

LETTRE CHSCT N° 54

J'ai mal à mon travail...
J'me bouge !



Novembre - Décembre 2018



Nous voulons des coquelicots..

Nous voulons des coquelicots !

Les pesticides sont des poisons qui détruisent tout ce qui est vivant. Ils sont dans l'eau de pluie, dans la rosée du matin, dans le nectar des fleurs et l'estomac des abeilles, dans le cordon ombilical des nouveau-nés, dans le nid des oiseaux, dans le lait des mères, dans les pommes et les cerises.

Les pesticides sont une tragédie pour la santé. Ils provoquent des cancers, des maladies de Parkinson, des troubles psychomoteurs chez les enfants, des infertilités, des malformations à la naissance. L'exposition aux pesticides est sous-estimée par un système devenu fou, qui a choisi la fuite en avant. Quand un pesticide est interdit, dix autres prennent sa place. Il y en a des milliers.

Nous ne reconnaissons plus notre pays. La nature y est défigurée. Le tiers des oiseaux ont disparu en quinze ans ; la moitié des papillons en vingt ans ; les abeilles et les pollinisateurs meurent par milliards ; les grenouilles et les sauterelles semblent comme évanouies ; les fleurs sauvages deviennent rares. Ce monde qui s'efface est le nôtre et chaque couleur qui succombe, chaque lumière qui s'éteint est une douleur définitive. Rendez-vous nos coquelicots ! Rendez-vous la beauté du monde !

Non, nous ne voulons plus. À aucun prix. Nous exigeons protection. Nous exigeons de nos gouvernants l'interdiction de tous les pesticides en France. Assez de discours, des actes.

<https://nousvoulonsdescoquelicots.org/l-appel/>

Appel lancé par un groupe de bénévoles composé d'une quinzaine de personnes : directrice de crèche (retraîtée), décorateurs, une étudiante, une céramiste, deux paysans, une enseignante, une psychanalyste, des membres d'ONG, deux journalistes.



Sommaire

La vie CGT dans les registres

- CGT FercSup Paris VIII : alerte risques graves et moyens du travail
- CGT Vert Marine : alerte management et machines dangereuses
- CGT CROUS : alerte harcèlement
- CGT Educ Loiret : alerte amiante
- Droit de retrait pour cafards à l'ADOM

Vie syndicale

- L'Observatoire des Conditions de Travail de la CGT Spercrif
- CGT INRA : souffrance et demande d'enquête CHSCT
- CGT FercSup Pau : déclaration intersyndicale
- CGT INRA IDF : maladies professionnelles
- CGT Educ Cantal : conférence de presse sur réforme et conditions de travail

Inspection du Travail

- Affaire Tefal, décision de la Cour de cassation
- CGT Educ 76, suite inspection du travail à inspectrice d'académie

Risques Psycho-Sociaux et Burn Out

- Institut syndical Européen Travail Santé : vers une éclipse des Risques Psycho-Sociaux au travail
- Asdpro : la majorité parlementaire refuse la reconnaissance des pathologies psychiques pro.

Médecine du Travail

- Dr Djemil : Le Conseil d'État ou courage fuyons
- Communiqué CGT FERC

Actu CGT

- CGT Occitanie : communiqué pétition (rapport Lecoq)
- La maison des lanceurs d'Alerte - MLA
- CA de l'Anact
- Déclaration des organisations au conseil de la Cnamts, PFSS

Le livre

Qui a tué les mineurs de Givors ? *Pascal Michalar*

Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école - *Lucie Tanguy*



La vie CGT dans les registres...

CGT FercSup Paris VIII : signalement risque grave, droit de retrait, droit d'alerte...

Saisie de l'Inspection générale de l'Éducation Nationale et de la Recherche

Nous nous permettons de vous écrire ce jour afin de vous informer et de solliciter votre intervention relativement au dépôt d'un **droit d'alerte** dans le registre DGI de l'université Paris 8 concernant **une situation de risque grave, imminent et constitutive d'une mise en danger de la vie d'autrui (personnels et usagers)** au sein de l'IUT de Montreuil, au département QLIO. Cet IUT est rattaché à notre université. Ce droit d'alerte s'accompagne d'un **droit de retrait** pour deux enseignants.

Ce droit d'alerte n'a pas pu être posé sur le DGI en raison de son inaccessibilité.

