



Brochure rythmes scolaires

lundi 5 janvier 2015, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

- [Alerte sociale, pourquoi ?](#)
 - Enjeux de société
 - Sécurité, conditions de vie et de travail des enfants
 - Sécurité, conditions de travail et de vie des personnels
- [Rythmes scolaires : mes droits](#)
- [Rythmes scolaires : agir !](#)
 - Je signale dans le registre Santé Sécurité au Travail
 - Exiger le DUERP - Document unique d'Évaluation des risques professionnels
 - Demander la consultation du CHSCT
 - Je peux poser mon droit de retrait



Rythmes scolaires



??????????????????

Alerte sociale, pourquoi ?

Enjeux de société

Les objectifs annoncés par le Ministère de l'Éducation nationale portaient sur la réduction du temps d'étude de la journée et l'allongement de la semaine pour lutter contre la fatigue et le décrochage scolaire. Tout en favorisant l'ouverture culturelle sportive et artistique.

En réalité il s'agit, dans la droite ligne de toutes les réformes qui se succèdent depuis 30 ans, de désorganiser encore davantage l'école publique et de transférer certaines compétences jusqu'alors assurée par l'État aux collectivités locales - aux communes en particulier.

Les enjeux de société impactés par cette réforme sont innombrables et parce que l'école est centrale dans la vie sociale, la réforme bouleverse des équilibres qui s'étaient mis en place tant bien que mal au fil des décennies : travail des femmes, gratuité de l'école publique, rôle de l'école, articulation entre pouvoir politique et pouvoir administratif, égalité sur le territoire...

Les conséquences sur la vie des parents, l'articulation temps de travail / horaires d'école, la vie associative locale, les finances des collectivités... sont énormes et vont certainement fonctionner selon l'effet domino avec des conséquences en cascade.

Les écoles privées n'ont pas obligation d'appliquer la réforme et le résultat s'est fait sentir dès cette rentrée scolaire. Dans certains départements, c'est un véritable exode qui s'est produit pendant vers ces établissements, été 2014.

Pour ne pas aggraver la situation de départ des élèves vers les écoles privées, les enseignants des écoles publiques sont tentés de minimiser ou même de taire les effets négatifs de la réforme.

Sécurité, conditions de vie et de travail des enfants

La réforme a été imposée contre l'avis de beaucoup de parents, d'élus et surtout de la quasi-totalité des professionnels qui connaissent pourtant mieux que personne le travail réel dans les écoles et ce que signifie avoir un groupe d'enfants à sa charge.

Or, toute l'histoire des catastrophes industrielles, des accidents du travail montre qu'il est extrêmement dangereux de se priver de la connaissance, de l'expérience des travailleurs. Enseignants, Atsem, animatrices... Chacun d'entre eux, chacune d'entre elle faudrait-il plutôt dire car ce sont des métiers très féminisés, pourrait démontrer, si tant est qu'on se soit intéressé au travail réel dans les écoles, que les métiers de l'enfance sont d'une grande complexité, qu'ils font appel à des savoir-faire et à des qualifications très élaborés mêmes si ceux-ci sont invisibles socialement par manque de connaissance et de reconnaissance.

Les organisations du travail qui fonctionnent dans les écoles sont d'une extrême précision et sont le fruit d'une élaboration patiente, de générations en générations, par les professionnels eux-mêmes.

La réforme des rythmes scolaires vient brutaliser toutes ces constructions fragiles mais efficaces qui font que les écoles sont des lieux où les accidents sont relativement rares et où la sécurité des enfants est bien assurée.

Avec tous leurs savoir-faire de métier, les professionnels sentent intuitivement que la réforme des rythmes scolaires crée des situations d'atteintes à la santé voire de mise en danger des enfants. Tous savent également qu'elle risque d'aggraver encore des conditions de travail déjà bien peu confortables.

