

Déclaration FSU

GT poste adapté du 8 juin 2017

Nous voudrions ouvrir ce groupe de travail pour alerter sur les conséquences de la dégradation des conditions de travail (effectifs de plus en plus importants, surcharge de travail, inclusion sans moyens et RASED trop réduit, réforme permanente...) sur la santé des personnels.

De nombreux collègues, dont l'état de santé est dégradé, n'obtiennent pas de soutien suffisamment tôt. Il faut qu'une réelle prévention primaire se mette en place dans notre institution afin que nous n'arrivions pas à des situations de grande détresse qui entraînent des séquelles sur la santé des personnels plus importantes et plus longues à guérir.

Cet état de fait est dû entre autres à une médecine de prévention sinistrée dans notre institution. Obtenir un rendez-vous auprès de la médecine de prévention pour les personnels, même avec une RQTH, est un vrai parcours du combattant. Ainsi, certains collègues en absence d'aménagement de leur poste de travail essaient de tenir, ce qui dégrade leur santé, ils cumulent alors les congés de maladie ordinaire, voire passent en congés de longue maladie ou de longue durée.

De plus, les dispositifs permettant d'éviter une dégradation de la santé des personnels sont insuffisants notamment les allègements de service, les mi-temps thérapeutiques.

Les textes prévoient :

Extrait du guide juridique pour l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique :

« D'une façon générale, s'il apparaît, à l'occasion des visites médicales assurées par le médecin de prévention, que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention a le pouvoir de " proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents". Il peut également

proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Conformément à l'article 26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le CHSCT doit en être tenu informé.

Il convient de rappeler que l'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail. L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention (QE n° 49145 du 24 juillet 2000, JO AN du 30 octobre 2000).

Face à la demande d'aménagement de poste d'un agent, l'employeur est assujéti à une obligation de moyens. L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant (CAA Nantes, 14 mars 2003, M. F, req n° 00NT01965 ; CAA Nancy N° 04NC007091er juin 2006 M.H). Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver un poste (TA Rennes, 27 août 2003, M. M, req n° 021768).

C'est pourquoi, les représentants du personnel de la FSU, inquiets quant à la dégradation de la santé des personnels, demandent que des moyens plus importants soient alloués pour que tous les personnels qui relèvent d'un poste adapté obtiennent satisfaction. De plus, un groupe de travail n'est pas suffisant pour gérer les attribution de postes adaptés, nous souhaitons qu'elles soient traités en commission paritaire.