

DUERP DE L'ACADÉMIE :

L'ABSENCE CHRONIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES DOIT CESSER !

UNE RESPONSABILITÉ QUE LES CHEF-FES IGNORENT DEPUIS TROP LONGTEMPS

En contrepartie de son exorbitant pouvoir de donner des ordres aux agent.es, la hiérarchie a des obligations légales et réglementaires visant à préserver leur santé, physique et mentale, et leur sécurité au travail. Au premier rang de celles-ci et depuis trente ans, figure l'obligation légale pour l'IEN de circonscription et le-la chef-fe d'établissement de procéder à une évaluation *a priori* de tous les risques que l'activité professionnelle fait encourir aux agent.es sur leur santé et leur sécurité. Puis figure l'obligation légale de prendre, pour prévenir les risques ainsi évalués, des mesures en matière d'information, de formation, de moyens et d'organisation du travail.

Pour attester de la satisfaction de ces obligations, le *Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels* (DUERP) doit réglementairement être mis en place, et ce depuis vingt ans. Il doit aussi être mis à jour tous les ans et dès que survient un changement important. L'IEN ou la-le chef-fe d'établissement doit réglementairement y transcrire l'inventaire des risques identifiés, distingués suivant le genre, et les moyens mis en œuvre pour les prévenir. Ce document qui concerne la situation locale de la circonscription ou de l'établissement, engage la responsabilité de ce-tte chef-fe notamment au plan pénal.

Mais rien n'a jamais été fait sérieusement pour évaluer les risques dans les écoles et et les établissements depuis que c'est obligatoire. La plupart du temps les chef-fes ignorent, dans tous les sens du terme, ces obligations, se cachant derrière les décisions de leurs propres chef-fes, académiques ou ministériel-les. Dans bien des cas, le DUERP n'existe tout simplement pas. Souvent, il n'est pas mis à jour, parfois depuis longtemps. L'évaluation des risques, faite à la va-vite, n'est jamais intégrée à l'ensemble des décisions de fonctionnement. Bien des domaines de risques sont oubliés : notamment ceux qui touchent la maltraitance institutionnelle et plus généralement à l'organisation du travail, en particulier le burn-out, le harcèlement moral et sexuel, mais aussi les troubles musculo-squelettiques, l'amiante...

MÊME LA CRISE SANITAIRE N'A PAS PRODUIT DE SURSAUT DES CHEF-FES EN FAVEUR DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

Rien n'a non plus été fait depuis le début de l'épidémie pour évaluer les risques nouveaux liés à l'épidémie de coronavirus. Les IEN et chef-fes d'établissement se sont contenté-e de l'existence d'un protocole national, sans procéder à ce que la loi et la raison imposent : analyser finement les situations concrètes de travail dans les détails de leur réalité matérielle afin d'évaluer les risques encourus et d'organiser les mesures de prévention en connaissance de cause.

IL FAUT QUE ÇA CHANGE !

Toute obligation réglementaire est un champs de bataille : l'administration compose avec elle tandis que les personnels tentent de leur côté d'en tirer parti comme ils et elles le peuvent. À la sortie du premier confinement en mai 2020, SUD éducation Paris a estimé que la nouvelle situation sanitaire méritait de demander à consulter, comme c'est de droit,

l'ensemble des DUERP de l'académie. Après un long silence de l'ensemble des circonscriptions et établissements, SUD éducation Paris a décidé de saisir le tribunal administratif (TA) pour faire valoir ce droit d'accès aux DUERP. En effet, après diverses relances et au bout de 10 mois, seuls quelques établissements avaient répondu favorablement à notre demande. Cette démarche, qui a représenté un gros investissement, commence à faire bouger les lignes.

Il faut maintenant que les chef-fes s'attellent avec l'académie à une réelle évaluation des risques ! C'est un enjeu syndical pour obliger les directions à discuter finement de nos conditions de travail et à les prendre en considération.

MAIS L'ÉVALUATION DES RISQUES NE SE FERA PAS SUR LE DOS DES PERSONNELS

Ce travail de mise en place ou de mise à jour des DUERP ne peut pas être un travail supplémentaire pour les personnels qui sont déjà saturé-es. Dans le cadre du travail subordonné, aucune obligation n'incombe d'ailleurs aux personnels administratifs, d'éducation, sociaux et de santé, accompagnant-es et enseignant-es, y compris chargé-es de direction dans les écoles, en matière de rédaction du DUERP ; SUD éducation Paris vous soutiendra en cas de pressions à ce sujet. Seul-es les IEN et chef-fes d'établissement, pour la plupart aiguillonné-es par notre démarche au TA, ont la responsabilité de faire l'analyse des risques et de la rédaction du DUERP. **Seul-es les assistent par du travail subordonné :**

- le SPR (service académique de prévention des risques) de l'académie,
- l'ISST (Inspecteur de santé et sécurité au travail) et
- les « assistant-es de prévention »...

Cette dernière fonction est attribuée à des personnels de la circonscription ou de l'établissement. Soumettre à l'IEN ou au-à la chef-fe d'établissement des propositions structurées pour le DUERP qu'il ou elle pourrait valider dans l'exercice de ses responsabilités fait partie typiquement partie des missions de l'assistant-e de prévention. Pour faire les choses correctement, l'institution doit nommer des « assistant-es de prévention », leur remettre une lettre de cadrage, leur attribuer une quotité de service consacrée exclusivement à la prévention et leur fournir une formation initiale à la prévention avant la prise de fonction ainsi que le matériel nécessaire. Mais dans la réalité, il n'y a rarement d'assistant-e de prévention nommé-e et, même si c'est le cas, les moyens qui sont réglementairement à sa disposition, notamment en termes de formation initiale et de quotité de service, n'ont, depuis des années, jamais été alloués. Ainsi, c'est bien l'institution qui fait là, au détriment de notre santé, des économies qui se révèlent insupportables maintenant que les DUERP vont devoir obligatoirement être instaurés et mis à jour.

Enfin et pour autant, SUD éducation Paris invite tou-tes les personnel-les qui le peuvent, sollicité-es ou non par la hiérarchie, à consulter à examiner le DUERP comme c'est de droit, en en faisant la demande, et à exprimer leur propre vision des risques que le travail fait peser sur leur santé et des mesures de prévention qui leur paraissent nécessaires, mais **dans un cadre revendicatif** : ce n'est pas là du travail subordonné, on peut le faire, ou pas, et de la façon qu'on veut. Par exemple en inscrivant dans le RSST (Registre de santé et sécurité au travail) observations et suggestions que la-le chef-fe devra prendre en compte dans le DUERP. Autant que possible, en ayant suscité des discussions collectives qui amènent à des positionnements communs. Bien sûr en traitant des sujets qui nous tiennent à cœur (par exemple : les risques liés à l'absence de remplacement) en évitant la cogestion (émousser la défense de nos intérêts en assumant de fait une part des responsabilités de la hiérarchie).

Pour approfondir ce sujet, on pourra trouver sur le site de SUD éducation Paris une FAQ consacrée au DUERP contenant notamment des points spécifiques par catégories de personnels et quelques autres développements : <https://http://sudeducation75.org/article1513.html>