

CONGRES D'ETUDE DE LA FSU REUNION

9 et 10 octobre 2014

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Que faire ?



MAL ETRE/SOUFFRANCE PSYCHIQUE /VIOLENCES/ HARCELEMENT

Le 17 janvier 2002 la loi sur la modernisation sociale met la santé mentale sur un pied d'égalité avec la santé physique : [art L 230_-2 code du travail](#)

L'employeur a obligation d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé.

[Art L4121-1](#)

[L 4121-2](#)

[L 4121-3](#)

[L 4121-4](#)

Les causes des violences peuvent être :

externes : usagers ou famille des usagers des services publics, délinquance...

internes : employeur, entre collègues, entre un individu et un groupe, entre 2 groupes..

	DIRECTE	INDIRECTE
ACTIVE	Coups, agressions sexuelles.. Menaces, intimidations,insultes,évaluation négative,dissimulation d'information...	Vol, sabotage, dégradation de biens, propager des rumeurs, médisances, dénigrement, dépréciation
PASSIVE	Refus de fournir les ressources nécessaires, empêcher de s'exprimer, ne pas transmettre les informations,refuser d'apporter du soutien.....	Prévenir trop tard pour des réunions, retarder le travail d'une personne, ne pas dénier les fausses rumeurs, ne pas défendre une personne

QUOI FAIRE si vous pensez être VICTIME :

→ d'abord **FAIRE PREUVE DE METHODOLOGIE**

Définition: « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits, sa dignité, d'altérer sa condition physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

Le harcèlement peut être institutionnel (mode de management), stratégique (pousser à la démission), pervers (détruire un individu)

on pourrait le traduire comme étant une situation de travail où une **contrainte est exercée** :

- et qu'il y a refus d'un salarié de se soumettre (atteinte à sa dignité, sa santé, ses conditions de travail),
- que cette contrainte s'exerce sous le regard des autres membres du personnel,
- quand l'attitude des collègues consiste au mieux à se taire, au pire à s'allier contre le harcelé

C'est là une stratégie collective d'exclusion : LA SOLITUDE DESTABILISE, c'est la première étape, la souffrance.

SOUFFRANCE AU TRAVAIL, QUE FAIRE ?

→ **Si la situation est déjà détériorée**

- **demander à rencontrer sa hiérarchie en présence du responsable FSU (de votre établissement, service,.....)** , qui pourra vous guider et vous conseiller dans les différentes démarches possibles
= première étape de médiation

→ **Si la situation n'est plus acceptable : burn out, symptômes physiques ,.....**

- noter quotidiennement les faits et les accompagner de témoins lorsque cela est possible
- **informer votre représentant FSU** , contacter le médecin de prévention,
- **informer les élus FSU du CHS-CT** (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) qui pourra demander que soit menée une enquête

En résumé, dans les cas critiques, un délégué FSU peut demander une enquête, le CHS-CT engage une procédure et le délégué FSU peut négocier un accord d'amélioration des conditions de travail.

DANS TOUS LES CAS , NE PAS RESTER SEUL, LA SOLUTION RESIDE DANS LE COLLECTIF

Les militants des syndicats de la FSU sont à votre écoute et vous conseilleront dans vos démarches

Vous êtes :

Syndicat de référence :

Agent territorial	SDU-CLIAS-FSU
Personnel administratif de l'Éducation	SNASUB-FSU
Agent du MEDDE et METL	SNE-FSU
Professeur d'EPS	SNEP-FSU
Personnel de l'administration pénitentiaire	SNEPAP-FSU
Enseignant 2nd degré, CPE, AED, Co-psy	SNES-FSU
Enseignant du Supérieur	SNESUP-FSU
Personnel de l'enseignement agricole	SNETAP-FSU
Infirmier/e de l'Éducation Nationale	SNICS-FSU
TOS d'État ou territorial	SNUACTE-FSU
Assistant/e social/e de l'Éducation Nationale	SNUAS-FSU
PLP, CPE, AED	SNUEP-FSU
Enseignant 1er degré	SNUIPP-FSU
Personnel de Direction E.N.	SNUPDEN-FSU
Agent de Pôle Emploi	SNU-POLE-EMPLOI-FSU
IEN	SNPI-FSU

Pour être mis en contact avec le syndicat FSU correspondant à votre situation, vous pouvez vous adresser directement à la FSU qui transmettra : fsu974@fsu.fr, 0693 00 30 50/ 0693 00 30 52

D'une manière générale, toutes les situations qui affectent les conditions de travail peuvent faire l'objet d'un protocole de résolution

SANTE – SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL : Que faire en cas de ?

