

Guide Santé au travail

CGT Éduc' Action



Le guide Santé et Sécurité au travail

m·à·j septembre 2026

**Connaître les outils de base pour défendre
individuellement et collectivement notre santé et
nos conditions de travail : c'est la méthode CGT**



Rejoignez la
CGT éduc !

TABLE DES MATIÈRES

DE QUELS OUTILS LES TRAVAILLEUR·SES DE L'ÉDUCATION NATIONALE DISPOSENT-ILS ET ELLES ?



La CGT est à vos côtés pour défendre nos conditions de travail. Notre méthode s'appuie sur le droit du travail et de la fonction publique, qui sont protecteurs mais trop souvent mal appliqués ou non respectés. Notre syndicat, de lutte, aide donc les personnels à se mobiliser, à se saisir des outils légaux et à construire un rapport de force pour les faire respecter. Elle vous accompagne face à la hiérarchie, pour l'obliger à respecter le cadre légal. Elle se bat pour son amélioration et son application.

Ces mobilisations se construisent aux échelles locales, départementales, académiques et nationales. La CGT Éduc' action a des élu·es dans les Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT, ex-CHSCT), où nous défendons des droits individuels pour gagner des droits collectifs. Pour que l'on continue de mener cette lutte et construire le rapport de force, n'hésitez pas à vous emparer de tous les leviers disponibles dans ce guide et contactez-nous !

Le Registre de Santé et de Sécurité au Travail (RSST).....	3
Quelles situations concernent le RSST ?.....	4
Le Danger Grave et Imminent et son registre (RDGI).....	5
L'Accident de Travail / Accident de Service.....	6/7
Le DUERP et les risques socio-organisationnels.....	8
Les différents congés : CMO, CITIS, CM, CLM, CLD, maternité.....	9/10
Être travailleur·euse handicapé·e.....	10
La Médecine de Prévention.....	11
Le Conseil Médical.....	12/13
Les Ressources Humaines de Proximité, le Service Social.....	14
La protection fonctionnelle.....	15
Le Dossier Technique Amiante (DTA).....	16
La cellule "stop-violences".....	17
La lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles.....	18
Les revendications de la CGT pour la santé au travail.....	19

LA CGT. À VOS CÔTÉS POUR SE
BATTRE POUR NOS DROITS ET
POUR LA JUSTICE !

C'EST QUOI ?

Le Registre de Santé et de Sécurité au Travail. C'est un cahier qui doit être dans un lieu neutre et accessible à tous·tes (donc dans l'idéal à la loge), et dans lequel on écrit pour **signaler** toute situation anormale ou susceptible de porter atteinte à notre santé physique et ou/mentale

POURQUOI ?

Car l'**employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agent·es.**

Il est obligé de viser et d'apporter une réponse à chaque signalement, via l'IEN (1D) ou le ou la chef·fe d'établissement (2D).

QU'Y SIGNALER ?

Une description des faits qui impactent la santé, la sécurité et les conditions de travail, par exemple :

- Accidents corporels, psychiques,
- Les situations de travail dégradées (surcharge, désorganisation, pressions, conflits, violence...)
 - Défaillances matérielles,
- Les faits de racisme, sexisme, homophobie, transphobie...
- Les Violences Sexistes et Sexuelles
 - Faits s'apparentant à du harcèlement
- Problèmes techniques, de sécurité

DANS DE
NOMBREUSES
ACADÉMIES, LE
RSST EST
DÉMATÉRIALISÉ
SUR LES OUTILS
INFORMATIQUES
ACADÉMIQUES

LE RSST : UN OUTIL DE LUTTE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

ÉCRIRE TOUTES LES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES
DOIT ÊTRE UN RÉFLEXE. C'EST ESSENTIEL POUR
PERMETTRE DE GAGNER DES VRAIES AMÉLIORATIONS !

QUI Y ÉCRIT ?

Tous et toutes les usager·ères et personnels d'un établissement ou d'une école. Il faut écrire et signer en son nom. On peut écrire une situation dont on est "seulement" témoin ou même rapportée.

COMMENT ?

Il faut être rigoureux·se dans la rédaction d'une fiche et n'écrire que des faits. C'est un rapport circonstancié : ne pas hésiter à utiliser des guillemets et à décrire.

Ce que vous ressentez est, en revanche, du factuel : "j'ai ressenti cela, cela m'a provoqué cela, je me suis senti·e mal...".

Demandez relecture si besoin

ET APRÈS ?

- Écrire à votre syndicat départemental, envoyer la photo ou la copie dématérialisée de la fiche.
- Prendre attache auprès de l'élue FS en cas d'urgence
- L'employeur doit répondre. Le syndicat s'en assure : en allant voir la direction, en relançant, en siégeant en instance.
- Les fiches restent, et sont primordiales en cas d'aggravation de la situation. Ce sont des documents à valeur juridique !

QUELLES SITUATIONS NOTER DANS LE RSST ?



Ce registre permet de noter tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, tout manque de respect à la législation et aux droits des agent-es ; des témoignages de ce que nous avons vu, constaté ; si l'on a été amené à exercer son droit de retrait, en complément des autres démarches accompagnant l'exercice de ce droit (signalement au/à la chef-fe de service, information des représentant-es des personnels en F3SCT (nouveau CHSCT), de représentant-es d'organisations syndicales) ; si l'on a été amené-e à déclarer un accident de travail, de service ou une maladie professionnelle : les fiches sont des pièces du dossier.

Pressions et violences au travail :

- Manque de respect de la part de la hiérarchie
- Insulte(s), agissements racistes et/ou discriminatoires
- Refus d'un droit
- Demande de travail supplémentaire
- Ton inapproprié de la part du/de la chef-fe ou d'un-e collègue
- Pression hiérarchique
- Injonctions contradictoires
- Mise en difficulté par un-e ou des élève(s) sans aide de la direction
- Agression(s) verbale(s)...etc.

Problèmes bâtimentaires :

- Espaces inadaptés : inaccessibles à tous-tes, trop petits, mal sécurisés, trop froid, trop chaud...
- Danger électrique, risque d'amiante
- Toilettes dysfonctionnelles, pas adaptées, pas inclusives...
- Fuites, trous, risques de chute...
- Matériel dégradé : fenêtres, tables, chaises, informatique...