Ceci, en particulier, mais pas seulement, parce qu'elle multiplie les déplacements, les changements de personnels d'encadrement et que tous ces moments, qui donnent lieu à une intense agitation et des pertes de repères chez les enfants, sont potentiellement porteurs de risques pour eux. Les conséquences sont

incalculables en termes d'organisation du travail.

Sécurité, conditions de travail et de vie des personnels

En ce qui concerne les enseignants/tes, le bon sens fait penser que la réforme va en aggraver la fatigue et notamment le phénomène de burn-out déjà particulièrement fort chez les enseignants du premier degré. Il n'y a que les médias, les parents et les inspecteurs pour penser que le mercredi était un jour de repos pour eux.

C'est en effet le moment où on fait les courses pour sa classe, où on corrige, on prépare, on passe des coups de fil, on prépare des visites, on souffle, on pense son travail etc.

Le travail en multi-niveaux impose cette journée pour « encaisser » le surcroît de travail. La frontière entre vie professionnelle et vie privée risque d'être encore plus difficile à poser pour les Professeurs des Écoles avec un déplacement des tâches du mercredi sur le week-end.

Les observations et les recueils de témoignages faits à certains endroits à la fin de la première semaine d'école, sont déjà très inquiétants sur le niveau d'épuisement professionnel.

Comme les obligations réglementaires en matière de suivi médical ne sont pas respectées, l'impact sur la santé des enseignants/tes va, comme toujours, rester invisible.

Concernant ces enseignant-e-s remplaçant-e-s, un des effets de la réforme aura été l'annualisation et la déréglementation de leur temps de travail. Désormais, les emplois du temps sont variables au coup par coup en fonction des besoins de l'administration (on peut leur demande de rentrer chez eux un matin car aucun besoin de remplacement) et non des élèves.

C'est un nouveau verrou du statut de la Fonction publique qui tombe et qui instaure une précarité pour les personnels titulaires.

L'impact sur la santé dans ces conditions où la pression psychologique est forte et les marges de manœuvres très étroites, aurait mérité d'être anticipé, évalué et pris en compte dans le souci d'adapter le travail à l'humain et non l'inverse.

[Retour haut de la page](#)

Rythmes scolaires : mes droits

Droits humains fondamentaux

Ce sont les droits à l'égalité, à la non-discrimination, à la protection de la famille, à la liberté religieuse, à la liberté d'expression, au droit à l'emploi, au libre choix du travail, aux conditions de travail correctes, à la sauvegarde de la santé, au droit au repos, à la rémunération équitable, au droit syndical, au droit à la justice. Ces libertés fondamentales priment sur tout autre droit édicté dans le monde du travail. Elles sont non négociables et leurs sanctions en cas de violation sont radicales. Elles sont transcrites dans des supports qui ont tous une valeur juridique, qu'il s'agisse du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels avec contrôle de l'OIT (Organisation internationale du Travail), du Conseil économique et social des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du droit européen, de la constitution française, etc.

Loi Auroux

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » article L2281-1 du code du travail

« Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ». Article L2281-3

Directive UE de 1989

L'obligation de moyens et de résultat en santé, sécurité, est juridiquement supérieure à tout pouvoir hiérarchique, de direction. Ainsi les employeurs ont obligation d'adapter le travail à l'homme, d'évaluer

les risques, de combattre les risques à la source.

Ils ont obligation de fournir des lieux de travail sains et sécurisés, de protéger la santé physique et mentale de tous travailleurs, de les former à tout poste occupé, toute modification du poste, ainsi qu'à ses risques professionnels.

Réforme des retraites

Loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites et ses décrets d'application du 30 mars 2011 et du 30 janvier 2012 : obligation pour tout employeur d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

Code du travail et Décret 774 211

La réglementation en matière de santé au travail est issue du code du travail, dans son titre IV.

C'est ce décret qui fixe les règles pour les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité, les CHSCT, la médecine de prévention.