Problème relatif à l'hygiène et sécurité des locaux

- + renseigner le registre santé et sécurité au travail
- + alerter les élus FSU de l'établissement ou du service (CHS, CA,)
- + alerter les élus syndicaux du CHS-CT au niveau supérieur

Accident de SERVICE

Accident bénin : prévenir votre chef d'établissement/ de service et consulter un médecin dans les 48h

Accident grave : en informer l'administration et les élus FSU au CHS-CT qui diligenteront une enquête

Violences au travail

- + porter plainte
- + s'adresser à son syndicat de la FSU
- + s'adresser à un représentant FSU du CHS-CT pour information, aide à la rédaction du courrier
- + ADRESSER un courrier à son supérieur hiérarchique en relatant les faits et lui demandant la mise en œuvre de la **protection juridique du fonctionnaire** (montrer le lien entre l'agression et la fonction) et au service de médecine de prévention

Danger grave ET imminent, menace directe pour la vie d'un agent

Exercer son droit d'alerte ; attention cependant à bien respecter la procédure :

alerter un représentant FSU du CHS-CT et son autorité administrative

l'inscrire sur le registre de signalement ce qui oblige l'administration à prendre des mesures pour remédier à la situation

Exercer son droit de retrait ; attention cependant : cela ne veut pas forcément dire arrêter le travail MAIS se soustraire à une situation qui représente un danger. Si l'administration considère que le motif n'est pas justifié, il peut y avoir sanction et/ou retrait sur salaire.

C'est un droit à manier avec précaution !

Toujours contacter et se faire accompagner d'un représentant FSU du CHS-CT.

Pour tout personnel handicapé, ou victime de maladie professionnelle

Contactez un représentant FSU du CHS-CT afin de constituer un dossier pour une adaptation de son poste de travail.

Le CHS-CT peut aussi effectuer des visites de prévention dans les établissements et services.

Si vous pensez que l'environnement de travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail, les nouvelles technologies dans votre établissement ont une incidence néfaste sur vos conditions de travail, vous DEVEZ contacter :

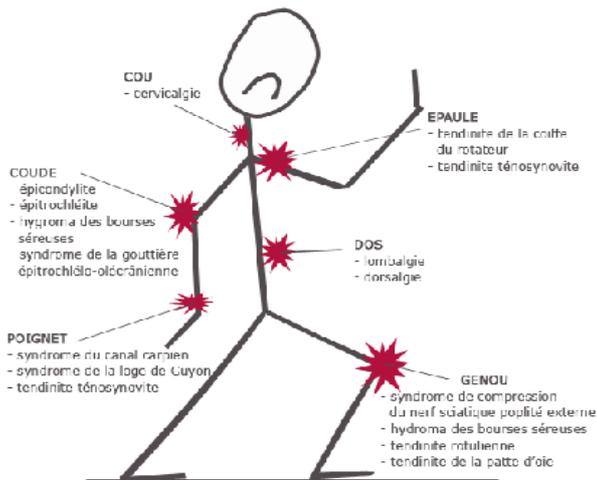
VOTRE SYNDICAT FSU, qui vous aidera dans toutes les démarches à entreprendre.

un élu FSU au CHS-CT de la fonction publique dont vous dépendez



DE NOUVEAUX SIGLES

Les TMS



Ou **TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES**

Ils recouvrent plusieurs pathologies touchant les tissus mous autour des articulations.

