous la forme d'un cahier et ses pages sont numérotées ;
- ✓ Il est divisé en rubriques : nom et qualité du rédacteur qui signale un fait, description du problème...

Voici les problèmes qui peuvent y être soulevés : organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances...

- ✓ Il est à la disposition de tous les personnels et les usagers de l'établissement.
- ✓ Les représentant-es en CHSCT peuvent y déposer un droit d'alerte (voir plus bas).

## Ses particularités

Son rôle est complémentaire de celui d'Hygiène et de Sécurité. **Si un danger matériel ou psychique peut entraîner à court ou long terme un risque grave pour une ou des personnes, il doit être noté dans ce registre.**

**L'administration devra réagir immédiatement pour éviter la réalisation de l'accident** (remise en conformité voire évacuation des personnes). Si, faute d'action, un accident se produit dans ces circonstances, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur sera acquis pour la victime, ce qui permet une meilleure indemnisation de celle-ci.

Si les représentant-es en CHSCT y déposent un droit d'alerte, l'employeur est dans l'obligation de procéder à une enquête sur le danger signalé, et ce en présence des représentant-es en CHSCT. A l'issue de cette enquête, l'employeur doit proposer des mesures pour faire cesser le danger. L'inspecteur du travail peut être sollicité. Si les représentant-es en CHSCT sont en désaccord avec les mesures préconisées par l'employeur, alors un CHSCT extraordinaire doit se tenir au plus tard dans les 24 heures.

## Quelques mots sur le droit de retrait

**La personne qui a « un motif raisonnable » de se sentir en danger grave et imminent peut se retirer de sa situation de travail sans qu'il y ait sanction financière ou autre : c'est le droit de retrait.** Pour le faire valoir, il suffit de le signaler verbalement à son chef de service (et nous conseillons vivement de le faire en étant accompagné d'un-e témoin),

même si par la suite, le registre de danger grave et imminent doit être complété. Si le chef de service le refuse, il faut alors signaler cette entrave dans le registre de santé et sécurité au travail.

Il est utile de rappeler qu'en cas de violence au sein d'un établissement scolaire, un certain nombre de collègues n'ont pas hésité à utiliser ce droit de retrait, à juste titre. **Attention : l'exercice du droit de retrait ne doit pas entraîner un danger pour autrui ! Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel.** Quand plusieurs agents le font valoir pour le même motif, il faut qu'ils et elles le signalent quand même individuellement.

**Quelques exemples qui peuvent entraîner un droit de retrait :** travaux aux abords de l'établissement qui provoquent des vibrations dans le bâtiment ; grue implantée aux abords de l'établissement ; bruits de travaux d'une intensité sonore importante qui perturbent le déroulement normal d'un cours (risque de surdité...) ; élève violent dans un groupe classe ; groupe classe dissipé donc ingérable ; menaces émises par un élève ou une autre personne ; machines mal isolées électriquement ; sol glissant ; utilisation de produits (solvants, peinture...) sans ventilation ; etc.

OUI, MOI AUSSI,  
J'AI ENTENDU  
CETTE LÉGENDE  
URBAINE.

MAIS AUCUNE RECHERCHE SÉRIEUSE  
N'A PU DÉMONTRER QUE DE TELS  
REGISTRES SANTÉ X SÉCURITÉ SE  
TROUVERAIENT DANS MON BUREAU ...



# Obtenir la reconnaissance en accident de service

## Que faire ?

---

**L'ensemble de ces démarches doit être exécuté**

■ **Retirer les 2 documents de prise en charge, déclaration d'accident de service ou du travail et le certificat de prise en charge des frais d'accident au secrétariat du chef de service, ou les obtenir par téléchargement sur le site de l'employeur (Rectorat, Université, centres de gestion des CT,...). En effet, il arrive que des chefs de service, surtout s'ils sont incriminés dans l'accident, refusent de donner les documents (ce qui est interdit par la réglementation !), estimant qu'il ne s'agit pas d'un accident de service. Il faut que l'événement soit en lien avec le travail ou sur le trajet habituel. Ces documents peuvent être retirés par un collègue ou un représentant syndical.**