Les deux enseignants sont depuis plusieurs années en charge de groupes de TP dans la Halle Technologique de l'IUT de Montreuil sur des machines dangereuses (plan de la halle joint). Ces groupes sont dédoublés, comme le stipulent le compte rendu du Conseil de l'IUT et celui du Conseil du Département QLIO (documents joints). Le plan pédagogique national (joint) prévoit un maximum de 13 élèves, le dédoublement permet donc que 6 ou 7 élèves se trouvent à travailler sur ces machines dangereuses pendant que 6 ou 7 autres sont devant des ordinateurs avec le second enseignant (la salle des machines et la salle des ordinateurs sont attenantes et toutes deux constituent la Halle Technologique). Or, en cette rentrée 2018, les enseignants sont sommés d'assurer ces TP sans tenir compte des décisions votées ni du nombre de jeunes confrontés à la dangerosité des machines.

Un droit d'alerte ayant été déposé sur le registre SST, le CHSCT de septembre 2018 avait émis l'avis suivant :

« Afin de prévenir tout risque pour la santé et la sécurité des personnels et des enseignants, le CHSCT demande que la Présidence s'engage à faire respecter les décisions prises au sein de l'IUT (conseil de département et conseil d'IUT) et que, par conséquent, le dédoublement des TP assurés dans la halle technologique de Montreuil soit acté (pas plus de 16 étudiants en même temps dans la halle technologique pour 2 enseignants). »

Au matin du 25 septembre, les élèves étaient 19 à se présenter, les deux enseignants ont donc fait valoir leur droit de retrait et un DGI aurait dû être posé, malheureusement nous n'avons pas pu y avoir accès. Le directeur de l'IUT conteste la décision du CHSCT et demandé aux deux enseignants de reprendre le travail.

Le prochain TP dans la Halle technologique étant prévu début octobre, nous demandons votre intervention afin d'éviter tout danger pour les occupants de cette Halle.

Vous trouverez ci joints les documents évoqués dans notre courrier.

Nous restons à votre disposition pour toute demande de renseignement complémentaire.

Inscriptions dans le RSST avant nouveau droit d'alerte

1- Les travaux pratiques dans la halle technologique en présence des étudiants QLIO S1 ne peuvent pas s'effectuer (dans l'état actuel de l'emploi du temps) pour des **raisons de sécurité** des étudiants et enseignants. Le double encadrement par groupe de TP (potentiellement 13 étudiants) est indispensable pour garantir la sécurité corporelle des étudiants et enseignants évoluant **sur machines-outils**.

2- Le changement de salle de la halle technologique à une salle d'ordinateurs pour donner les TP QLIO (M1301, M1205, M1302, M1303, M1304, M2206, M2205 et M2202) qui est imposé du 02/10/2018 au 07/06/2018 ne permet pas d'assurer le travail technique dans l'usine école de la halle technologique

requis par la matière. La réintégration sur le lieu de travail (Halle Technologique) est demandée et doit se faire conformément aux **conditions définies par le CHSCT** du 18/09/2018. L'obligation de moyens et de résultats pour assurer des lieux sains et sécurisés relève de l'employeur et/ou de son représentant et non pas des membres du personnel.

3- Les enseignants concernés n'ont pas à « considérer », attendu qu'ils ne sont pas préventeurs professionnels et non formés pour, mais qu'il appartient à tout employeur ou à son représentant :

- d'éliminer le risque à la source, d'assurer des lieux de travail sains et sécurisés pour tous.
- **de prouver qu'il a satisfait à son obligation de moyens et de résultat** pour satisfaire à son obligation, **sous peine de faute inexcusable** en cas d'atteintes à la santé, physique et/ou psychique. Cela suppose d'être sur le **réel du travail** et des métiers et non sur une **prescription décalée**.

En outre, attendu que **la mission appartient à l'institution et non aux professionnels**, l'employeur ou son représentant a **l'obligation de donner tous les moyens du travail**, accompagnés de procédures claires. En l'occurrence, il vous faut maintenant **définir comment fabriquer un stylo en acier avec un ordinateur**.

CGT Vert Marine : alerte management violent

Objet : droit d'alerte danger grave et imminent - Délégué du Personnel au sein de la Sarl Naxos à la suite d'un droit de retrait d'un travailleur.