Risques liés à l'organisation du travail :

- Sous-effectif des personnels, non remplacement
- Accueil dans la classe des élèves d'un-e collègue non remplacé-e
- Charge de travail supplémentaire
- Demande de réalisation de tâches non conformes au métier, par exemple pour les AESH
- Décisions imposées sans concertation avec l'agent-e
- Multiplication des tâches
- Non-respect des horaires, notamment AEd et AESH
- Empiètement du travail sur la sphère privée
- La digitalisation du travail : invasion numérique

Violences Sexistes et Sexuelles :

- Commentaires déplacés sur l'apparence, blagues sexistes, parole coupée, rabaissement lié au genre...
- Insultes et agissements sexistes, transphobes, homophobes...
- Insistance à voir / raccompagner une collègue, SMS et appels insistants
- Demande insistante d'acte sexuel, énervement suite à des refus
- Agression sexuelle : baiser forcé, menaces pour obtenir (un acte sexuel, toucher le corps sans accord...

**POUR TOUS CES CAS. ET EN CAS DE FAIT PLUS GRAVE. CONTACTEZ
DÈS QUE POSSIBLE LA CGT. DES CAMARADES SONT FORMÉ-ES AU
RECUEIL DE LA PAROLE ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES**

DANGER ?

L'Education nationale est l'un des pires employeurs en matière de santé et de sécurité au travail. De nombreuses situations et postures de travail entraînent des risques, et certaines présentent parfois un danger. En tant qu'agent de l'État, nous devons nous protéger nous-mêmes et protéger les autres, et donc signaler tout danger potentiel ou avéré.

DROIT DE RETRAIT ?

C'est le droit de se retirer d'une situation de travail dont l'agent a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il elle constate dans les systèmes de protection. La notion de motif raisonnable nous protège en cas de désaccord avec l'employeur ! Le retrait est individuel, avec une alerte orale et écrite au-à la cheffe de service, et hors de la situation de travail (on peut rester dans les locaux si c'est sûr).

LE RÔLE DE LA CGT

En cas de danger, il faut prévenir la CGT pour que les élu·es et/ou des camarades se déplacent immédiatement. Ils-elles peuvent saisir eux-mêmes le RDGI et sont alors associé·es à l'enquête : ainsi l'administration ne peut faire une enquête bâclée, et la CGT (et en intersyndicale !) peut faire des préconisations qui ont une valeur légale pour permettre d'éliminer le danger et d'améliorer les conditions de travail. Ce travail d'alerte est complémentaire des fiches RSSI à nous remonter !

"DANGER GRAVE ET IMMINENT" : COMMENT SE PROTÉGER ?

GRAVE ET IMMINENT ?

La menace est susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique, psychique ou sociale de l'agent·e dans un délai très rapproché. Cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » résultant par exemple d'une exposition à un risque pathogène. Attention, en se mettant en retrait il ne faut pas créer de sur-danger (donc ne pas quitter ses élèves d'un coup).

DROIT D'ALERTE ET RDGI

"Registre de danger grave et imminent". Il doit être rempli soit au moment du droit de retrait si c'est possible, soit après si la situation était trop dangereuse. Il est possible d'écrire dans le RDGI sans se mettre en droit de retrait ! Il s'agit alors d'un droit d'alerte. Ecrivez de façon individuelle, circonstanciée, détaillez pourquoi vous vous sentez en danger. Mais cela a bien plus de poids lorsque c'est un·e élu·e du personnel qui fait ce droit d'alerte !

LES ISSUES

Si les élu·es F3SCT ont écrit au RDGI l'enquête est menée et les membres de la CHS de l'établissement peuvent y être associé·es. En cas de désaccord suite à l'enquête, une instance exceptionnelle de la F3SCT se tient, et cela peut aller jusqu'à la visite d'un·e inspecteur·rice du travail.

C'est le·la cheffe de service décide de la reprise ou non. Nous veillons au respect des préconisations syndicales.

"FS" = F3SCT =
Formation
spécialisée en santé,
sécurité et
conditions de travail
= le nouveau CHSCT

LA CGT. À
VOS CÔTÉS
POUR SE
BATTRE POUR
NOS DROITS
ET POUR LA
JUSTICE !

DÉFINITION

Accident de service (AS) pour les fonctionnaires ET les CDI ET les CDD de + d'1 an à temps complet.

- Caractérisé par 3 critères :
- l'événement, un fait déterminé qu'il est possible de décrire et de dater ;
 - le caractère soudain de cet événement, dans un court laps de temps ;
 - l'atteinte à l'état de santé de l'agent.e.

Les accidents de trajet sont aussi concernés !

IMPUTABILITÉ ?

L'employeur (la DSDEN ou le Rectorat) a **1 mois** après le dépôt de la demande pour répondre sur la recevabilité ou pas de l'imputabilité. Il-elle peut demander une expertise, une enquête, un conseil médical.

Au bout de **4 mois**, fin de période pour l'employeur qui doit prendre une décision. Sinon, l'agent.e est placé.e automatiquement et provisoirement en CITIS. Il-elle devra rembourser les trop-perçus si l'imputabilité n'est pas reconnue.

LES OBLIGATIONS :

- Sous peine de perdre son CITIS, l'agent.e placé.e en CITIS doit :
- se soumettre aux examens demandés par l'administration ou le conseil médical, à tout moment ;
 - se soumettre aux prescriptions et aux visites que son état de santé nécessite ;
 - cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi) ;
 - informer son administration de tout changement de résidence.

ACCIDENT DE SERVICE : COMMENT LE FAIRE RECONNAÎTRE ?

LE GUIDE COMPLET :



LA DÉCLARATION

Elle se fait en ligne en général. Elle doit être accompagnée d'un certificat médical réalisé moins de **15 jours** avant la déclaration. Le médecin fait mention d'un lien probable avec le travail, ce qu'il a le droit de faire ! C'est bien l'employeur qui décidera, in fine, d'accorder ou non l'AS. Attention, il est fait mention d'un délai de 48h après l'accident : en réalité ce n'est pas obligatoire. La déclaration peut être jusqu'à 2 ans après l'accident ! Ce qui compte c'est la déclaration faite au plus tard 15 jours après le certificat initial.