■ **Faire confirmer l'accident de service ou de travail par, au moins, un témoignage, écrit si possible.**

■ **Consulter un médecin pour obtenir un certificat médical (formulaire bleu) d'arrêt de travail précisant la pathologie, par exemple : « stress post-traumatique lié au travail ».**

■ **En cas d'atteinte à l'intégrité psychologique, dès que possible, consulter un médecin psychiatre pour faire établir un certificat**

**précisant, par exemple : « Troubles anxio-dépressifs liés au travail », « Burn out »...** Si l'employeur (rectorat, université, IA, CT ...) envoie le fonctionnaire vers un "expert", rétribué par lui-même, son diagnostic sera "possiblement faussé" comme nous l'avons constaté !

■ **Présenter un dossier médical le plus complet possible à l'expert.** Notons que conformément à l'arrêt de la Cour de cassation 2003, les atteintes psychologiques font partie des accidents de travail.

■ **Préparer la commission de réforme en cas de refus de reconnaissance :** Même armé-e de toutes ces pièces, les employeurs refusent souvent cette reconnaissance. Dans ce cas, ils doivent demander l'avis de la commission de réforme. Cette commission, sous l'égide du préfet, intervient pour les 3 fonctions publiques. Elle émettra un avis qu'en général les employeurs suivent. Mais attention, un décret régit son fonctionnement : D.86-442 du 14 mars 1986. Dans le cas d'une demande de reconnaissance en accident de travail pour atteinte psychologique, il doit y avoir un médecin psychiatre dans le comité médical composé de 2 médecins, qui font partie de cette commission. Quatre autres personnes y siègent: deux représentants de l'administration de laquelle dépend le fonctionnaire, 2 représentants syndicaux du même corps, (demander leur nom et adresse à l'administration).

■ **Consulter le dossier médical au secrétariat de cette commission :** au moins 8 à 10 jours avant la tenue de la réunion, la convocation à l'intéressé-e doit lui indiquer la possibilité de consulter l'intégralité de son dossier, dans ce même délai, et d'en avoir communication (photocopies) en se rendant au secrétariat de cette commission. Des pièces inconnues peuvent ainsi être découvertes !

■ **Accompagner le ou la collègue :** il-elle a intérêt à se faire accompagner par une personne de son choix (médecin, commissaire paritaire Sud, délégué syndical Sud,...).



# Que faire en cas de suicide ou de tentative de suicide ?

L'action syndicale revêt une importance particulière pour soutenir les salarié-e-s frappés par le suicide d'un-e de leurs collègues de travail : ces drames ne sont pas déconnectés des questions du travail par le fait que le travail occupe un espace important de nos vies et que les évolutions des organisations du travail, des modes de management en sollicitant fortement l'implication subjective des salariés génèrent de la souffrance psychique, des décompensations... Nous pouvons donc sans complexe et en toute légitimité faire l'hypothèse qu'il peut y avoir des liens de cause à effet entre les conditions de travail et le fait qu'une personne ne supporte plus sa vie et par conséquent il nous appartient de rechercher l'existence possible de ces liens. **Cette hypothèse est d'autant plus légitime et fondée que chacun de nous constate que la situation sociale et les conditions de travail des personnels se dégradent fortement et que dans le même temps soit la direction multiplie les communications sur une prétendue prise en charge des « risques psychosociaux » soit elle ne fait strictement rien.**

Le rôle du syndicat et du CHSCT est d'exiger le respect au droit à réparation des victimes et de leurs familles ainsi que le respect de l'obligation de l'employeur de préserver la santé et la sécurité des salariés.

**1. Informer le plus rapidement le syndicat :** date, heure, lieu du drame ainsi que l'établissement.

**2. Constituer une équipe syndicale :** militant-e-s, élu-e-s CT/CAP, membres CHSCT concernés et rechercher tous les documents d'appui pour l'enquête : PV de CAP, CT, CHSCT.