En l'absence de Registre des Dangers Graves et Imminents, pourtant obligatoire sur les lieux de travail - dispositif participant de l'Évaluation des Risques professionnels (EVRP) auquel vous êtes tenu de procéder, de façon non dérogatoire - *DIR de 89, transposée en droit français*. En absence d'information délivrée aux représentants CGT du personnel les concernant, nous vous transmettons le droit d'alerte ci-joint et vous demandons de l'inscrire dans le RDGI et de nous faire retour de cette démarche ainsi que des mesures que vous entendez prendre pour faire cesser le risque.

Droit d'alerte des représentants du personnel au sein de l'UES Vert-Marine :

Le Mardi 16 Octobre 2018 après-midi, nous avons été alertés par Mr ..., technicien, qui a relaté des faits qui se sont déroulés dans le courant de la journée au sein de la piscine Montbauron de Versailles.

Les faits : mon responsable Monsieur SARRE m'a menacé en ces termes : *« Je vais te casser la gueule, ça sert à rien de rester ici, car tu ne resteras pas longtemps à travailler ici et que je suis à deux doigts de te buter »*. Le responsable m'a également dit que : *« Je te rappelle que maintenant que l'ancien Directeur est parti, tu n'es plus protégé et que les choses ont changé »*.

Sachant que :

- un lieu de travail n'est pas une zone de non droit et demeure soumis au droit civil et pénal ;
- il y a eu menace, et, quelle qu'en soit la gravité, elle constitue une entrave à l'exercice du travail, une carence grave quant aux obligations de tout employeur d'assurer des lieux de travail sains et sécurisés pour tous ;
- il y a témoins des propos proférés, lesquels font l'objet, dans un 1^{er} temps, du dépôt d'une main courante.

C'est pourquoi, il y a nécessité de déposer le droit d'alerte dont sont pourvus les représentants du personnel.

Objet : droit d'alerte danger grave et imminent au sein de la SAS Vert-Marine Patinoire Olympique

Droit d'alerte :

- organisation du travail défaillante sur la patinoire ;
- signalement de risque professionnel, non suivi d'effet et défaut de prévention ;
- utilisation de machines dangereuses, par des usagers (surfaceuse).

Copie : Inspection du travail, CARSAT, CHSCT de l'UES Vert-Marine, Observatoire des Conditions de Travail, FERC-CGT

CGT CROUS : alerte harcèlement

Objet : droit d'alerte

J'ai été interpellée par des salariées du CROUS me faisant part de mal être sur leur lieu de travail. Un courrier de l'UN CGT CROUS et un autre de l'UD CGT vous ont déjà alertée sur la situation de deux salariées.

La définition des RPS dans l'introduction du vademecum produit par le CHSCT Commun du réseau des Œuvres offre plus que des similitudes avec la description faite par ces deux agents de leurs conditions de travail avec pour conséquence une dégradation de leur santé.

Ces deux agents vont reprendre la semaine prochaine leur travail dans les mêmes **conditions de travail détériorées** précédant leur arrêt de travail. Pire même, elles seront encore plus isolées du fait d'une réorganisation du travail ayant éclaté leur binôme.

Bien qu'une enquête récente du CHSCT ait annoncé qu'il n'y avait aucun harcèlement sur ce site, la situation de travail détériorée de ces deux agents n'est que le reflet d'un **malaise plus profond** sur ce site, voir sur l'ex CROUS.

Il semble que l'importance des incidents sur le site soit sous-estimée et vue uniquement dans un cadre disciplinaire et il est à craindre l'émergence d'incivilités ou d'actes plus graves, si toutes les mesures de prévention des risques ne sont pas engagées pour permettre à l'ensemble des agents du site d'évoluer dans un cadre de travail serein.

Il est dans les prérogatives du CHSCT Commun de recueillir les analyses faites en territoire pour l'élaboration d'un programme commun de prévention.

C'est pourquoi je souhaite que le CHSCT Commun soit destinataire rapidement du programme de prévention des RPS entrepris sur ce CROUS ainsi que du contenu et des conclusions de l'enquête du CHSCT sur la suspicion de harcèlement sur le site.