DUERP - Traçabilité des risques professionnels et prévention

Directive européenne du 12 juin 1989, transposée dans le Code du travail, art L.230-2, depuis le 30 décembre 1991. Pénalités prévues à compter du 8 novembre 2002 en cas d'inapplication, art R.263-1-1 du Code du travail.

Dans la fonction publique, l'obligation de résultat en matière de sécurité et de protection de la santé des agents est transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels comportant un inventaire des risques identifiés et analysés dans chaque unité de travail, décret du 5 novembre 2001. Le DUERP est tenu à la disposition des travailleurs. Il doit être réactualisé chaque année.

[Retour haut de la page](#)

Rythmes scolaires : agir !

Dans la Fonction publique doivent s'appliquer les dispositions du Code du travail relatives aux principes et à la démarche de prévention ainsi qu'aux règles particulières de sécurité au travail.

Règle générale

Les établissements et locaux de travail sont aménagés de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs. Ils sont tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés (article L. 4221-1 du Code du travail)

Cadre réglementaire : directive UE de 89, code du travail, décret du 28 juin 2011-774, circulaire du 9 aout 2011.

Je signale dans le registre Santé Sécurité au Travail

Pour tout salarié, c'est un devoir et non seulement un droit, de signaler tout danger dont il a la connaissance pour lui-même ou pour les personnes de son entourage professionnel (responsabilités civile et pénale). Tout dysfonctionnement susceptible d'entraîner un incident/accident doit aussi être relaté dans le registre.

Où trouver les registres ?

- Les registres doivent être mis à disposition de tous les travailleurs, facilement accessibles, dans des lieux hiérarchiquement neutres, hors pouvoir et pression hiérarchiques.
- Ils doivent porter les coordonnées professionnelles des élus et mandatés en CHSCT.
- L'employeur est tenu d'afficher les lieux où ils sont entreposés. Leur localisation doit être connue de tous/tes.

Qu'est-ce que je peux consigner ?

- Uniquement du factuel, le réel du travail et ses risques
- Tout dysfonctionnement travail : conditions de travail, hygiène, sécurité
- Tout incident, accident, incivilité, violence, pressions...

Exemple : plusieurs enfants restent seuls sur le trottoir les mercredis de 12h00 à 12h30 car il n'y a pas de cantine, pas de surveillance organisée et leurs parents ne peuvent venir les chercher avant 12h30. Ils jouent souvent à se pousser - y compris sur la chaussée. J'ai dû intervenir plusieurs fois et je me sens obligée de rester pour les surveiller alors que je ne travaille plus à cette heure-là.

Oui, mais ce registre n'existe pas dans mon école !

Il s'agit d'assurer une mémoire et une traçabilité des faits. A chaque consignation d'un problème, d'un dysfonctionnement, la responsabilité civile et pénale de l'employeur est engagée. Ce qui dégage aussi la vôtre !!

En absence de registre, il faut :

- saisir par écrit le CHSCT
- saisir par écrit l'inspection de circonscription

Exiger le DUERP - Document unique d'Évaluation des risques professionnels

- Il doit reprendre toutes les réglementations, faire l'inventaire des risques, avec un classement par risque et par nombre de salariés exposés, avec une évaluation spécifique pour des activités spécifiques.
- Il doit identifier les facteurs de risques, avec les approches spécifiques propres à l'âge, au sexe, à la nationalité des salariés, aux postes des femmes enceintes et des salariés handicapés, à la nature et la fréquence des trajets professionnels, au statut (précaire, stagiaire, apprenti etc.), aux moyens d'accès extérieurs au lieu de travail...
- Il doit mentionner les maladies et accidents professionnels survenus par risques, leurs dates, lieux, gravité pour en déterminer les fréquences et leurs causes et éliminer leur récurrence.
- Il doit tenir compte de la nature et de la qualité du dialogue social : nombre de réunions, missions, expertises, enquêtes, contestations, temps alloué au CHSCT, aux représentants du personnel, donc à toutes les marges de manœuvre et degrés de liberté laissés aux salariés et à leurs représentants pour s'exprimer sur leurs conditions de travail, réaliser leur travail.
- Il doit porter la date de chacune des évaluations, poste par poste ou risque par risque, pour pouvoir recenser incidents, accidents, indiquer si le salarié a été sollicité dans ce cadre, la date de déclaration du DUERP constituant un premier repère.
- Il doit enfin permettre la création d'un registre de suivi des salariés quittant l'établissement, (mutations et anciens salariés).