**3. Faire un communiqué de presse.**

## **L'action dans le cadre du CHSCT**

---

**1.** Exiger la tenue d'un CHSCT extraordinaire.

**2.** Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art. L. 4614-10 du code du travail et article 69 du décret 82-453 du 28 mai 1982). Si l'employeur refuse de considérer qu'il s'agit de risques graves, le CHSCT pourra être réuni à la demande motivée d'au moins trois représentants du personnel.

**3.** Si on a un représentant dans le CHSCT concerné : il contacte ses collègues. Si on n'a pas, le syndicat fait un courrier aux membres du CHSCT leur demandant d'agir afin que le CHSCT puisse avoir lieu. En cas de refus des autres membres, contacter le médecin de prévention.

*« Entre l'intensité de l'énergie à fournir lors des heures en présence et le souci continu de leur activité, les interruptions de cours arrivent toujours comme un soulagement et une nécessité pour se recharger. Il y a une réelle incompréhension du type de fatigue et d'usure que ce métier provoque auprès du grand public. Et pour les enseignants eux-mêmes, la surcharge administrative est vécue comme un mépris de leur administration à l'égard de ce qu'ils considèrent comme le cœur de leur métier et qui a du sens pour eux contre des logiques qui semblent déconnectées de leur réalité. »*

*Cité dans Enseignant-e-s, du malaise au mal-être, enquête sur les conditions de travail en Finistère consultable sur [www.travail.sudeducation.org](http://www.travail.sudeducation.org)*

# Chez les agents relevant des collectivités territoriales

## **Première souffrance, une hiérarchie à trois têtes**

---

Pour les régions et pour les départements, le premier problème, **c'est celui d'une double hiérarchie** : d'une part, la **hiérarchie décisionnelle** (autorité région, conseil général, mairie). C'est cette autorité qui a la main pour toute mesure disciplinaire, et plus généralement pour la gestion de la carrière de l'agent.

La **hiérarchie fonctionnelle**, d'autre part, bicéphale, car incarnée pour les collèges et les lycées par le chef d'établissement et par l'intendant. Ces deux autorités collaborent étroitement pour toute mesure disciplinaire et plus généralement pour la gestion de la carrière de l'agent. Ce dernier est donc placé dans les faits sous une autorité plurielle, ce qui crée de la pression hiérarchique, du stress, de la souffrance, de la maladie, et parfois même des suicides. La fonction d'agent d'encadrement ajoute une hiérarchie intermédiaire et engendre des petits chefs, des abus de pouvoir, des harcèlements de toutes sortes.

Pour les personnels relevant des mairies, là encore, la pression hiérarchique est forte, d'autant plus que ceux-ci sont pour certains isolés dans de petites collectivités.

**Se syndiquer à Sud Éducation, c'est pouvoir résister tous ensemble à la pression hiérarchique !**

## **Une décentralisation/privatisation qui aggrave les conditions de travail**

---

La plupart des agents techniques ont basculé dans la fonction publique territoriale, alors que les autres agents restent dans la fonction publique d'État. Les objectifs de la décentralisation sont clairs : privatiser les services (restauration, nettoyage, maintenance, espaces verts...) et casser le service public (suppression de personnels, précarité, surcharge de travail, déqualification et multiplication des statuts).

**Contre des autorités qui cherchent à nous diviser, Sud Éducation syndique ensemble toutes les catégories de personnels, hors personnels d'autorité.**

## **Des métiers pénibles et sous-payés**

---

Les agents polyvalents occupent un cadre d'emploi caractérisé par des horaires changeants (horaires décalés par équipes, annualisés, et qui peuvent changer au cours de l'année), des tâches physiques et répétitives, avec des cadences de travail trop lourdes. Souvent les emplois du temps, contrairement aux textes en vigueur, ne sont pas l'objet d'une discussion collective en début d'année, mais sont imposés par le chef de service. Le temps de travail ne diminue pas, augmente parfois.