CGT Educ Loiret : droit d'alerte amiante

- Signalement à la CHS de décembre 2017 : absence des trois documents obligatoires dans l'établissement en cas de présence d'amiante, à transmettre au médecin de prévention, **décrets 96- 97 et 2001-840, code du travail article R. 4412-120.**
- Médecin de prévention absent dans l'académie d'Orléans-Tours, droit d'alerte de juin 2018.

Attendu que

- la santé relève des droits humains fondamentaux : OIT, loi de 2002- 303 du 4 mars 2002 ;
- l'employeur doit garantir, de façon non dérogatoire, avec obligation de moyens et de résultat, la santé et la sécurité de tous les travailleurs - directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 -.

Droit d'alerte

- Alerte pour absence de documents réglementaires, obligatoires, absence d'information aux professionnels et des usagers à ce titre.
- Non recensement du risque amiante, même s'il n'est pas immédiatement avéré, défaut de prévention. L'ensemble de ces obligations engagent la responsabilité des chefs de service dont la **faute inexcusable** peut être alléguée en cas de manquement.

Droit de retrait pour cafards à l'ASOM

En attendant l'intervention en urgence d'une entreprise pour la désinsectisation de l'immeuble, et en raison des risques sanitaires que l'établissement fait courir aux agents et aux usagers, les collections situées au sous-sol (-1) et au 4^e étage ne seront malheureusement plus communiquées.

L'équipe de la Bibliothèque, qui a constaté les dégâts, va exercer son droit de retrait et informera les usagers (lecteurs comme académiciens) des raisons pour lesquelles les documents situés dans ces espaces infectés ne peuvent plus être accessibles :

- risques de propagation des nuisibles qu'induit la communication des documents en salle. Ces documents peuvent être porteurs d'œufs et contaminer en conséquence tout utilisateur.
- Risques sanitaires : maladies transmises et dommages provoqués en cas de manipulations d'ouvrages infectés.



Vie syndicale

L'observatoire des Conditions de Travail du SPERCRIF CGT

Le syndicat CGT SPERCRIF a mis en place son observatoire des conditions de travail, ceci afin de **détecter, de prévenir et d'agir sur les situations de dégradation des conditions de travail et de santé** des agents de la Région Ile-de-France. Cette **démarche**, appuyée par l'observatoire fédéral de la CGT se veut **proactive** et vise, au-delà des constats, à agir.

Dans le contexte d'un malaise grandissant depuis de nombreux mois au sein de la Direction des affaires européennes, l'observatoire a distribué un questionnaire aux agents de la Direction. Début octobre, à l'invitation de la CGT, **35 agents se sont réunis** afin de partager les résultats de ce questionnaire et leurs vécus professionnels. Ces échanges ont permis de caractériser une réelle souffrance que les agents lient directement à la dégradation de leurs conditions de travail quotidiennes.

Face à ce constat collectif préoccupant, les agents ont décidé, avec l'appui de la CGT, de s'inscrire dans une **démarche de prévention des risques professionnels** en saisissant le CHSCT d'une demande d'enquête afin qu'une attention particulière soit portée sur leur santé physique et psychique. Une demande d'étude des postes de travail a également été formulée. La médecine du Travail a été informée de cette démarche.

En parallèle des questions de santé, les agents de la DAE, accompagnés par leurs représentants syndicaux, expriment leur souhait de rencontrer leur direction dans les meilleurs délais.

Ils demandent la prise en considération de leurs revendications sur le management, l'organisation et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs métiers, notamment :

- un **management respectueux** de chaque agent, de son métier et de ses missions.
- Des **priorités claires, stables et réalisables** à court, moyen et long termes.
- **La reconnaissance du travail** et de l'investissement par le déroulement de carrière et la promotion des agents titulaires et par la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.
- **Des recrutements transparents et adaptés** aux besoins structurels de la Direction.
- **Des moyens matériels et informatiques** adaptés aux exigences du pilotage et de la gestion des FESI.
- **Le respect de l'égalité de traitement** entre agents de la Région : accès au 2^{ème} jour de télétravail, accès à la formation, accès aux salles de réunion, etc.



CGT INRA et SUP : souffrance et demande d'enquête CHSCT

Objet : demande d'enquête pour évaluer le risque psychosocial et la souffrance au travail.

Chers membres Représentants du Personnel,

Nous vous écrivons car la **souffrance** que nous ressentons dans notre travail devient **insupportable**.