LE CITIS

Si l'employeur confirme que l'accident est imputable au service, il-elle place l'agent.e en Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS). Cette reconnaissance lui permet de garder 100% de son traitement entier tout au long de son congé, jusqu'à ce qu'il soit reconnu capable de reprendre. Pas de jours de carence, remboursement des frais médicaux liés à l'accident, pas d'effet sur l'avancement.

LA CGT À VOS CÔTÉS

Cette démarche est éprouvante lorsque l'on vient de subir un événement de la sorte. C'est une procédure culpabilisante puisqu'il faut démontrer la gravité de l'accident et la souffrance engendrée à l'administration. Nos militantes sont là pour, d'abord, recueillir votre parole, écouter et comprendre, puis pour vous aider tout au long de la démarche.

Un accident peut être corporel mais aussi, et très souvent, il est de nature psychique : lié à des paroles reçues, une agression verbale, un mail violent, des menaces... De tels événements créent une profonde souffrance et l'employeur doit reconnaître quand c'est le cas et payer pour ça !

Le formulaire à faire

remplir par le médecin. On ne fait pas de CMO du coup !



DÉFINITION

Accident de travail (AT) pour un-e agent-e non-titulaire en CDI à temps incomplet ou en CDD de moins de 12 mois ; il-elle dépend alors de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Il se caractérise par les mêmes 3 critères que l'accident de service (voir page précédente).

Les accidents de trajet sont aussi concernés !

IMPUTABILITÉ ?

La CPAM a 1 mois après le dépôt du dossier pour répondre sur la recevabilité ou pas de l'imputabilité. L'absence de réponse vaut reconnaissance implicite.

L'employeur peut contester la décision de la CPAM ! Il-elle peut alors demander une expertise. Il est possible de saisir la commission des recours gracieux de la CPAM.

LES OBLIGATIONS :

Sous peine de perdre son accident de travail, l'agent-e doit :

- se soumettre aux examens demandés par l'administration ou le conseil médical, à tout moment ;
- Se soumettre aux prescriptions et aux visites que son état de santé nécessite ;
- cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi)
- informer son administration de tout changement de résidence

ACCIDENT DE TRAVAIL : COMMENT LE FAIRE RECONNAÎTRE ?

LE GUIDE COMPLET :



LA DÉCLARATION

Elle se fait auprès de l'employeur ET de la CPAM, qui reçoit copie du certificat médical faisant mention du lien probable entre l'accident et le travail. L'agent-e contractuel-le doit porter beaucoup, et assurer les transmissions entre l'employeur et la CPAM.

Demander la feuille de remboursement des frais avancés !

LE CITIS

Si la CPAM reconnaît l'accident de travail, l'agent-e perçoit des indemnités journalières pour accident de travail, qui correspondent environ à 100% de son salaire. entier tout au long de son congé, jusqu'à ce qu'il soit reconnu capable de reprendre.

Pas de jours de carence, remboursement des frais médicaux liés à l'accident, pas d'effet sur l'avancement.

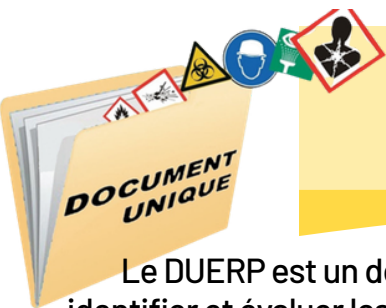
LA CGT À VOS CÔTÉS

Cette démarche est éprouvante lorsque l'on vient de subir un événement de la sorte. C'est une procédure culpabilisante puisqu'il faut démontrer la gravité de l'accident et la souffrance engendrée à l'administration. Nos militantes sont là pour, d'abord, recueillir votre parole, écouter et comprendre, puis pour vous aider tout au long de la démarche.

Un accident peut être corporel mais aussi, et très souvent, il est de nature psychique : lié à des paroles reçues, une agression verbale, un mail violent, des menaces... De tels événements créent une profonde souffrance et l'employeur doit reconnaître quand c'est le cas et payer pour ça !

Le formulaire à faire remplir par le médecin. On ne fait pas de CMO du coup !





LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le DUERP est un document à valeur juridique, obligatoire sur tous les lieux de travail. Son rôle : identifier et évaluer les risques professionnels ; décider des actions de prévention pour chaque risque.

Son absence est une faute de l'employeur.

Il intègre les dimensions techniques, humaines et organisationnelles des risques au travail. Tous les personnels doivent être consultés pour sa construction, à l'aide des assistant·es de prévention. C'est l'occasion de rencontrer et écouter tous·tes les travailleur·euses d'un lieu de travail ! Les modalités d'association à ce travail peuvent être différentes selon les lieux de travail :

Dans le 2nd degré, il peut faire l'objet d'un travail en **Commission Hygiène et Sécurité** : il y a des mesures à faire voter et faire appliquer pour de vraies victoires !

Dans le 1er degré, une réunion par an doit y être dédiée : il faut s'en emparer pour demander des choses concrètes et des mesures de prévention ambitieuses.

Les thèmes qu'il est possible d'aborder dans le DUERP :

- Examen des registres (RSST, RDGI...) pour objectiver la nature des risques et prendre des actions de prévention en lien avec ces risques → chef·fe de service obligé·e d'agir ;
- Demander des formations (en interne ou pas) en lien avec les types de risque identifiés ;
- Demander des travaux sur des secteurs identifiés, mettre la pression sur la collectivité ;
- Réfléchir à des solutions de protection collective des personnels ;
- Un volet sur les risques socio-organisationnels est nécessaire → horaires de travail, missions, manières de communiquer... Tout ça peut y être discuté et décidé !
- Un volet sur les violences sexistes et sexuelles à inscrire et là aussi un budget à demander ;
- Utiliser des questionnaires sur les risques, y compris ceux de VSS, anonymes en direction de tous les personnels, pour lancer la question et objectiver la situation.

LES RISQUES SOCIO-ORGANISATIONNELS

Les risques socio-organisationnels sont appelés "risques psychosociaux" par notre employeur et par le patronat en général, cherchant à **faire reposer la responsabilité de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, sur les travailleur·euses.**

Pour la CGT, le problème est **l'organisation du travail**. C'est la manière dont le travail est pensé qui empêche aux travailleur·es de s'y épanouir. L'INRS analyse **6 facteurs de risques socio-organisationnels**.