**L'annualisation a eu pour conséquence d'allonger le temps de travail et de présence hebdomadaire.**

Les agents font beaucoup plus de trente-cinq heures par semaine. Ils ont des jours de RTT qui leur sont imposés. Les collectivités territoriales refusent généralement de créer des corps de remplaçants titulaires à même de couvrir toute forme d'absence : les agents en congé maladie ne sont pas ou très peu remplacés et les agents présents doivent se partager alors le travail, en plus du leur. Cela les épuise et renforce les tensions.

**À cela s'ajoute le développement de la précarité.** La décentralisation a renforcé la coupure entre les personnels d'un même établissement, ce qui dégrade les relations interpersonnelles, et partant, l'ambiance de travail. Plus généralement, les collègues agents techniques ne sont pas informés de leurs droits, tant une certaine opacité recouvre le travail paritaire duquel souvent Sud Éducation ou Sud CT sont absents.

**Pour faire valoir vos droits, pour lutter, contactez Sud Éducation !**

# LES REVENDICATIONS DE SUD éducation

*Au fil des années, SUD éducation a engagé tous ses moyens pour que la législation relative au travail s'applique dans la Fonction Publique d'État dont l'Éducation nationale. C'est ainsi que de nombreuses équipes syndicales ont agi pour rattraper le retard dans l'application des lois (Code du Travail) et décrets, et ce notamment en raison de conséquences néfastes sur la santé dont elles ont pu être les témoins (mal-être, dépressions, accidents, suicides).*

*Cela a conduit à ce que les congrès et conseils fédéraux de SUD éducation, qui réunissent les délégués de nos syndicats académiques ou départementaux, se penchent régulièrement sur les revendications à porter pour améliorer les conditions de travail des personnels. En voici quelques-unes issues de nos plus récents débats.*

## **ORGANISATION DU TRAVAIL**

---

L'organisation pathogène du travail est un fait incontestable. Les méthodes managériales qui se mettent en place ont été condamnées par la justice dans d'autres secteurs. Notons, parmi de nombreuses causes pathogènes, l'accueil de stagiaires-enseignants sans formation, la mise en place de cahiers de textes numériques, véritables outils de contrôle des personnes, l'évaluation des personnels selon des critères plus que discutables, les salles de cours inadaptées, l'augmentation des effectifs sans prendre en compte les particularités d'élèves relevant d'enseignements adaptés ou « mal dans leur peau », etc.

**SUD éducation rappelle que le croisement et/ou la conjonction de ces multiples facteurs, peuvent avoir des conséquences dévastatrices et rappelle également que toutes les situations « d'arrêts de travail » du fait**

ou en lien avec le travail, doivent être, selon la réglementation de la sécurité sociale, considérées en accident de travail ou de service et non en arrêt maladie ordinaire.

SUD éducation appelle à signaler les différents dangers découlant des mauvaises conditions de travail dans les registres SST, ainsi que par courriers aux CHSCT départementaux et académiques et ministériel.

## **SUR LA ROUTE ENCORE**

---

L'augmentation du risque routier est une conséquence de la fragmentation de nombreux postes de travail sur plusieurs établissements. Les temps de route ne sont pas toujours respectés. Les visites d'élèves en stages sont quasiment toujours effectuées avec des véhicules personnels : nous avons constaté que des collègues ignoraient qu'ils n'étaient pas toujours assurés et n'avaient pas d'indemnités compensant les dépenses réelles.

**Nous appelons les personnels à demander l'utilisation de véhicules de service. Par ailleurs, les syndicats SUD éducation s'engagent à appuyer les personnels concernés et à les aider à porter devant la justice administrative toute infraction rectorale à la réglementation sur les compléments de service.**

## **VISITES MEDICALES ET REGISTRES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

---

La visite médicale de prévention tous les 5 ans pour tous les agents est une obligation légale tout comme la présence de registres SST dans toutes les écoles, tous les EPLE, tous les services. Pourtant l'une comme l'autre ne sont pas ou très peu respectées par notre employeur.

**SUD éducation se bat pour que ces obligations légales soient respectées par les chefs de service et invite les personnels à faire valoir leurs droits (voir plus haut la partie consacrée aux visites médicales et aux registres). En 2013 et 2014, la Fédération SUD éducation mènera**

campagne pour que ces droits élémentaires soient connus des personnels et respectés par l'administration.