Attention : l'employeur est seul maître d'œuvre et responsable du DUERP. S'il donne délégation sur la sécurité :

- celle-ci doit être écrite, nominative, claire, sans équivoque, avec les mêmes moyens que ceux dont dispose l'employeur ;
- le délégué à la sécurité doit avoir les compétences et la formation.

Les conseils d'école sont compétents pour traiter des questions de Sécurité, Hygiène et Conditions de travail (Code de l'éducation (Art L 421-23 à 25 - D 421-153 à 159), circulaire 93 306 du 26/10/1993, loi n° 84-16 du 11/11 1984 FPE, décret 93 605 du 27 mars 1993 modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)). Oui mais que faire avec la double tutelle, sachant que les locaux appartiennent à la mairie et que nous sommes personnels de l'EN ? La directive de 89 et ses transcriptions en droit français est très claire. Tout employeur a une obligation de prévention, quelque soit le statut des travailleurs qui interviennent sur le lieu de travail. Administration et mairie sont donc comptables des atteintes à la santé.

Demander la consultation du CHSCT

Dans la Fonction Publique, l'article 57 du décret 82-453 modifié par le Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 28 impose que le CHSCT soit « consulté : sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité

ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail... »

Quelle que soit la composition du CHSCT, que la CGT y ait ou non des représentants, il faut exiger cette consultation obligatoire. Dans le secteur privé, le Code du Travail l'impose également.

Ne pas réunir le CHSCT dans ce contexte de changement organisationnel constitue une entrave qu'il convient de faire constater, une atteinte aux droits fondamentaux, une violation des obligations non dérogatoires de tout employeur, voire une mise en danger de la vie d'autrui ou une non-assistance à personne en danger. Saisissez aussi le CHSCT des personnels relevant de la fonction publique territoriale (Atsem).

« Cela fait 25 ans que j'exerce ce métier. Je n'ai jamais été dans une telle situation. Je vois des enfants épuisés ».

Les enfants sont en insécurité permanente et nous sommes en train de les dégoûter de l'école à tout jamais. Ils sont ballotés, de personnes en personnes, de structure en structure, de lieu en lieu, de règles en règles.

Ce qui ne change pas c'est le désarroi des enseignants face à leurs élèves qui s'endorment d'un coup, crayon à la main sur leur travail, face à l'impossibilité de faire progresser les enfants qui sont épuisés et éteints dès le matin et surexcités l'après-midi et déjà lassés, face aux inquiétudes des parents qui n'arrivent plus à gérer la fatigue de leur enfants. Je peux poser mon droit de retrait

Les horaires changent tous les jours, l'emploi du temps change chaque jour (jours longs/courts, récré/pas récré, école l'après-midi/pas école l'après-midi, cantine/pas cantine, centre de loisirs/ tap/ apc...) , les intervenants changent tous les jours, les animations aussi, les lieux de TAP changent tous les jours, le rôle des adultes changent d'un jour à l'autre (atsem/ animateur/ intervenants/...) la fonction des lieux aussi change tous les jours (la salle de gym peut devenir la salle de musique , la salle de classe peut devenir la salle de récré, la cour de récré peut devenir le lieu où l'on s'assoit pour attendre les papas-mamas, le dortoir peut devenir le terrain de foot, la bibliothèque peut devenir la salle de dessin, ...)