La désorganisation de nos collectifs de travail est-elle souhaitée par notre employeur ? La france-télécomisation de nos conditions de travail est claire : le harcèlement semble souvent institutionnel, avec des chef·fes de service formé·es à diviser, à opposer les intérêts, à isoler les précaires, à presser pour attendre des résultats inatteignables et pas souhaitables pour un service public. Les méthodes de management du privé et le salaire au mérite sont arrivées sur nos lieux de travail : la mise en concurrence des agent·es sert à fracturer le collectif et donc les résistances, à casser le statut, à développer la précarité, mettre au pas les collègues pour mieux imposer violemment le logiciel néolibéral à nos élèves.

- 1) **Intensité du travail** : surcharge, objectifs irréalistes ou flous, instructions contradictoires, longues journées de travail, imprévisibilité...
- 2) **Exigences émotionnelles** : tensions avec le public, contact avec la souffrance / la détresse, exigence de devoir cacher ses émotions...
- 3) **Manque d'autonomie dans son travail**
- 4) **Rapports sociaux dégradés** : conflits avec la hiérarchie ou les collègues, manque de reconnaissance...
- 5) **Conflits de valeur** : ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...
- 6) **Insécurité de la situation de travail** : peur de perdre son emploi, contrat précaire, changement récurrents...

LES TYPES DE CONGÉS MALADIE

Type de congé	Dans quels cas ?	Comment l'obtenir ?	Rémunération
<u>CMO : Congé Maladie Ordinaire</u>	⚠ Maladie ordinaire. Contractuel·les : IJSS donc des remboursements de trop-perçu à prévoir	Certificat médical à transmettre à sa hiérarchie dans les 48h.	3 mois à 90% du traitement et 9 mois à demi traitement. 1 jour de carence. Non-tit : voir guide.
<u>CITIS</u> : Congé Invalidité Temporaire Imputable au Service : voir les fiches précédentes			
<u>Maladie professionnelle</u> : dossier à construire avec le syndicat. Guide complet ici (cliquez) :			
<u>CLM : Congé Longue Maladie</u> (titulaires)	En cas de maladie où un arrêt prolongé est nécessaire avec un traitement et des soins prolongés. Elle doit présenter « un caractère invalidant et de gravité confirmée ».	Sur certificat médical. Liste des affections prévues ici. L'employeur peut saisir le conseil médical, dont pour une affection hors de cette liste, le CLM peut être accordé.	1 an à plein traitement, 2 ans à mi-traitement. Accordé pour 3 ans maximum. HSA prises en compte.
<u>CGM : Congé Grave Maladie</u> Version en ligne : cliquez sur le type de congé pour consulter les détails	En cas de maladie où un arrêt prolongé est nécessaire avec un traitement et des soins prolongés. Elle doit présenter « un caractère invalidant et de gravité confirmée ».	Après 4 mois de contrat minimum. Sous les mêmes conditions que pour le CLM	1 an à plein traitement, 2 ans à mi-traitement. Accordé pour 3 ans maximum. HSA prises en compte.
<u>CLD : Congé Longue Durée</u>	En cas de "tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis". Fait suite au CLM/CGM	Avis du conseil médical et expertise obligatoire.	Peut être attribué à la fin d'1 an de CLM à plein traitement Pour 5 ans maximum, mais peut être discontinu.
<u>Temps partiel thérapeutique</u>	Reprise du travail après un congé maladie, à 50 / 60 / 70 / 80 / 90%.	Certificat médical. Automatique pour les 3 premiers mois puis avis du Conseil médical	<u>Vous restez à plein traitement !</u> Renouvelable tous les 1 à 3 mois, pendant 1 an maximum.

Type	Dans quels cas ?	Comment l'obtenir ?	Rémunération
<u>Congé Maternité</u>	Grossesse en activité, détachement / congé parental	Déclaration de grossesse au secrétariat	Traitement plein, 16 semaines pour les 2 premiers enfants et 26 semaines à partir du 3ème. Pas de carence.
Congé pathologique	Besoins médicaux dans le cadre de la grossesse	Certificat médical à transmettre	Traitement plein. 2 semaines en prénatal ; 4 semaines en postnatal.
Congé parental	Pour éduquer à plein-temps un/des enfants.	Demande 2 mois avant le début.	Par période de 2 à 6 mois renouvelables. 0 traitement.
Congé accueil enfant	4 jour oblig. après naissance et le reste dans les 6 mois.	Demander un mois avant.	25 jours / 32j pour naissance multiple. Plein traitement
<u>Congé supp. de naissance</u>	1 ou 2 mois de congé supplémentaire, pris simultanément ou en alternance avec l'autre parent·e.	Après avoir épuisé les droits aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption.	70 % du salaire net le 1er mois, 60 % du salaire net le 2nd. Enfant né·e après le 01/01/26
Congé de naissance	Agent·e qui vit en couple avec la mère de son enfant	Dans les 15 jours de la naissance	3 jours à plein traitement

ÊTRE TRAVAILLEUR·EUSE HANDICAPÉ·E

Si vous êtes concernées, contactez-nous !

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur·euse Handicapé·e

La RQTH peut être octroyée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), et ouvre à des droits :

- Accès à l'emploi (BOE, bénéficiaire de l'obligation d'emploi)
- Bonification pour les mutations : points automatiques + sur dossier
- Poids supplémentaire pour l'aménagement de poste

Les aménagements de poste :

Même avec une RQTH (qui n'est toutefois pas obligatoire), les aménagements de poste (aménagement d'emploi du temps et de l'organisation de travail, éloignement du domicile, tâches restreintes, matériel adapté...) sont extrêmement difficiles à obtenir et nécessitent un suivi syndical.