Ces pathologies sont reconnues comme maladies professionnelles dans le cadre de tableaux annexés au code de la Sécurité Sociale

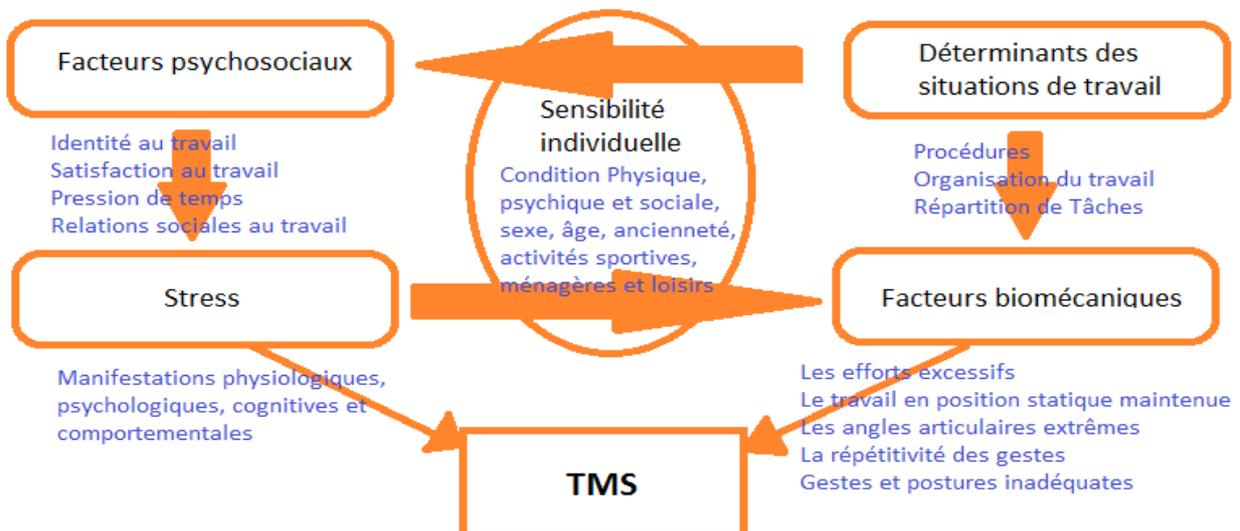
Facteurs de risque: répétitivité, efforts excessifs, chaleur...

Les RPS

Ou **RISQUES PSYCHOSOCIAUX** sont bien des risques professionnels

Stress, souffrance, harcèlement, burn out ou épuisement...

- liés à des violences internes ou externes, à une mauvaise organisation des services....conflit de valeur, absence de reconnaissance...mise en concurrence....



AVEC LA FSU EXIGEZ UNE VERITABLE POLITIQUE DE SANTÉ ET DE PREVENTION

LES MISSIONS DES CHSCT(Comité Hygiène Sécurité et conditions de travail)	LES ACTEURS DE LA PREVENTION
<p>Participation à la politique de prévention</p> <p>Analyse de situations de travail et d'organisation de la médecine de prévention. Propositions d'actions de prévention.</p> <p>Information sur les risques professionnels</p> <p>Ecoute des agents, participation à la formation et à l'information des salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail, visites d'établissements, enquêtes sur les accidents, les maladies professionnelles, les dangers graves.</p> <p>Activités de veille</p> <p>Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité des agents.</p> <p>Le CHSCT est informé et consulté sur :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches),-son environnement physique (température, éclairage, aération, bruit, poussière),- la construction, l'aménagement, et l'entretien des lieux de travail,- la durée, les horaires et l'aménagement du temps de travail,- les nouvelles technologies et leur incidence sur les conditions de travail. (déménagement d'une structure sur un autre site par exemple).- Les projets d'aménagement (déménagement d'une structure sur un autre site par exemple). Les REFORMES et leurs conséquences sur les conditions de travail.	<p>L' Inspecteur santé et sécurité au travail</p> <p>Il en existe dans chaque secteur public. C'est l'agent chargé des fonctions d'inspection en matière de santé et sécurité. Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et sécurité et propose des mesures aux chefs de service.</p> <p>Les conseillers et assistants de prévention</p> <p>Un conseiller de prévention est nommé au niveau de chaque département et de chaque académie.</p> <p>Un assistant de prévention est nommé dans chaque structure de proximité (établissement du 2nd degré, circonscription pour le 1er degré, CDG,)</p> <p>Ils ont pour missions d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place de la politique de prévention et l'application des règles de sécurité. Ils contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et proposent des mesures aux chefs de service.</p> <p>Les médecins de prévention</p> <p>Ils ont à charge d'assurer le suivi médical de tous les personnels. Ils interviennent dans la gestion des accidents de travail et apportent une expertise sur l'environnement professionnel. Ils travaillent en collaboration avec le service de gestion des ressources humaines.</p>