En effet, nous subissons régulièrement des **humiliations, des injures, des menaces, du chantage** sur nos contrats de travail de la part de notre responsable hiérarchique.

Nous avons interpellé la direction au sujet notre situation de souffrance au travail, qui nous a reçus et qui a tenté de proposer une réorganisation au sein du groupe, mais notre responsable ne l'accepte pas. La situation nous apparait immuable à présent et nous ne pouvons plus la supporter.

Elle se comporte avec nous d'une manière abusive, inappropriée et anormale ce qui a fini par causer un ensemble de troubles psychiques et physiques mettant en danger notre santé.

Elle dirige un groupe de 6 personnes au sein de l'équipe composée de plus de 40 personnes. Malgré la taille de l'équipe, nous restons très **isolés**. Elle nous empêche de communiquer normalement avec nos collègues de l'équipe. Régulièrement, elle **critique** de manière **négative notre travail**, particulièrement quand les résultats expérimentaux ne vont pas dans le sens qu'elle souhaiterait, elle remet en question nos compétences, elle emploie des mots **désobligeants, agressifs, voire dégradants** sur notre travail, mais aussi sur notre vie privée en fonction de notre situation familiale, notre nationalité, notre apparence. Elle nous demande d'exécuter avec autorité des actes que nous jugeons illégaux en expérimentation animale. Le niveau de responsabilité qu'elle nous attribue n'est pas en accord avec le poste pour lequel nous sommes employés. Nous ressentons du stress et une pression permanents. La peur et l'angoisse ressenties de se retrouver seul avec elle devient systématique. Nous craignons ses « crises » impulsives, qui peuvent se produire même devant la directrice.

Nous espérons que vous comprendrez notre situation de souffrance qui nous apparait désormais ingérable en interne et c'est dans ce sens que nous vous demandons votre aide afin de trouver une solution durable pour **retrouver des conditions de travail normales et sereines**.

C'est avec un mélange de sentiments d'angoisse, de colère, de tristesse et d'incompréhension que nous nous retrouvons maintenant soulagés de vous signaler l'état très dégradé de notre situation dans ce groupe de recherche et nous souhaitons qu'une enquête soit réalisée.

CGT FercSup Pau : déclaration intersyndicale

CGT - FSU - UNSA - SNPTES - FO - CFDT

L'heure est grave à l'UPPA

Depuis plusieurs années, les personnels subissent l'**austérité et son mal être** qui va avec. Cela se traduit concrètement par une **baisse des moyens de fonctionnement, des postes en moins avec pourtant un nombre d'étudiants et un volume de travail croissants**. L'enchaînement des réformes étend les missions et modifie les méthodes de travail des **personnels, constamment sommés de s'adapter**. Ce fonctionnement par « injonctions » parfois contradictoires (exemples des maquettes sans cesse revues et corrigées, des UE libres sans moyens pour les assurer ...), est source de stress et de dysfonctionnements.

Là-dessus se greffe la réorganisation de l'UPPA. Alors que celle-ci avait été présentée à dimension humaine, elle se fait **sans moyens supplémentaires** (hors projet I-Site) et **sans concertation réelle**. Faire encore des économies de postes, **sans prendre en compte ce que disent les femmes et les hommes qui effectuent un travail qu'ils connaissent bien et sont à même de pointer du doigt les dysfonctionnements réels** que ce soit dans les scolarités, les services centraux ou les services communs. Nous sommes arrivés à **une perte de sens du travail inquiétante. Le travail valorisant, professionnel, bien fait, disparaît au profit d'un travail fait dans l'urgence, bricolé, faute de moyens humains ou d'outils informatiques performants.**

Nous avons tous l'impression qu'il n'y a plus que les finances, les organigrammes colorés, et une certaine « organisation » des tâches, prédéterminée et incontestable, qui ont leur place dans l'établissement. Nous vous rappelons que les personnels ne sont pas responsables de la situation financière difficile de l'université. Nous avons été des centaines à le dire dans une pétition, soutenue dans une motion du CA de 2013, et c'est toujours vrai.

A tous les niveaux et à tous les postes, les personnels ont leurs compétences, leurs expériences, leurs professionnalismes et par conséquent des choses à dire sur l'organisation du travail. Malheureusement cette opportunité de participer à cette université en devenant n'est qu'un rêve écrit sur le papier : l'échange ne se déroule qu'à sens unique et verticalement.