Des maladies chroniques et/ou psychiques mal reconnues

Des maladies ne sont pas encore assez reconnues. L'endométriose, par exemple, n'est toujours pas reconnue comme une Affection Longue Durée, mais peut toutefois l'être par l'employeur et ouvrir à des droits. La CGT milite pour la mise en place des congés hormonaux, pour une **attention particulière à la santé des femmes et des minorités de genre et pour la reconnaissance des droits des personnes ayant des pathologies psychiques.**

LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

ou "medprev"



Le·la médecin du travail veille à la **prévention** de toute altération de la santé des travailleur·euses du fait de leur travail, notamment en **surveillant leurs conditions d'hygiène au travail**, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Un·e médecin du travail doit normalement consacrer $\frac{1}{3}$ de son temps à des **visites sur site**, pour mieux comprendre ce qui a altéré la santé des agent·es, pour préconiser des mesures afin d'adapter l'environnement, d'alerter si des dangers sont identifiés pour que les salarié·es puissent exercer dans des conditions saines.

Les rendez-vous sont toujours difficiles à obtenir car les services médicaux sont extrêmement sous-dotés : il y a 67 médecins du travail pour les 1 200 000 agent·es de l'Education nationale, soit 1 pour 17 700 environ...

Les types de visite :

VISITES OBLIGATOIRES

Avec attention médicale particulière de la medprev à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agent·es réintégré·es après un CLM ou CLD
- des agent·es en CITIS pour leur reprise

Cela peut s'inscrire dans une démarche collective, surtout dans les environnements de travail toxiques, dangereux...

Recherchez sur les sites de votre rectorat ou votre DSDEN pour obtenir les coordonnées des médecins de prévention. Quelques académies n'en ont toujours pas ! C'est pourtant une obligation légale, votre employeur doit trouver un moyen pour vous de voir un·e médecin du travail.

VISITES A LA DEMANDE

L'agent·e peut demander à bénéficier d'une visite avec le·la médecin du travail / psychologue du travail / AS en direction des personnels...

L'admin-istration n'a pas à en connaître le motif.

L'administration peut demander au ou à la médecin du travail de recevoir un agent, en informant l'agent de cette démarche.

Des autorisations d'absence peuvent être délivrées pour permettre ces visites.

POUR QUOI FAIRE ? Faire le point sur notre travail, les conditions de travail, établir un lien avec notre état de santé. A cet égard, il est important de faire part au ou à la médecin de tout ce qui altère notre santé au travail, mais aussi de tout ce qui nous préoccupe au travail, ce qui atteint notre intégrité psychique, ou compromet le sens que nous recherchons en travaillant.

Il est intéressant de plus de consulter et vérifier son dossier médical.

Rapprochez-vous de la CGT pour vous aider à constituer le dossier, à préparer les entretiens, et à faire un recours en cas de refus ou litige !

LE CONSEIL MÉDICAL



Le conseil médical est saisi pour avis par l'administration, à son initiative ou à votre demande. Vous devez être informé-e au moins 10 jours avant sa tenue. L'agent-e a le droit de consulter son dossier médical, de présenter des observations écrites et de fournir des certificats médicaux. Il-elle doit écrire à l'administration s'il-elle veut que son syndicat puisse avoir accès au dossier.

POUR CLM ET CLD : CONSEIL EN FORMATION RESTREINTE (PAS D'ÉLU-ES DU PERSONNEL)

Pour les cas suivants :

- 1^{re} mise en CLM ou en CLD ou en CGM
- Renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement de la période d'1 ou 3 ans rémunérée à plein traitement
- Réintégration à la fin des droits à CMO, à CLM, CLD, à CITIS
- Réintégration à la fin d'une période de CLM ou CLD si vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou si vous avez été placé-e d'office en CLM ou en CLD
- Mise en disponibilité d'office pour raisons de santé, (+ renouvellement et réintégration)
- Reclassement dans un emploi d'un autre corps à cause d'une altération de votre état de santé.

Mais aussi pour contestation d'un avis médical rendu par un-e médecin agréé-e de :

- Procédure de contrôle, au moment du recrutement et en cours de carrière, des conditions de santé particulières exigées pour exercer certaines fonctions.
- Mise en CMO, placement en CLM, CLD, CITIS et renouvellement d'un CMO, CLM, CLD, CITIS, réintégration à la fin d'un CMO, CLM, CLD, CITIS,
- Attribution ou demande de prolongation au-delà de 3 mois d'un temps partiel thérapeutique
- Examen médical de contrôle demandé par l'administration pendant un CMO, CLM, CLD, CGM, CITIS ; pendant une période travail à temps partiel thérapeutique
- Mise en retraite pour infirmité ou maladie incurable
- Demande d'attribution de la majoration pour tierce personne
- Demande d'une pension d'orphelin-e (par un-e enfant invalide).

POUR CITIS / MALADIE PRO : LA CGT SIÈGE EN FORMATION PLÉNIÈRE

Le conseil médical se réunit pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident / une maladie lorsque l'administration ne peut établir elle-même le lien entre le service et la maladie / l'accident.

Et pour :

- La détermination du taux d'incapacité permanente à la suite d'une maladie professionnelle ;
- L'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité en cas d'invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (IPP) ou d'une maladie professionnelle ;
- La mise en congé de maladie en raisons de blessures ou de maladie contractées ou aggravées en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- L'attribution d'une rente à un•e fonctionnaire stagiaire licencié•e pour inaptitude physique ;
- La mise à la retraite pour invalidité.

COMPOSITION :

En formation restreinte : 3 médecins titulaires + un•e ou plusieurs médecin agréé•es ;

En plénière : l'administration (DSDEN ou rectorat) + les représentant•es des personnels (dont CGT)

RECOURS :

A effectuer dans les 2 mois auprès du **Conseil Médical Supérieur**, qui peut demander une expertise médicale supplémentaire. Le délai de réponse est de 4 mois. Au-delà, recours auprès du Tribunal Administratif, surtout si procédure irrégulière.



Le conseil médical ne rend qu'un avis ! L'administration le suit en général mais n'est pas obligée de le faire. L'avis est tenu par le secret médical.

Dans tous les cas, contactez votre syndicat départemental pour qu'on vous accompagne pour vérifier votre dossier, se préparer à le défendre et siéger si possible. Les étapes, notamment l'expertise, sont compliquées mais il est possible d'obtenir reconnaissance.

LES RH DE PROXIMITÉ

Pour : accompagner en informant et en conseillant les parcours professionnels et de formation, en lien avec les écoles académiques de la formation continue ; accompagnement lors d'une mobilité professionnelle.