Les tensions au travail s'accroissent. Il faut veiller au respect des règles de fonctionnement démocratique et s'opposer aux dérives autoritaires !

Nous ressentons au quotidien des difficultés dans l'exercice de nos métiers pour y faire face, agissons ensemble

avec la FSU et ses syndicats, pour les services publics, les conditions de travail, la prévention et la santé des personnels



**CONGRES D'ETUDE DE LA FSU REUNION
9 et 10 octobre 2014**

INTERVENANTS

Gérard Filoche, *inspecteur du travail en retraite, militant du droit du travail*

Michel Chamming's, *enseignant à l'université du Moufia, spécialiste en droit du travail*

Dr Marie-Noëlle Menou, *psychiatre*

Bernard Turpin, Damien Laude, *Président et Administrateur de l'Autonome de Solidarité*

Mmes Roussel et Kredel, *bénévoles de l'Antenne Réunionnaise de l'Institut de Victimologie (ARIV)*

Jean-Marie Martin, *DGA du CDG*, Emmanuelle Ferard, *psychologue du travail au CDG*, Dr Bruno Reussert, *médecin de prévention du CDG*

Patrick Gerbith, *membre du secteur juridique de la FSU et du Sdu-CLIAS-FSU*

Catherine Duriez, *membre du CHS-CT de l'Éducation Nationale, Secrétaire Académique du SNEP-FSU*

Jérôme Payet, *membre du CHS-CT du Pôle Emploi, Secrétaire Régional du Snu-POLE-EMPLOI-FSU*

PETITE BIBLIOGRAPHIE NON EXHAUSTIVE

Gérard Filoche : *le travail jetable* 1997

20 ans de CHS-CT (Étude pour le Conseil Économique et Social), J.O. 2001

Carnets d'un inspecteur du travail, 2004

La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi pas le travail ?, 2006

Christophe DEJOURS, *Souffrance en France, La banalisation de l'injustice Sociale*, 1998, Éditions du Seuil. L'Histoire immédiate.

Observations cliniques en psychopathologie du travail, 2010, Ed.PUF, collection [souffrance et théorie](#).
Travail et usure mentale, 2000

D'autres ouvrages et articles sur le site :

<http://psychanalyse.cnam.fr/christophe-dejours-488797.kjsp>.

Marie France Hirigoyen : *Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien* ,1998

Le Harcèlement moral au travail , 2014

Rémi Boyer, Mario Horenstein: *Souffrir d'enseigner:faut-il rester ou partir ?*

Revue « Santé et travail »

Marie PEZE, *Ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés*, 2010 Ed. Flammarion

Marie Pezé a ouvert la consultation " Souffrance et travail " à Nanterre en 1997. Pendant treize ans, elle y a reçu des patients aux profils les plus divers, auxquels elle donne ici la parole, (...). A travers ces récits cliniques, l'auteur dresse un constat terrible : les pathologies liées au travail se généralisent et s'aggravent.

<http://www.souffranceautravail.fr/>

Blog dédié à la souffrance au travail, créé par Gérard Delmas.

<http://www.souffrance-et-travail.com/>

Site d'aide et de conseil.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DECEMBRE 2014

POUR NOUS DONNER LES MOYENS DE CONTINUER A VOUS DEFENDRE

VOTEZ POUR LES SYNDICATS DE LA FSU