## **MÉDECINE DE PREVENTION**

---

La situation de la médecine de prévention dans l'Éducation nationale est désastreuse : avec seulement 65 médecins en équivalent temps plein pour près d'un million d'agents (voir le tableau des médecins de prévention par académie en annexe), cela fait près d'un médecin pour 15 000 agents ! Une telle situation, laissée en l'état et dans la durée, est inacceptable. Non seulement il s'agit là d'une obstruction délibérée au droit à la visite médicale, mais il en découle aussi l'impossibilité d'établir de véritables plans de prévention des risques professionnels pour les personnels.

**SUD éducation revendique la création d'une médecine de prévention digne de ce nom dans l'Éducation nationale : cela signifie une politique d'embauche, autrement plus volontariste, de médecins en nombre suffisant.**

## **À PROPOS DES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

---

L'existence de CHSCT au niveau départemental, académique et ministériel, ne permet pas que les attributions de cette instance soient pleinement appliquées. Pour cela, il faut des CHSCT au plus près du terrain, au plus près des personnels. Le Code du travail prévoit qu'un CHSCT soit créé à partir de 50 salarié-es et donne plus d'attributions que n'en possèdent les CHSCT de la fonction publique d'État (voir la partie consacrée aux CHSCT dans cette brochure).

**SUD éducation revendique la transformation des Commissions d'hygiène et sécurité dans les EPLE en véritables CHSCT, la création de CHSCT de circonscriptions dans le 1<sup>er</sup> degré, ainsi que dans tous les services à partir de 50 agents.**

Nous revendiquons l'élargissement des attributions des CHSCT de la Fonction publique d'État à celles prévues par le code du travail, mais aussi des droits nouveaux pour les CHSCT comme un droit de véto sur les réorganisations de service.

## **DES LOCAUX DE TRAVAIL ADAPTÉS**

---

Nous exigeons des locaux de travail adaptés et répondant aux normes de sécurité : problèmes de chauffage, salles trop petites, ventilation insuffisante, nettoyage d'ateliers non faits sinon par les élèves...

**Autant de situations répréhensibles selon le Code du Travail qu'il convient de dénoncer, par écrit, auprès des CHSCT, des Conseils d'Écoles et d'Administration. Rappelons que si les mêmes critères de sécurité étaient validés pour tous les établissements scolaires, 60 à 75% des écoles resteraient fermées !**

## **ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)**

---

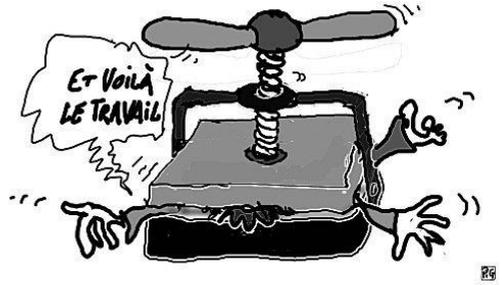
Les équipements de protection Individuelle (EPI) sont dus aux personnels (tenues de travail, gants, chaussures, etc.), notamment dans l'enseignement professionnel : si un certain nombre d'établissements les ont fournis, ce n'est pas encore le cas partout. De nombreux établissements traînent les pieds sous des prétextes divers dont l'absence de dotation financière... alors que les rectorats, lorsqu'ils sont questionnés sur le sujet, précisent que chaque établissement a reçu l'argent nécessaire.

**Il nous faut exiger le respect de la loi en l'écrivant dans les registres de santé et sécurité au travail. Ces EPI doivent être fournis aux élèves, mais ce sont les régions ou départements qui ont la charge financière de ces équipements.**

# UN ENGAGEMENT DE Solidaires

L'Union syndicale Solidaires a, depuis plusieurs années, initié un travail interprofessionnel sur les questions de Santé et conditions de travail.