Je peux poser mon droit de retrait

Cadre réglementaire

Décret 82-453, 774 2011, Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, Art L 231-8 à L231-9 du code du travail, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989. (Sauf douanes, police, administration pénitentiaire, sécurité civile).

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son autorité administrative.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre de l'agent qui s'est retiré d'une situation jugée dangereuse.

La hiérarchie ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. (Si c'est le cas, demandez à ce qu'on écrive qu'on vous ordonne de reprendre le poste alors que vous avez signalé un danger, un risque grave. En absence d'écrit, l'ordre ne tient pas).

Danger grave et imminent

Menace directe, situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique d'un agent. Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, la mort.

Modalités de mise en œuvre et précautions

- Vous ne pouvez l'exercer que s'il ne met pas en danger d'autres personnes. Cela signifie que vous ne pouvez bien évidemment pas abandonner vos élèves. Vous les faites sortir avec vous.
- Le droit de retrait est strictement individuel. Cela ne signifie pas que l'action collective n'est pas possible. Il suffit de déposer chacun, par écrit, à votre hiérarchie directe, un droit de retrait. C'est ce qui empêchera l'employeur de requalifier votre action collective en droit de grève.
- Si la situation est grave, saisissez immédiatement le syndicat. Il sera à même de déposer un droit d'alerte (voir nos publications).
- Les élus/mandatés CHSCT peuvent exiger un diagnostic (CARSAT, ARACT, gratuit pour une étude inférieure à 3 jours), une expertise (voir code du travail).
- Absence de réponse de la hiérarchie ? Faites du bruit ! Conférence de presse, courrier au préfet (garant de la santé publique) et au DRASS (administrations sanitaires et sociales de l'Etat pour la santé publique des usagers, une par région-adresses sur site).
- Demander, chacun, à relever de la visite médicale professionnelle auprès du médecin du travail/de prévention qui a, dans ses missions, son mot à dire sur les conditions de travail.
- Saisir l'Observatoire fédéral des Conditions de Travail de la FERC (fiche d'alerte en fin de feuillet).
- Poursuivre l'action médiatique, diffusion de tract, courrier aux fédérations de parents d'élèves, conférence de presse...

Rien ne bouge ? Réunir tous les écrits, des témoignages, photocopies du registre des dangers graves et imminents, tracts, PV du CHS/CT, de la CHS.... Montez votre dossier. L'adresser au procureur de la république pour mise en danger de la vie d'autrui (tribunal relevant de la domiciliation de l'établissement).

Votre légitimité est liée au droit

Encore une fois, tout employeur a une obligation de prévention des risques professionnels, de moyens et de résultat pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Rappeler systématiquement ce droit, dans tout courrier. Vous pouvez aussi vous appuyer sur les accords nationaux interprofessionnels (ANI stress au travail de juillet 2008/ violences et harcèlement au travail du 26/03/2010), l'accord sur les risques psychosociaux dans la Fonction publique (accord du 22 octobre 2013, circulaire du 20 mars 2014).

Ne pas oublier...

Tout salarié a le droit de quitter immédiatement son travail, à 2 conditions : prévenir sa hiérarchie, se rendre immédiatement chez son médecin.

Faites systématiquement inscrire par votre médecin traitant, que vous faites le lien entre votre état de santé et votre travail (le médecin a obligation de signalement de toutes les atteintes à la santé au travail, code de la sécu sociale).

Et aussi : Code pénal

Article 221-6 : « Le fait de causer ... par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou règlement la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende ».

Article 121-3 : les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé d'une façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Modèle de lettre au Médecin de prévention (droit public)

Nom, prénom

Emploi

Adresse professionnelle

A, le.....

Objet : Demande de consultation

Monsieur le médecin de prévention,

Tout employeur a un devoir d'obligation générale de protection de la santé physique et mentale de ses salariés.

