

### SOUFFRANCE AU TRAVAIL

De trop nombreux établissements privés sous contrat connaissent une souffrance au travail importante, sans que le nécessaire soit fait pour y remédier ou la prévenir. Pourtant ne rien faire et subir ne peut que contribuer à aggraver les choses, comme on le voit dans certains établissements vivant des situations sanitaires devenues véritablement désastreuses (multiplication des arrêts maladie de longue durée, démotivation générale, mutations, démissions...) avec retentissement inévitable sur la santé économique de l'entreprise (perte d'attractivité, chute des effectifs d'élèves, fermetures de classes...).

Pour éviter de tomber dans l'engrenage, il existe une assez large palette de solutions dont l'efficacité repose sur l'obligation légale de l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Art. L 4121-1 du code du travail). Activer ce levier de la responsabilité du chef d'établissement implique que le personnel se tourne vers les élus au CSE dont la mission est de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives et de « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ». Les élus disposent d'un droit d'alerte permettant de dénoncer « une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale... » (Art. L. 2312-59) ou « un danger grave et imminent » (Art. L. 2312-60). Ils peuvent également saisir des plaintes du personnel l'Inspection du travail et la Médecine du travail habilitées à siéger dans l'instance du CSE d'où elles accompagnent les prises de décision qui s'imposent.

Une évaluation des risques psycho-sociaux (RPS) paraît incontournable et devient même obligatoire si la Médecine du travail a elle-même lancé une alerte pour souffrance au travail. La démarche est aux frais de l'employeur qui, sur les recommandations de l'Inspection du travail et de la Médecine du travail, doit se rapprocher d'organismes compétents et neutres, de préférence agréés par la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) dont ils ont signé la charte éthique. Grâce à un diagnostic, reposant sur une méthodologie éprouvée, suivi d'un plan d'action, il sera possible d'identifier les dysfonctionnements générateurs de mal-être ou de souffrance au travail et de forger des outils préventifs, pour un coût global moyen situé entre 10 000 et 15 000 euros. C'est à ce prix que l'établissement sortira la tête de l'eau.

Et si le mal vient en grande partie d'un chef d'établissement qui ne prend pas la mesure du problème, les élus et le personnel ont intérêt à saisir le plus rapidement possible la tutelle de l'établissement qui, sous la pression conjuguée du CSE, de la Médecine du travail et de l'inspection du travail, n'aura d'autre choix que de mettre un terme à son mandat ; ce qui n'est pas incompatible avec une évaluation des RPS pour reconstruire et investir dans l'avenir par l'élaboration d'outils préventifs. Enfin, dans le cas malheureusement assez fréquent d'un CSE entièrement acquis ou presque à la cause du chef d'établissement, il est dans l'intérêt du personnel de le saisir malgré tout, pour laisser des traces et le pousser à l'action, tout en se rapprochant de l'Inspection du travail et de la Médecine du travail dont l'éventuelle alerte pour souffrance au travail peut changer la donne en lançant l'évaluation des RPS et en interrogeant la tutelle sur l'aptitude du chef d'établissement à diriger l'établissement.

Ainsi, quelle que soit la configuration des rapports de force dans l'établissement et au sein du CSE, il n'est pas dans l'intérêt du personnel de laisser s'installer et se développer une souffrance au travail sans agir auprès des élus, de la Médecine du travail, de l'Inspection du travail et de la tutelle de l'établissement pour tenter de l'éliminer, ou à tout le moins de la réduire, et de la prévenir.

**Jean-Pierre Capelle**

Représentant académique du SYNEP CFE-CGC  
Membre du conseil national

### Reconduction automatique des bourses scolaires à la rentrée 2024

C'est une bonne nouvelle pour les élèves boursiers (et pour leur famille aussi !) : à compter de la rentrée 2024, les familles éligibles n'auront plus de démarche particulière à effectuer pour l'obtention et la reconduction des bourses scolaires tout au long de la scolarisation. En effet, l'inscription au collège ou au lycée suffira...et le reste suivra ! Jusqu'à présent, la reconduction des bourses était automatique au collège uniquement.

Annoncée le 9 mai 2023 par les services de la Première ministre lors du 7e « comité interministériel de la transformation publique », cette nouvelle permettra non seulement de rendre service aux familles mais aura aussi un impact sur les agents qui verront leur tâche s'alléger, leur permettant de concentrer leur temps sur les familles qui en ont le plus besoin.

Le SYNEP CFE-CGC salue ce dispositif simplifié pour toutes les parties.

\* \*

### Contrat de Prévoyance obligatoire aussi pour les enseignants agents de l'état

En juin dernier le SYNEP CFE-CGC vous recommandait de vérifier votre contrat de prévoyance.

[https://www.synep.org/info\\_synep\\_2022\\_35.pdf](https://www.synep.org/info_synep_2022_35.pdf)



Après plusieurs dossiers en cours, nous renouvelons notre recommandation car malheureusement il y a encore des établissements qui n'ont pas souscrit le contrat de prévoyance pour les enseignants agents de l'état de leurs établissements.

**Or l'arrêté de 2006 de l'extension de l'accord de prévoyance de 2006, rend cette souscription obligatoire !**

[https://www.synep.org/2005\\_9\\_prevoyance\\_enseignants.pdf](https://www.synep.org/2005_9_prevoyance_enseignants.pdf)

[https://www.synep.org/arrete\\_du\\_2\\_octobre\\_2006\\_extension\\_accord\\_prevoyance\\_maitres\\_sous\\_contrat.pdf](https://www.synep.org/arrete_du_2_octobre_2006_extension_accord_prevoyance_maitres_sous_contrat.pdf)

[https://www.synep.org/convention\\_regime\\_de\\_prevoyance\\_28\\_juin\\_2012.pdf](https://www.synep.org/convention_regime_de_prevoyance_28_juin_2012.pdf)

[https://www.synep.org/Avenant\\_1\\_du\\_21-04\\_2022\\_accord\\_prevoyance\\_enseignants\\_et\\_documentalistes.pdf](https://www.synep.org/Avenant_1_du_21-04_2022_accord_prevoyance_enseignants_et_documentalistes.pdf)

Nous venons aussi de traiter le cas d'un chef d'établissement qui, par suite d'une mauvaise interprétation, n'a pas déclaré une certaine catégorie d'enseignants.

Ne vous contentez donc pas de demander par exemple avec quel organisme de prévoyance le contrat a été conclu par l'établissement, mais réclamez bien votre propre contrat (si vous ne l'avez pas en votre possession), car individuellement vous devez l'avoir signé, et par exemple avoir déclaré les personnes bénéficiaires en cas de décès...

Nous vous rappelons l'importance de ce contrat qui prévoit les montants versés concernant les indemnités relatives à une incapacité, une invalidité, mais aussi un capital décès, une rente éducation.

**Sylvie TUROWSKI**



\* \*

### Billet d'humeur d'Evelyne du 14 mai 2023

**Monsieur Bruno Le Maire et l'inflation dilatée comme jamais.**

[https://www.synep.org/evelyne\\_2023.htm#klpsqcbqei](https://www.synep.org/evelyne_2023.htm#klpsqcbqei)

2/2