Une commission nationale spécifique y est consacrée et se réunit tous les mois. Lieu d'élaboration et d'échanges entre militant-es de différents secteurs professionnels, du public comme du privé, la commission édite tous les mois un bulletin : *Et voilà...*, Petit bulletin des conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires, consultable en ligne :



**<http://solidaires.org/rubrique374.html>**

Le dernier congrès de Solidaires qui s'est tenu du 6 au 10 juin 2011 à Villefranche sur Saône a adopté une résolution sur les conditions de vie et santé au travail qui affirme notamment que « *Face à une dérive d'absorption du syndicalisme dans l'institutionnel, l'Union syndicale Solidaires entend donner une place prépondérante aux acteurs de la transformation sociale que sont les salariés. La présence sur le terrain, là où se posent les problèmes, est incontournable.* ».

**C'est bien dans ce cadre que la Fédération SUD éducation, membre de l'Union syndicale Solidaires, a souhaité inscrire son action.**

# ANNEXES

# Lexique

## **Assistant de prévention :**

■ **d'EPL** : désigné par le chef d'établissement qui lui établit une lettre de mission, parmi les personnels de l'établissement, agent de l'Etat ou de la collectivité territoriale de rattachement. Il veille à la bonne tenue des registres et est associé aux travaux de la CHS.

■ **de circonscription** : nommé sous l'autorité du DASEN, l'assistant de prévention de circonscription est associé aux travaux des conseils d'école (CE) et assiste de plein droit aux réunions du CE avec voix consultative. Il n'est pas membre du CE. Souvent c'est le conseiller pédagogique qui a été désigné.

## **CHS :**

Commission hygiène sécurité qui émane du conseil d'administration, obligatoire dans les LP et LPO, les EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté), collèges avec SEGPA. Elle est chargée de l'étude des conditions de travail à partir d'un ordre du jour, du RSST et des registres obligatoires.

## **CHSCT :**

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, instance qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels dans leur travail. Dans l'Éducation nationale, trois niveaux de CHSCT sont obligatoires : ministériel, académique et départemental.

## **Comité médical départemental :**

Compétent pour l'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée et de la réintégration à l'issue de ces congés. Il est composé de deux médecins généralistes désignés pour une durée de trois ans par le préfet et d'un spécialiste de l'affection pour laquelle est demandé le bénéfice du congé.

### **Commission de réforme départementale :**

Elle a un rôle consultatif pour la reconnaissance de « **l'imputabilité au service** » d'un « **accident de service** » ou d'une « **maladie professionnelle** », pour la détermination du taux d'invalidité... Placée sous la présidence du préfet qui ne participe pas au vote, elle est composée de deux représentants de l'administration, deux représentants du personnel appartenant au même corps ou au même grade que l'intéressé et de deux médecins dont l'un spécialiste de l'affection.

Les 2 représentants du personnel sont issus de la CAPA ou de la CAPD, désignés lors de la 1<sup>ère</sup> réunion après les élections professionnelles.

### **Conseiller de prévention académique (CPA) :**

Nommé par le Recteur, coordonne le réseau des assistants de prévention des collèges et lycées (E.P.L.E.), des services et des conseillers de prévention départementaux (CPD) en liaison avec l'ISST. Assiste au CHSCT avec voix consultative.

### **DUER :**

Document unique d'évaluation des risques, **à réaliser par l'employeur**. Il synthétise les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité, dans chaque unité de travail de l'établissement. Il est mis à jour au moins annuellement. Mis à la disposition de tous il expose les mesures de préventions mises en œuvre.

### **ISST :**

Inspecteur sécurité et santé au travail. Recruté par l'administration, il contrôle l'application des règles d'hygiène et de sécurité définies par le code du travail. Il est invité aux réunions du CHSCT et de CHS avec voix consultative et participe aux enquêtes d'accident du travail. Il a libre accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail et aux registres.

### **PPMS :**

Plan particulier de mise en sûreté, **à réaliser par l'employeur**, fait partie du DUER. Il doit permettre de faire face à l'accident majeur en attendant

l'arrivée des secours. Il est soumis à délibération du CA dans les EPLE et présenté au conseil d'école. Il est transmis au maire de la commune, au DASEN, au Recteur et à l'inspecteur d'académie.