Rendez vous sur les sites de votre rectorat ou votre DSDEN pour obtenir les coordonnées.

Pensez à mettre votre syndicat départemental en copie du mail !

LE SERVICE SOCIAL

Les assistantes de service social à destination des personnels sont disponibles pour toutes les problématiques professionnelles, familiales, personnelles, administratives, financières... Le service social académique est composé d'une conseillère technique de service social auprès du recteur, et de 13 assistantes de service social. Elles possèdent une solide formation sur la prise en charge du handicap pour les travailleur·ses.

Rendez vous sur les sites de votre rectorat ou votre DSDEN pour obtenir les coordonnées.

Les personnels précaires (selon le quotient familial, mais toutes les AESH et AEd sont concerné·es) ont droit à des aides sociales. Le dispositif s'appelle ASIA (Aides sociales d'initiative académique). On y trouve notamment : des aides à la formation, à la garderie, à la restauration, allocation enfant handicapé·e, au loisir, aux frais de justice, aux frais d'obsèques, à la caution de logement, aux vacances...

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

C'est la protection due par l'administration à ses agent-es en raison de leurs fonctions.

En tant qu'agent-e public-que, si vous êtes victime d'une agression ou que votre responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien ou compte tenu de vos fonctions ou de votre qualité d'agent-e public-que, la collectivité publique doit vous protéger.

La protection fonctionnelle couvre les fonctionnaires, mais également les stagiaires, les élèves fonctionnaires, les agent-es contractuel-les de droit public, les vacataires.

Comment faire ? Cela passe par des plateformes numériques en général, ou par courrier à votre rectorat.
→ Formaliser votre demande de protection fonctionnelle par écrit. Votre demande doit être motivée et comporter toutes les précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour lesquels vous sollicitez la protection fonctionnelle, notamment les documents établissant le lien entre les attaques et vos fonctions. Les témoignages de pair-es peuvent être une pièce importante. L'idéal est de le faire dans la foulée d'un dépôt de plainte.

Si l'administration ne répond pas dans les 2 mois, la demande est considérée refusée.

Quel réel intérêt ?

- **Frais d'avocat pris en charge !** Même s'il y a appréciation de l'administration. C'est souvent là le plus gros bénéfice de la PF (*convention donnée qui permet de ne même pas avancer les frais*) ;
- Un dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement ;
- Dans les cas les plus urgents : protection matérielle et physique de l'agent-e ou de sa famille (changement du n° tél et/ou adresse mail, changement d'affectation, signalement aux autorités policières ou judiciaires, demande de protection du domicile, dépôt de plainte) ;
- Il est possible d'obtenir (mais ça passe par le rapport de force !!) : enquête administrative au sein des services, susceptible de conduire au déplacement d'office et/ou au déclenchement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur-e de l'attaque ;
- un soutien moral et institutionnel à l'agent-e : lettre, communiqué, entretien, accompagnement de l'agent-e pour qu'il-elle dépose plainte, aide à la rédaction d'une déclaration de constitution de partie civile, remboursement franchise en cas de dégradation des biens ;
- Des mesures de réparation, comme par exemple : une prise en charge des condamnations civiles ; une indemnisation par l'administration du préjudice subi (en cas d'attaques) ; que l'administration se retourne contre le chef-fe de service ou l'agresseur en cas de VSS.

L'analyse CGT Éduc' Action :

La PF est assez facilement obtainable pour les agressions par des usager-es mais est bien plus difficile à avoir lorsque l'agression vient d'un-e chef-fe ou d'un-e collègue. Il faut la demander mais c'est complémentaire du rapport de force ! Le Rectorat de Créteil est "débordé" et bien trop de personnels ne reçoivent jamais de réponse.

La PF couvre les faits suivants :

- Actes de violence, de menaces, d'injures, de diffamation, de harcèlement.
- S'il existe un risque réel d'atteinte grave à l'intégrité physique.
- En cas de poursuites civiles ou pénales pour faits sans faute professionnelle de l'agent-e.
- si l'agent-e est placé-e en garde à vue, auditionné-e en qualité de témoin assisté-e, ou proposition de mesure de composition pénale ou médiation pénale.

Les revendications de la CGT :

- Des réponses bien plus rapides et effectives
- Que nous, élu-es, ayons accès aux réponses
- Des référent-es "violences et discriminations"
- L'ouverture d'enquêtes administratives
- La formation des chef-fes de service

LE DOSSIER TECHNIQUE AMIANTE



Le DTA est un document de traçabilité qui a pour but de repérer les risques et d'informer les personnels comme les usager·ères de la présence d'amiante dans les locaux. Plusieurs circonstances constituent un risque d'exposition à l'amiante (dégradation des matériaux, travaux...).

Face à ce risque, l'Administration a une **obligation de protection des personnels et des usager·ères**. TOUS les établissements dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997 doivent avoir un DTA à disposition des personnels et des usagers. Il doit être présent sur site et mis à disposition de tous·tes.

Ce document doit être élaboré par des opérateur·trices de repérage certifié·es et il reste à la charge du propriétaire des locaux (1er degré : Mairie ; Collège : Département ; Lycée : Région). Si le propriétaire est défaillant vis-à-vis de ses obligations, le chef de service doit agir pour lui rappeler ses obligations.

COMPOSITION DU DTA :

- rapports de repérage des matériaux ;
- informations générales de sécurité (dangers de l'amiante, mesures de prévention, modalités d'élimination des déchets, etc.) ;
- plans, photos ou croquis permettant d'identifier et de localiser les matériaux contenant de l'amiante ;
- fiche récapitulative destinée à informer les occupant·es des bâtiments.

+ Des éléments complémentaires : le résultat des évaluations périodiques de l'état de conservation des matériaux ; le résultat des mesures d'empoussièrement ; le procès-verbal du laboratoire d'analyse des prélèvements d'échantillons de matériaux ; l'historique des travaux sur matériaux amiantés (dont retrait ou encapsulage).

Le DTA doit être mis à jour :

- **Obligatoirement tous les 3 ans**, après vérification de l'état de conservation des matériaux contenant de l'amiante par un organisme accrédité ;
- après l'exécution de chaque nouvelle mission de repérage précédant l'exécution de travaux ;
- après chaque exécution de mesures correctives d'encapsulage ou retrait des matériaux amiantés ;
- Le **Repérage Avant Travaux (RAT)** est obligatoire.



