



DECLARATION FSU AUX MEMBRES DU CHSD

Etat du vécu de situations de souffrance au travail qui amène les agents à solliciter le médecin de prévention, pour trouver une solution à des ambiances de travail dégradées, des conflits de personnes, des problèmes de charge de travail, des vécus d'iniquité dans la répartition du travail. Ce problème est récurrent, on constate des difficultés de management des équipes et certains manque de qualités humaines de l'encadrant.

Plusieurs facteurs et indicateurs mettent en évidence ces problèmes de management dans un établissement:

Un absentéisme plus important

Des demandes de mobilité

Des restrictions médicales, ou des aménagement de postes

Des charges de travail mal réparties

On constate des conflits entre personnels état, d'autres entre des personnels de direction (état) et des personnels de la collectivité (TOS).

La double gestion des personnels TOS pose bien des soucis, un système de médiation pourrait être mis en place afin de régler et gérer au mieux les conflits.

Accord du 26 mars 2010 portant sur le harcèlement et la violence au travail.

Cet accord concerne le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux, un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables.

L'Education nationale et ses salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et peut nuire à la performance des salariés.

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologique, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail et l'organisation du service peuvent avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail.

Cela va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent aussi à la dégradation des conditions de travail et rendent difficile la vie en commun, les employeurs qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

On ne doit pas porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile. Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement du travail ou une mauvaise communication dans l'établissement peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier, car ces situations procèdent plus du ressenti que du factuel dans certains cas. Bien souvent les auteurs de ces actes minimisent les conséquences sur les personnels sous leur autorité.

Le ou les harceleurs étant suffisamment conscients de leur action, ces personnes prennent toutes les dispositions au camouflage de leurs actes.

Les confrontations verbales d'un supérieur envers un subordonné, dans une pièce sans témoin sont sans risque pour la hiérarchie ; on demandera plus tard au harcelé de fournir des preuves du harcèlement sachant qu'il ne pourra se justifier.

L'employeur, en concertation avec les salariés et leurs représentants doit prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail. A cet effet, il apparaît important de recenser, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer, toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, l'employeur doit manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, absentéisme, mobilité.....

Le CHSD dans le cadre de ses attributions agit pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans les établissements. Il doit se donner comme obligation morale l'ingérence dans les services où sont recensés ces comportements et se doter en moyens nécessaires à l'obtention de résultats.