Tout ceci, bien évidemment et au final, ne peut générer malheureusement qu'un ressenti grandissant de déconsidération et de maltraitance, sans compter une désorganisation inquiétante de l'UPPA dans son ensemble.

Aujourd'hui, ce sont **les membres du CHSCT qui sont dans l'incapacité de remplir leur mission**, faute de moyens. Sans réponse à ce jour, à leur demande de juillet 2018 pour de véritables décharges de service pour les secrétaires du CHSCT et les membres du CHSCT (c'est à dire avec baisse réelle de la charge de travail pour utiliser leur décharge sans travail supplémentaire).

Pourtant des choses ont été mises en place (Cabinet Médico-Psycho-Social, fiche de signalement...) grâce à notre investissement auprès des personnels et à notre ténacité, mais jamais aussi vite que nous le souhaiterions certes. Mais nous aussi constatons une perte de dialogue, nous parlons d'échanges, vous parlez d'information, **nous parlons d'épuisement moral et professionnel, vous parlez de monter en puissance, mais pour qui et comment ?** Car pour l'instant, la direction fait le choix de l'investissement financier contre l'investissement et la valorisation de ses ressources humaines.

Nous, CHSCT, avons tiré la sonnette d'alarme, Nous, organisations syndicales, avons participé à toutes les réunions auxquelles nous étions conviées, mais rien n'y fait, la direction avance sans réellement prendre en compte nos propositions. Plus le temps de réfléchir, de se parler, d'analyser, d'approfondir, toutes ces bonnes intentions, où sont-elles concrètement aujourd'hui ?

Nous demandons solennellement à la direction de l'UPPA **d'écouter les personnels et leurs représentants, et de prendre toutes ses responsabilités dans le cadre de ses obligations afin de protéger la santé physique et mentale des travailleurs** (Article L4121-1 du Code du travail).

Nous alertons à nouveau la direction qu'à continuer dans la voie actuelle, nous nous dirigeons vers des situations encore plus graves qui engendreraient encore des souffrances, qui désorganiseraient davantage le travail, avec toutes les conséquences probables sur les missions de service public.

A l'heure où la direction s'engage dans la voie d'UPPA 2030, **il est grand temps que les femmes et les hommes qui œuvrent au quotidien pour le bon fonctionnement de l'université et dans l'intérêt des étudiants, reviennent au centre des projets.**

CGT INRA IDF : maladies professionnelles

Les représentants du personnel soussignés souhaitent attirer votre attention sur la situation d'un personnel, technicienne de la recherche.

Lors de la visite médicale périodique en mars dernier le médecin de prévention a identifié des **symptômes conduisant à la suspicion d'une maladie en lien avec le travail**. Le médecin l'a donc envoyée en consultation hospitalière spécialisée pour avis et examens complémentaires le cas échéant. A l'issue de la première consultation en avril dernier, des rendez-vous ont été fixés pour des examens complémentaires en octobre, examens répartis sur plusieurs jours de la semaine. La gestionnaire d'unité lui a **refusé de prendre ces consultations sur son temps de travail** au prétexte que les consultations ne relevaient pas d'une maladie professionnelle. Nous soulignons qu'à partir du moment où le médecin de prévention demande des examens complémentaires le lien avec le travail est posé *de facto*. Cette collègue a dû demander un arrêt de travail à son médecin traitant pour pouvoir faire pratiquer les tests médicaux nécessaires à l'instruction de l'imputabilité au service de sa maladie. De ce fait elle a perdu un jour de carence. Elle a dû poser un jour de congé pour se rendre à la consultation d'octobre destinée à lui faire part des résultats des tests médicaux et des conclusions de cette phase d'exploration. Nous avons été alertés tardivement de cette situation et intervenons donc après-coup.