D'autre part, le Comité d'hygiène et de sécurité et des Conditions de Travail peut proposer des actions de prévention en matière de santé au travail, et vérifier la compatibilité de mes conditions de travail avec mon état de santé (Art 174 de la loi du 17 janvier 2002, complétant le 6^{ème} alinéa de l'article L. 4612-13 du Code du Travail ou Art 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Considérant qu'une de vos missions essentielles est de prévenir toute altération de ma santé physique et mentale au travail, et de vérifier la compatibilité de mes conditions de travail avec mon état de santé,

Estimant être, dans mon travail, l'objet de et d'une dégradation importante de mes conditions de travail présentant un réel danger pour ma santé physique et mentale,

Je vous remercie de bien vouloir me recevoir dans les meilleurs délais pour une consultation, pour définir les modalités de l'étude de mon poste de travail, ses améliorations.

Dans cette attente, recevez, Monsieur le médecin de prévention, mes salutations distinguées.

Signature

Copie : CHSCT, syndicat CGT, FERC CGT OFCT

Modèle de lettre adressé à l'employeur/mairie

Nom, Prénom A, le

Emploi

Adresse personnelle

A l'attention de M.....

Objet :

Madame, Monsieur le ..

Je souhaite porter à votre connaissance les éléments suivants :

Ces faits entraînent une dégradation importante et continue de mes conditions de travail, (travail et étude pour les usagers) présentent un danger réel pour ma (leur) santé physique et mentale, peuvent compromettre la bonne marche du service.

J'attire votre attention sur le fait que ces événements sont contraires aux dispositions réglementaires suivantes :

Éventuellement : je vous informe que les agissements dont je fais l'objet ont conduit mon médecin traitant, au vu de mon état de santé, à me prescrire un arrêt maladie initial de X, suivi d'une prolongation de X jours (le cas échéant).

C'est pourquoi je vous demande :

- De bien vouloir procéder dans les meilleurs délais à une enquête.
- De prendre toutes dispositions utiles et nécessaires permettant de faire cesser immédiatement ces agissements.

Éventuellement : je me réserve la possibilité de déposer plainte en justice, devant la juridiction pénale.

Dans l'attente, veuillez recevoir, M., mes salutations distinguées.

Signature

Copie à : CHSCT, syndicat CGT, FERC CGT OFCT (inspection du travail pour le privé).

Modèle de lettre au procureur de la république

Nom, prénom

Adresse

Profession

Lieu de travail

Lettre recommandée avec AR n°

Nom et adresse du procureur de la République (tribunal) *

Monsieur le procureur de la République,

J'ai l'honneur de porter à votre connaissance les éléments suivants. Je vous demande de bien vouloir me dire s'ils constituent une infraction aux lois n° 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires, au décret n°2011 774 (droit public), n° 2002-73 du 17 janvier 2002 portant sur la modernisation sociale, à la réglementation européenne.

En effet, les dispositions réglementaires, sur ma personne, en tant que salarié, n'ont pas été respectées. *Énumérer les faits.*

Vous trouverez, ci-joints, ... *les témoignages (attestations, certificats de médecins traitants etc.).*

Veuillez agréer, Monsieur le procureur de la République, mes salutations distinguées.

Signature

* Tribunal relevant du périmètre géographique du lieu de travail et non du lieu de domicile

Je soussigné(e), M. (Nom, prénom)

Né(e) à ..., le

Demeurant à

Emploi

Déclare n'avoir aucun lien de parenté ou d'alliance avec aucune des parties et ne pas être sous leur dépendance économique.

Certifie l'exactitude des faits ci-après pour en avoir été le témoin direct.

Je travaille (ou j'ai travaillé) dans le même (indiquer service etc.) que M (nom de la victime), depuis (indiquer la date ou la durée).

J'ai constaté personnellement que :

- D'un point de vue général (décrire succinctement l'ambiance générale et le rôle qu'y jouait l'auteur des faits).

En cas d'antécédents de même nature, le signaler.

- En ce qui concerne plus particulièrement la situation de M.....