 **Au moindre doute : prévenir votre syndicat, écrire une ou des fiches RSST. En cas de motif persistant de se penser en danger et mal protégé·e contre l'amiante, écrire une fiche RDGI : la présence d'amiante dans les locaux scolaires représente un danger grave, mortel, et s'il n'est pas imminent au sens propre, il est reconnu comme un « risque à effet différé ». En présence d'amiante, il faut faire un signalement de DGI. Il peut aller avec un droit de retrait.**

Décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, pris en application du Code du travail et du Code de la consommation (protection des travailleurs et des consommateurs).

Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fct pub.

LE DISPOSITIF D'ÉCOUTE CONTRE LES VDHA



Les organisations représentatives de l'académie de Clermont ont obtenu il y a peu la création et la pérennisation du , une cellule d'écoute basée au rectorat et composée de 5 psychologues du travail formé-es au recueil de la parole.

Cette cellule d'écoute recueille tous les signalements concernant les **Violences, Discriminations, Harcèlement et Agissements sexistes (VDHA)**. Cela inclut donc les Violences Sexistes, Sexuelles et Transphobes, mais aussi les actes racistes ainsi que tous les faits de harcèlement au travail et de discrimination. Dès lors que l'un de ces faits a été causé par un-e collègue, l'agent-e peut saisir anonymement la cellule par téléphone ou par mail. L'anonymat peut être levé ou pas, à la demande de l'agent-e. La confidentialité est assurée. La CGT Éduc' action juge ce dispositif fiable, même s'il est loin d'être assez financé !

Ce dispositif est donc très utile en cas de faits de violence impliquant un-e supérieur-e hiérarchique ou un-e collègue : cela permet d'externaliser la procédure hors de l'établissement ou l'école où elle s'est déroulée. Il est possible de rester à un "simple" signalement, ou bien d'aller plus loin. L'administration pourra alors être avertie et déclencher, le cas échéant, une enquête et une procédure administrative si elle le juge nécessaire.

Nous vous conseillons de nous associer à ce signalement : en écrivant à l'adresse mail du dispositif, vous pouvez mettre l'adresse mail du syndicat académique CGT Éduc' action en copie.

Coordonnées du dispositif à trouver sur les sites des rectorats. La cellule est souvent nommée "stop-violences", "stop-discrì" ou cellule d'écoute contre les VDHA.



La CGT Éduc' action se bat avec l'administration pour obtenir et surtout faire appliquer un plan de prévention ambitieux et pleinement féministe pour parvenir à l'égalité au travail. Nous réclamons une formation poussée des personnels à la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles, et une formation particulière des chef-fes de service pour qu'ils-elles identifient les violences et signalent pour engager les sanctions appropriées. Il faut permettre à tous les personnels de travailler sereinement et ne pas subir racisme, sexisme, LGBTQIA+phobies, validisme...

La CGT se bat pour faire cesser toutes les violences aussi au sein de notre organisation. Pour transformer la société, nous faisons tout pour être exemplaires dans notre syndicat. La CGT a donc une politique d'élimination des VSST ambitieuse et s'est dotée d'une cellule de veille fédérale, que toute victime de VSST commise par un membre de la CGT peut saisir la cellule de veille qui préconisera des sanctions au syndicat.

Pour un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT



LUTTER CONTRE LES VSS DANS NOS ÉCOLES, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

→ 80 % des femmes salariées considèrent être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail

→ Près d'1 femme sur 3 a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail
→ 8000 femmes sont victimes de viol sur leur lieu de travail tous les ans.

→ 9% des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail, 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.

Pour les victimes de VSST qui parlent, c'est souvent la double peine : 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

La CGT agit et **ne veut pas laisser les agresseurs impunis au sein du collectif de travail**. La CGT se situe du côté des victimes et croit en la présomption de sincérité. Elle demande au Rectorat et aux DSDEN des **protocoles clairs** de suspension conservatoire du mis en cause, qui ne constituent pas une sanction, permettant une **enquête sereine, complète, avec des témoignages faits sans pression**. Cela est dans l'intérêt de tous·tes, y compris des mis·es en cause.

La CGT exige une politique de prévention bien plus ambitieuse. La cellule stop-violences est un atout que nous saluons, mais elle ne fait que de la prévention tertiaire, c'est-à-dire agir une fois que le risque a donné lieu à un ou des accidents.

La lutte contre les VSS doit se faire en 3 étapes : **éduquer et former ; repérer les violences ; alerter, protéger, accompagner les victimes ; et enfin réparer et sanctionner les agresseurs**. La culture du viol doit être combattue dès les agissements, outrages, injures sexistes : rien ne doit être laissé passer pour créer un véritable environnement non-sexiste.

La CGT est **aux côtés des victimes de toutes les discriminations et de toutes les violences, et elle agit** par exemple sur les violences administratives pour les personnes racisées et/ou en minorité de genre, sur les violences économiques qui touchent plus durement les minorités de genre et les personnes racisées, et force l'employeur à agir sur les violences conjugales et intrafamiliales.

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE	HARCÈLEMENT SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES	VIOLS
Remarques et critiques acceptées	Commentaires sur votre apparence	Images à caractère pornographique visibles	Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	Fellation ou pénétration forcée
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	Parole coupée systématiquement	Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	Baiser forcé par surprise	
Travail en confiance et autonomie	Blague sur les « promotions canapé »	SMS ou mails sexuels sans accord	Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	
Reconnaissance du travail	Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée	Demande insistante d'un acte sexuel		
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	Blagues sexistes et sur les blondes	Hostilité liée au refus d'un acte sexuel		
	Évocation de sexualité sans accord			
	Mécontentement après votre refus d'être accompagnée			
	Recherche systématique d'être seul avec vous			

LES REVENDICATIONS DE LA CGT



1) Une politique de prévention primaire ambitieuse pour supprimer les risques.

- Une politique de rédaction des DUERP concrète avec prise en compte des risques réels.
- La **formation** de tous les personnels à la prévention des risques (formation initiale et continue)
- Pouvoir faire appel à des expert-es financé-es par l'administration, en cas de besoin.
- Des **inspecteur-rices du travail** vraiment indépendant-es, avec un pouvoir de police.

