



SUD Éducation VAR

La Luciole
36 Avenue Emile Vincent
83000 Toulon
Tél: 04 94 21 81 89

Email : contact@sudeduc83.org

Site : <https://www.sudeduc83.org>

Facebook : [sudeducvar](https://www.facebook.com/sudeducvar)

Twitter : [@Sudeduc83](https://twitter.com/Sudeduc83)

SUD éducation n'est pas un syndicat de service ou de cogestion, c'est un syndicat qui a pour vocation de former des militant-es à l'auto-organisation des luttes à partir du lieu de travail. Cette brochure entend donner des pistes juridiques et militantes pour entreprendre une résistance collective face à un problème qui se pose dans un établissement.

Vous y trouverez un mode d'emploi pour lancer une grève et faire un communiqué de presse, les principaux textes de référence en matière de droit syndical, de santé et de sécurité au travail. Vous y trouverez également la procédure d'urgence à effectuer lorsqu'une mère ou un père d'élève sans papier est arrêtée.

I) La grève

Pressions hiérarchiques, DGH en baisse dans le secondaire, agression d'un personnel, arrestation d'un père d'élève sans papier... Les motifs pour se mettre en grève ne manquent pas.

Si votre supérieur hiérarchique vous dit que vous n'êtes pas couvert par un préavis fournissez-lui le préavis « généraliste » de la fédération SUD éducation téléchargeable sur :

<http://www.sudeducation.org/-Preavis-de-greve-406-.html>

Que risquez-vous ? Un retrait de salaire d'un trentième du salaire brut. Rien de plus et cela n'est pas si grave.

Que faire de cette journée de grève ? Une assemblée générale pour envoyer rapidement un communiqué de presse (les rédactions se réunissent le matin pour organiser le sommaire du journal et se partager le travail) et définir le programme de la journée (ateliers, rassemblement...). Une journée de grève est une occasion rare et précieuse de se réunir pour discuter et mettre à jour des problèmes que chacunE garde habituellement pour soi



II) Le communiqué de presse

Le texte doit être court (4 ou 5 lignes) et l'objet du mail doit être accrocheur, sinon il ne sera pas lu. Deux ou trois contacts avec numéros de téléphone figurent à la fin. Il faut savoir que les journalistes appellent systématiquement le premier contact. On peut rajouter une annexe en pièce jointe en guise de complément d'information (en .pdf pour ne pas dissuader de l'ouvrir : virus). Si l'on arrive pas à joindre une rédaction, il faut appeler le service pub... il est toujours disponible!

Liste contacts presse actualisée :

VARMATIN <toulonloc@nicematin.fr>, LA MARSEILLAISE <agtoulon@lamarseillaise.fr>, VAR AZUR TV <redactionvarazur@azurtv.tv>, Christelle MARQUES <christelle.marques@radiofrance.com>, CHRYSTELLE MISTRAL FM <chrystelle@mistralfm.fr>, FRANCE BLEU PROVENCE <redaction.provence@radiofrance.com>, Julia RADATTI <jradatti@cherie.fm>, Radio SOURIAU <redaction.toulon@rcf.fr>

Et les rédactions locales de Var Matin : Var Matin Brignoles <brignoles@nicematin.fr>, Var Matin Draguignan <draguignan@nicematin.fr>, Var Matin Hyères <hieres@nicematin.fr>, Var Matin La Seyne sur mer <laseyneloc@nicematin.fr>, Var Matin St Raphael <saint-raphael@nicematin.fr>, Var Matin St Tropez <agence.st-tropez@nicematin.fr>, Var Matin Toulon <toulonloc@nicematin.fr>

Textes de référence (liste non exhaustive)

Le recours aux textes est nécessaire si le rapport de force ne peut être établi localement, il reste toujours préférable d'imposer nos volontés à la hiérarchie par l'action collective

Statut des enseignants

Décrets 2014-940, 941 et 942, circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015 sur les ORS dans le second degré

Droits syndicaux :

Décret 82-447 du 28 mai 1982 (stages syndicaux, HMI, RIS...)

Décret 84-474 du 14 juin 1984 (stages syndicaux)

Circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 qui remplace la circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982

Hygiène et sécurité

Décret 82-453 du 28 mai 1982 (registre santé et sécurité au travail, registre de danger grave et imminent, CHS-CT...)

Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 qui modifie le n°82-453

Droits et devoirs des fonctionnaires : Loi 83-634 du 13 juillet 1983



Précarité

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour toutes. AED: décret 2003-484 du 6 juin 2003, circulaire 2003-92 du 11 juin 2003 et circulaire 2008-108 du 21 août 2008

7 excellentes fiches éditées par la fédération des syndicats SUD Education sont en ligne : <http://www.sudeducation.org/Fiches-Precaire-Novembre-2013.html>

Procédure disciplinaire :

Décret 84-961 du 25 octobre 1984

Autorisations d'absences:

La circulaire 2002-168 liste toutes les autorisations d'absences mais les relie surtout à leurs textes de référence. Attention! Elle classe de façon erronée certaines autorisations d'absences liées à la nécessité de service dans la catégorie "absences facultative". La rédactrice (Béatrice Gille) pompe en partie une instruction de 1950 (n° 7 du 23 mars 1950) sans tenir compte de l'évolution du droit (ex: congé enfant malade: Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 conditionnée à la nécessité de service qui est une construction jurisprudentielle cadrée en ... 2014 par la circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014)

Vie de l'établissement :

Le conseil de discipline (pour les élèves): décrets 85-924 et 85-1242

Le CA: code de l'éducation, article R-421 (attention, plus de 150 alinéas: cliquer sur "bloc suivant" en bas de page)

La commission hygiène et sécurité: Article D421-151 (code de l'éducation)

Congé enfant malade: Circulaire FP 82-1475

Détachement, dispo, démission, licenciement, reclassement:

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985. Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (art. 41 à 52)

Fortes et basses températures:

Pas de température minimale ou maximale définie (code du travail R4213-7 à 9 et R4225-1 à 4). Remplir le DGI en dessous de 15°C et au dessus de 32°C qui sont des seuils pour la santé. Faire voter au CA une fourchette de température après avis et préconisation (si elle convient) d'un expert invité.

Remarque : la plupart de ces droits est soumise à la « **nécessité de service** » ou le "**bon fonctionnement du service**". La nécessité de service doit être justifiée par écrit par le chef de service (DASEN ou recteur), voir la circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014, paragraphe 3.8. En pratique elle est très difficile à justifier puisqu'elle implique que l'absence du fonctionnaire entraîne une rupture de la continuité du service public. La continuité du service public impose que l'établissement reste ouvert et que les élèves y soient accueillis et éventuellement nourris mais pas nécessairement qu'ils y reçoivent un enseignement. Il est presque impossible de l'invoquer dans un EPLE du second degré.

OU SE TROUVE LE RSST DANS VOTRE ETABLISSEMENT? LE QUOI? OU DONC?

Le registre santé et sécurité au travail (RSST) est un outil dont bien peu d'entre nous se servent. Il est pourtant extrêmement puissant:

Article L4121-1 du code du travail

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 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dès lors que l'on remplit une page du RSST, le principal, le proviseur ou l'IEN se doit d'apporter une réponse sur la même fiche ou de transmettre le problème posé à sa hiérarchie s'il n'est pas en mesure de le résoudre. **C'est une question de responsabilité.** Un incident en lien avec une question soulevée dans le RSST -et sans réponse- **pourrait amener l'employeur devant les tribunaux.**

Que doit-on écrire dans le RSST?

- Les problèmes liés au bâti du lieu de travail par exemple, mais aussi tout ce qui a trait aux conditions de travail.
- L'absence d'anticipation de la part de l'employeur de certains risques (proximité d'une usine SEVESO)
- Un incident grave avec un élève peut être mentionné dans le RSST, c'est d'ailleurs la seule façon de laisser une trace juridiquement acceptable: un rapport d'incident n'a pas de réelle valeur juridique. Il peut se perdre opportunément.
- Une charge de travail anormale (réunions en surnombre) et susceptible de dégrader les conditions de travail.
- Tout épisode d'une démarche de harcèlement de la part d'un collègue ou d'un supérieur
- l'agression verbale de la part d'un chef de service.
- Toute dégradation des conditions de travail pouvant entraîner un stress inhabituel.
- Un entretien d'évaluation déguisé, attentatoire à la santé mentale du salarié ...