Nous savons que les usages à l'INRA sont de procéder à la déclaration de maladie professionnelle qu'une fois la phase d'instruction terminée et le lien entre maladie et travail établi avec certitude. **Cette procédure n'étant pas réglementaire**, il est admis en contrepartie que pendant la phase d'instruction les agents assistent aux **différents rendez-vous médicaux sur leur temps de travail**. C'est en tous cas la procédure appliquée sur les autres centres INRA. Le médecin de prévention ayant suspecté une maladie professionnelle dès mars 2018, l'agent entre donc dans le cadre des articles 24 et 25 du décret 82-453 et aurait dû bénéficier d'autorisation d'absence pour subir les examens exploratoires. Par ailleurs aux termes de l'ordonnance 2017-53, nous vous rappelons que « *IV.- Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau* ». Sa maladie étant mentionnée dans les tableaux du code de la sécurité sociale il en résulte que **la charge de la preuve de la non imputabilité au service incombe à l'INRA**.

Grâce à notre intervention le jour de congé a été annulé au sein de l'unité. Nous vous demandons d'intervenir pour annuler le jour de carence injustement appliqué. Nous précisons qu'au terme de ces explorations médicales **un produit chimique manipulé a été identifié comme la cause de la maladie** et que la demande de reconnaissance en maladie professionnelle est en cours.

Sur le plan du collectif nous demandons que la réglementation soit appliquée à l'INRA : à savoir **que la déclaration de maladie professionnelle soit faite dès qu'il y a suspicion** (par le médecin traitant ou le médecin de prévention) de façon que, pendant la phase d'instruction, les agents puissent pratiquer les examens complémentaires nécessaires sur leur temps de travail, ainsi que le prévoit la législation. **Nous demandons que les gestionnaires d'unités et les agents soient informés de la réglementation et des procédures de déclaration de maladie professionnelle**.

CGT Educ Cantal : conférence de presse sur réforme et conditions de travail

Journal La Montagne, Novembre 2018

Suite à la mobilisation en demi-teinte des personnels de l'Éducation Nationale du 12 novembre, le secrétaire départemental de la CGT Educ'action, Franck Lacrampe a tiré la **sonnette d'alarme sur la dégradation des conditions de travail des enseignants** : « *les personnels sont dans un état de tension extrême. En supprimant environ 2400 postes d'enseignants et 400 postes administratifs dans l'Hexagone, la réforme du lycée va aggraver significativement leur souffrance* ».

Classes surchargées

Selon le responsable syndical, lui-même professeur au lycée Mermoz d'Aurillac, les classes déjà surchargées des établissements du secondaire devraient en effet accueillir à partir de la rentrée prochaine entre 35 et 40 élèves chacune.

Une situation d'autant plus ingérable qu'une bonne partie d'entre eux est en situation d'échec scolaire et que les remplaçants se font de plus en plus rares sur le département. « *Les enseignants vont péter les plombs* » prévient Franck Lacrampe avant de préciser « **Non seulement on ne pourra pas faire notre métier correctement mais c'est désormais notre santé, qui est en jeu. En tant qu'employeur, l'Éducation Nationale a le devoir d'en tenir compte** ».

Accidents du travail

Or, pour la CGT, **la loi du silence règne** dans les établissements. « *Beaucoup d'arrêts de travail sont en réalité des accidents du travail* » explique Franck Lacrampe « *mais ils ne sont pas déclarés comme tels car les enseignants qui en sont victimes se sentent coupables et la hiérarchie a horreur qu'on fasse des vagues* ». Ces dernières années, pourtant, **l'organisation syndicale a réussi à faire requalifier quatre arrêts de travail en accident du travail à caractère psychique**.

Une victoire pour Franck Lacrampe : « *ça paraît dérisoire mais c'est à ma connaissance une première en France* ». Au terme d'un véritable parcours du combattant, une décision du Tribunal a d'abord fait jurisprudence en décembre 2016 pour le cas d'une enseignante du dispositif UPE2A (Unité Pédagogique pour Élèves Allophones Arrivants) qui avait fini par « craquer ». Deux autres enseignants ont obtenu gain de cause par la suite. Plus récemment, c'est le harcèlement d'un professeur du lycée Mermoz qui a été reconnu comme accident du travail. Et d'autres dossiers sont en cours...



Inspection du travail

Affaire Tefal - Communiqué de presse de l'intersyndicale du ministère du travail

Après une audience tenue le 5 septembre dernier, la Cour de Cassation vient de rendre son jugement sur la légalité de la condamnation de notre collègue pour recel de violation du secret des correspondances et violation du secret professionnel prononcée par la Cour d'appel de Chambéry.