J'ai pu constater (faire une description objective mais détaillée des faits dont vous avez été témoin, des répercussions sur la victime et des réactions de collègues de travail).

Je délivre la présente attestation à M.....

et suis informé(e) que celui-ci (celle-ci) se réserve le droit de la produire en justice.

J'ai parfaitement connaissance que toute déclaration mensongère serait susceptible d'entraîner des sanctions pénales.

Fait à, le

Signature du témoin.

Modèle d'attestation d'un témoin

L'attestation délivrée par un témoin doit être écrite à la main, signée de la main de son auteur. Elle doit être accompagnée d'une photocopie recto verso d'une pièce d'identité et être signée par le témoin.

BULLETIN D'ALERTE FERC CGT-OFCT

Date de l'alerte :

Objet : Climat de violence Agression verbale Épuisement professionnel Dépression

Autre :

Inscrite dans le registre hygiène sécurité : le registre des dangers graves et imminents :

(obligatoires dans tout établissement). A été posé :

Explication (un problème par fiche) :

Nom de l'établissement et adresse :

Établissement de droit public

Nombre de personnels concernés par le problème :

Catégories :

Domaine professionnel, métier, emploi exercé :

Syndicat/section :

Mail :

Considère qu'il y a mise en danger de la vie d'autrui :

Existe-t-il une CHS dans l'établissement ?

Quelles autres instances :

Présence d'une sentinelle du Travail (nom, prénom) :

Actions mises en place et/ou envisagées:

Témoignages

Mairie de Janvry, Essonne

« Repenser les rythmes scolaires est une nécessité. C'est un problème que je connais car j'ai longtemps eu pour 1er adjoint le Dr X pédiatre, qui s'est beaucoup penché sur la question. Mais pour mener cette réforme, il faut du courage et de l'argent. Or, la mouture de Vincent Peillon n'a ni l'un ni l'autre. Pas de courage car ce qu'il aurait fallu faire, c'est se pencher sur les vacances, qui sont beaucoup trop longues, et le ministre a cédé face aux lobbies. Et les moyens ne sont pas non plus à la hauteur...
... Le montant de ce financement ne représente que 20% de ce qu'un enfant coûte pour une commune comme la nôtre, où 74 élèves sont concernés. Si la réforme était bonne, passe encore. Mais là, les changements demandés sont de surcroits négatifs. ...

Les maires ne sont pas censés être soumis. Si c'était une loi, je l'appliquerais. Mais il s'agit d'un décret, qui n'a donc pas été voté par les parlementaires. Je dis au gouvernement qu'est-ce que vous allez faire ? Envoyer les CRS à Janvry ? Le blocage du ministre est irrationnel. J'ajoute que quatre maires du département me disent déjà qu'ils refuseront eux aussi la réforme. » (Source : l'Express)

Commune de Montenois (Doubs) : défendre l'école de la République

« Comment voulez-vous que j'accueille 210 gamins là-dedans. Et où trouver le personnel compétent pour les encadrer ? Et où trouver l'argent sachant que déjà - mais c'est un choix que j'assume tout à fait - le périscolaire, l'entretien et les fournitures des écoles représentent plus de 50 % de notre budget de fonctionnement ! ».

« Selon qu'ils habitent une commune grande ou petite, riche ou pauvre, urbaine ou rurale, les gosses auront le droit de faire du violon ou d'aller zoner dans la rue à partir de 15 h 45 !

C'est ça l'égalité ? C'est ça surtout l'égalité des chances entre les enfants ?

Moi, c'est simple ; je n'en veux pas de ce décret car je ne suis pas en mesure d'assurer à mes 210 gamins le même traitement. Et pas question que les enfants restent à l'école pour ces fameuses activités péri éducatives. Leur journée serait toujours aussi longue et je ne veux pas qu'on vire l'institut de sa classe pour le remplacer par n'importe qui et par n'importe quoi ! »

(Source : Est Républicain)