### **Registres obligatoires :**

■ **Registre de signalement de danger grave et imminent** : recueille le signalement d'un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité, par un agent ou par un membre du CHSCT

■ **RSST** : registre de santé et de sécurité au travail, à la disposition de tous les personnels et usagers qui peuvent y inscrire tous les dysfonctionnements constatés en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail.

*Attention, les registres suivants sont obligatoires mais ne servent pas à dénoncer les conditions de travail :*

■ **Registre des fiches de données de sécurité** : recense toutes les données techniques des produits chimiques, d'entretien... utilisés dans l'établissement.

■ **Registre de sécurité** : relate tous les événements ayant un rapport avec la sécurité incendie.

■ **Registre sécurité alimentaire** : document présentant les protocoles et procédures mis en œuvre dans le domaine de la sécurité alimentaire.

# Les médecins de prévention par académie

*Le tableau qui suit a été établi à partir des chiffres fournis par le ministère de l'Éducation nationale. Ces chiffres font état de la situation après la campagne de recrutement « exceptionnelle » de 80 postes lancée en 2011. 28 postes seulement étaient pourvus en 2012 quand, dans le même intervalle, 10 médecins quittaient leur fonction (retraite, déménagement, démission).*

<b>Académies</b>	<b>Médecins de prévention présents physiquement</b>	<b>Médecins de prévention en équivalent temps plein</b>
Aix-Marseille	4	3,3
Amiens	3	2,3
Besançon	0	0
Bordeaux	4	2,5
Caen	2	1,8
Clermont-Ferrand	2	1,7
Corse	0	0
Créteil	9	7,2
Dijon	3	2,5
Grenoble	5	3,5
Guadeloupe	1	1
Guyane	1	1

Lille	4	3,3
Limoges	0	0
Lyon	6	4,8
Martinique	0	0
Montpellier	3	3
Nancy-Metz	3	3
Nantes	2	2
Nice	2	2
Orléans-Tours	1	0,5
Paris	4	2,4
Poitiers	1	1
Reims	1	1
Rennes	3	3
Réunion	1	1
Rouen	1	1
Strasbourg	4	2,8
Toulouse	2	2
Versailles	7	6,6
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>66,2</b>

# Bibliographie

- Philippe Askenazy, *Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme*
- Pierre Clément, Guy Dreux, Christian Laval, Francis Vergne, *La nouvelle école capitaliste*
- Christophe Dejours, *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*
- Fédération SUD éducation, *Le livre noir de la hiérarchie*
- Michel Gollac et Serge Volkoff, *Les conditions de travail*
- André Gorz, *Métamorphoses du travail, Critique de la raison économique*
- Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral dans la vie professionnelle*
- Françoise Lantheaume et Christophe Hélou, *la souffrance des enseignants*
- Gérard Mordillat, *Les vivants et les morts*
- Ugo Palheta, *La domination scolaire*
- Marie Pezé, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*
- Annie Thébaud-Mony, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*
- Emile Zola, *Germinal*

# Filmographie

- Sophie Bruneau et Marc-Antoine Roudil, *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*
- Jean-Michel Carré, *J'ai (très) mal au travail*
- Charlie Chaplin, *Les temps modernes*
- Alain Corneau, *Stupeur et tremblements*
- Serguei Eisenstien, *La Grève*
- Nicolas Klotz, *La question humaine*
- Jean-Marc Montout, *De bon matin*
- Jean-Robert Viallet, *La mise à mort du travail - 1) La Dépossession - 2) L'Aliénation - 3) La Destruction*

Fédération SUD éducation  
fede@sudeducation.org  
www.sudeducation.org

Union syndicale Solidaires  
www.solidaires.org

Seconde édition  
- Septembre 2014 -

Dessins de Mathieu Colloghan  
<http://colloblog.blogspot.fr/>

Imprimerie Expressions 2, Paris 20<sup>e</sup>  
<http://www.expressions2.com/ex2.html>