2) Des instances paritaires avec du pouvoir pour protéger les travailleur-euses.

- Le retour aux **CHSCT**, avec voix décisionnaire et pas consultative pour pouvoir contraindre notre employeur à prendre des mesures ambitieuses.
- Des prérogatives d'enquête en lien avec les services de santé -médecine de prévention- et de droit du travail -inspection du travail. Ces enquêtes doivent être aussi fréquentes que nécessaire.
- Un droit de veto sur les réorganisations de service ayant des incidences prévisibles sur la santé.
- L'obligation de diligenter une **enquête avec les élu-es** à chaque procédure d'alerte, droit de retrait, accident de service et à chaque déclaration de maladie professionnelle.

3) Créer une vraie culture de la santé au travail et traiter les situations

- Une information systématique aux agent-es sur les **suites données à leurs fiche RSST**.
- Pour l'employeur, en matière de SST, une **obligation de résultat** sous peine de sanctions.
- Une **médecine de prévention** à hauteur des besoins, avec des médecins formé-es à la prise en charge féministe, antiraciste, antivalidiste et inclusive de toutes les minorités de genre, pouvant prendre des décisions en totale indépendance par rapport à l'institution. Pour chaque agent-e, un suivi tout au long de la carrière -à raison d'une visite annuelle- ainsi qu'à la retraite.

4) Améliorer les conditions d'exercice pour pouvoir travailler en sécurité

- la **titularisation immédiate des personnels contractuels** sans condition de concours ni de nationalité, et un recrutement de personnels répondant aux besoins, dont les remplacements.
- **Faire baisser les effectifs** totaux et par division des écoles et établissements, pour qu'ils soient à taille humaine, permettant un accueil humain des élèves et prenant en compte leurs spécificités (avec des ouvertures d'ULIS, d'UPE2A, un renforcement de l'éducation prioritaire...).
- Des moyens en termes de formation sur la question du handicap, **la fin des PIAL** pour les AESH
- Rénover de façon très ambitieuse des bâtis dans le respect de l'environnement ainsi que des élèves et des personnels qui doivent être associé-es à la réflexion sur ces travaux.
- Une dotation, pour les agent-es, de moyens matériels nécessaires adaptés à leur métier -ordi, tél, fournitures...- et adaptés pour les personnels ayant des préconisations au titre de leur santé.
- **La baisse du temps de travail**. Le temps de travail des agent-es doit intégrer des moments de concertation dédiés, hors de la présence de l'autorité hiérarchique et/ou de son injonction.
- La mise en place, facilitée par l'institution, d'espaces et de **moments de partage** des ressources, de mutualisation, de possibilité de faire appel à des intervenant-es choisi-es par les personnels.
- Tous les personnels dont les activités sont **télétravaillables** doivent pouvoir y avoir accès.
- L'abrogation du jour de carence et l'indemnisation à 100% du congé maladie tout au long de la maladie, sans condition. La subrogation pour les personnels contractuels par le versement direct de leur salaire par l'employeur doit être appliquée, ainsi que l'accès aux CLM et CLD.
- La CGT Éduc'action revendique le **100 % sécurité sociale**, comme le prévoient les statuts de la CGT, ainsi que le droit, pour les agent-es, de gérer leur sécurité sociale.
- L'imputabilité reconnue de fait au service des accidents de service et le caractère professionnel des maladies dans l'Éducation nationale. Charge à l'employeur d'apporter la preuve du contraire.
- Les dispositifs existants tels que les allègements de service, l'adaptation du poste de travail ou les postes adaptés, doivent être systématiquement proposés et expliqués aux personnels, avec un budget spécifique en hausse pour permettre une poursuite du métier ou un reclassement.

LA CGT ÉDUC' ACTION

La CGT Educ'action est l'Union Nationale des Syndicats CGT de l'Éducation nationale. Elle regroupe tous les syndicats départementaux CGT Educ' action et les unions académiques CGT des syndicats.

- Un syndicat de lutte : "ne nous résignons pas, organisons-nous" : le syndicat t'aide à créer du collectif, à t'outiller pour connaître tes droits et à te battre pour les faire respecter et les faire progresser ;
- Un syndicat interprofessionnel qui permet une expertise et une forte expérience de la lutte pour la santé au travail, des collectifs de défense du droit du travail, des camarades de tous secteurs et toutes professions, y compris dans l'Éducation ;
- La deuxième organisation représentative au niveau du 2nd degré dans l'académie ; la première organisation chez les non-titulaires enseignant-es, CPE et Psy EN ; et représentative dans la grande majorité des instances départementales et académiques, avec des élu-es formé-es et déterminé-es ;
- Un syndicat très impliqué dans l'intersyndicale et qui veut travailler avec les autres organisations représentatives progressistes pour un vrai front syndical ;
- Un syndicat féministe qui se bat avec force pour l'égalité professionnelle, contre les violences sexistes, sexuelles et transphobes au travail et ailleurs, dont dans le syndicat ;
- Un syndicat antiraciste et antifasciste qui veut permettre à tous-tes les élèves et les personnels d'être en sécurité et de ne pas subir de traitement injuste et de violence raciste, en ne cessant jamais de se battre contre l'extrême-droite et ses idées ;
- Un syndicat antivaldiste qui veut permettre à tous-tes les élèves et les personnels de pouvoir vivre et travailler sereinement, avec les dispositifs et les équipements nécessaires à la réelle inclusion de tous et toutes et le respect de toutes les préconisations médicales.

Ce guide est une entrée en matière à destination de tous les personnels de l'Education Nationale travaillant dans l'académie de Clermont. Il est le plus complet possible mais il reste une introduction, que vous pouvez compléter en participant aux formations syndicales, en participant aux actions et instances syndicales, en participant et en animant des HIS... La CGT éduc' action est à vos côtés pour vous accompagner dans toutes les problématiques que vous traverserez et que vous avez pu reconnaître (ou pas) ici.



Contactez-nous, Rejoignez la CGT Educ' action ! Pour faire vivre la défense de tous et toutes les travailleur-ses.

Se syndiquer



Nous contacter



cgteduc.fr



**LE TRI
+ FACILE**