Le métier d'enseignant est celui qui occasionne le plus de suicides chaque année ... juste devant la police. Le risque de burn out est réel et cette pathologie liée à la dépression nerveuse qui en résulte est désormais reconnue comme accident du travail. (Cour de cassation, chambre sociale. Décision n°02-30.576. Arrêt n°2098 du 1° juillet 2003)

Sans la mention dans le RSST d'un évènement déclencheur de ce burn out, la reconnaissance de celui-ci en tant qu'accident du travail sera plus difficile. Le médecin traitant doit quant à lui, faire un arrêt de travail qualifié "d'accident de travail"

Pourquoi doit-on écrire dans le RSST?

Mettre ses supérieurs hiérarchiques devant leurs responsabilités peut résoudre bien des problèmes et permettre ainsi d'éviter la saisine du tribunal administratif ou le recours à une grève hasardeuse.

Le RSST est un outil qu'il faut apprendre à manier.

- Relater les problèmes de discipline graves et récurrents d'une classe à profil particulier peut mettre l'administration au pied du mur et l'obliger à financer des doublés.
- Relever des dysfonctionnements inhérents à des travaux en cours et susceptibles d'entraver le déroulement des enseignements ou de mettre en danger certains personnels peut apporter des solutions que l'on n'aurait pas soupçonnées en restant fataliste.
- Faire mention d'un rapport d'inspection particulièrement infantilisant et dégradant qui pourrait entraîner une dépression nerveuse est la seule façon de donner à cet événement une existence légale et permettre ensuite un arbitrage de l'administration qui n'aurait pas eu lieu sinon.

Le RSST est aussi à destination des parents et ... des élèves

- Il n'y a pas de papier dans les toilettes et le problème est balayé en conseil de classe par le chef d'établissement qui argue qu'au bout de deux jours des rouleaux entiers bouchent les évacuations. Relatée dans le RSST, cette situation indigne devra trouver un épilogue plus ambitieux que la simple privation.
- Les menaces, harcèlement, racket, doivent être mentionnés dans le RSST en plus des autres démarches nécessaires à mener.

Où trouver le RSST?

Dans le premier degré, il est dans le bureau du directeur ou de la directrice. Dans un collège ou un lycée il peut être à la loge, au secrétariat, à l'intendance ou dans une salle annexe à la direction.

Quoiqu'il en soit, sa "localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous les moyens" (décret 82-453)

Le registre de danger grave et imminent (DGI) (code du travail L.4131-1)

Il se trouve normalement au même endroit que le RSST. Comme son nom l'indique il doit être rempli en cas de danger susceptible d'entraîner la cessation immédiate de l'activité. Il entraîne donc logiquement l'usage **du droit de retrait** par l'agent en péril. Le droit de retrait prend fin lorsque l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) a pris des décisions pour prévenir la survenue du danger et non lorsque celles-ci ont été mises en œuvre. **Le droit de retrait ne dure donc bien souvent que quelques heures.**

Quelles suites donner à une exposition à des risques psycho-sociaux?

Accompagner la personne chez le médecin de prévention et lui rappeler que la loi l'oblige à proposer un plan de prévention à l'employeur pour éviter le renouvellement d'un nouvel arrêt de travail. Pour cela, il faut lui donner un courrier de la personne rappelant uniquement les faits ayant conduit à l'arrêt de travail. Ce médecin ne peut proposer que des solutions allant dans l'intérêt exclusif du salarié (Code du Travail, décret 82-453).

Si l'employeur, (Rectorat, Inspection Académique), refusait le plan de prévention proposé par le médecin, par exemple consistant à des décharges horaires, il doit obligatoirement s'en expliquer dans les instances locales, départementales ou académiques.

Les textes de référence

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

Décret 2011-774 du 28 juin 2011 (complète le précédent et permet la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique, instaure un dossier médical pour l'agent).

BOEN n°40

Code du travail: L.4131-1(DGI), R.4213-5 (bruit), R.4213-7, R.4213-8 et R4223-15 (températures des locaux), R.4222-5 (occupation maximale des locaux) et R.4222-10 et suivants (pollution spécifique)