Ce jugement est un désaveu cinglant pour Tefal qui avait porté plainte contre notre collègue et le ministère du travail, qui ne l'a jamais soutenue et n'a jamais condamné publiquement les agissements de l'entreprise. L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel de Lyon pour être à nouveau jugée sur le fond à la lumière de la dernière loi censée protéger les lanceurs d'alerte.

La reconnaissance du statut de lanceur·euse d'alerte tant pour le salarié ayant transmis les documents révélant l'obstacle aux fonctions de notre collègue que pour notre collègue, est une première victoire.

Désormais s'ouvre une nouvelle phase juridique à l'issue de laquelle nous comptons bien obtenir une relaxe de notre collègue qui n'a fait que son travail et qui supporte depuis 2013 la pression instaurée par Tefal et relayée par le ministère du travail.

Ce verdict est un encouragement pour les agent·es de l'inspection du travail, dans un contexte où le ministère multiplie les sanctions, menaces et notes de service visant à les mettre au pas.

Nous continuons à exiger une condamnation publique des agissements de Tefal par la ministre du travail.

Nous appelons nos collègues dans les services à s'organiser collectivement pour résister aux menaces et sanctions, en défense d'une inspection du travail indépendante du pouvoir politique et du patronat.

Nos syndicats organiseront la mobilisation à l'occasion du prochain procès en appel en soutien à notre collègue.

CGT Educ 76 : l'inspection du travail à l'inspectrice d'académie

Par courrier en date du 27 septembre 2018, vous me demandez de bien vouloir participer à la réunion du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail spécial départemental prévu dans vos locaux le 11 octobre 2018 à 14 heures.

En réponse, j'ai l'honneur de vous rappeler que les mesures proposées pour remédier aux dysfonctionnements du CHSCT n'ayant pas été suivies, un rapport a été établi et transmis par la voie hiérarchique à Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale en application de l'alinéa 8 de l'article 5-5 du décret suscité, ce dont je vous ai informée par courrier en date du 17 août 2018.

Ainsi, le dossier de saisine des membres du CHSCT introduit le 11 octobre 2017 auprès de mes services est désormais clos pour ce qui concerne le rôle de l'inspection du travail prévu par l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 et ma participation à la réunion du CHSCT du 11 octobre 2018 dans ce contexte n'a plus de sens...



Risques Psycho-Sociaux et Burn Out

Europe : vers une éclipse des "risques psychosociaux" au travail ?

Institut Syndical Européen Travail Santé

Au moment où plus personne ne conteste l'importance croissante des « risques psychosociaux » et où se stabilise l'usage même de l'expression pour les désigner, dans les cénacles européens s'organise et se confirme un glissement sémantique vers la thématique plus englobante de la santé mentale. Sous les atours d'un élargissement du débat, c'est l'éclipse de l'expression « risques psychosociaux » qui s'opère, et avec elle, **le délitement ou la marginalisation du lien avec les conditions d'emploi et de travail dont ils procèdent.**

À partir de la fin des années 1980, les risques psychosociaux sont apparus, dans de nombreux pays européens, avec une acuité qui réclamait une prise de conscience et des actions de l'ensemble des acteurs investis dans la santé au travail. C'est forts de ce constat que, dans le cadre du dialogue social européen, les partenaires sociaux se sont emparés de la problématique pour aboutir à la signature des accords-cadres autonomes sur le stress en 2004, puis sur la violence et le harcèlement au travail en 2007. Si ces accords ont effectivement favorisé une prise de conscience de l'importance de ces risques, alors qualifiés d'« émergents », force est aujourd'hui de constater, au travers des effets délétères que ces facteurs de risques produisent sur la santé d'un nombre toujours croissant de travailleurs, que **ces accords se sont révélés impuissants à endiguer une progression qui s'apparente désormais à une véritable pandémie.**

Face à ce constat alarmant, et étant entendu que **l'existence d'une législation (et donc l'obligation de s'y conformer) est le principal facteur qui pousse les entreprises à agir dans le domaine de la**

prévention des risques professionnels, nombreux sont les observateurs qui appellent de leurs vœux une initiative législative portant sur les risques psychosociaux au niveau européen. **Une directive** en cette matière présenterait l'avantage d'œuvrer à une harmonisation de la protection dont jouissent les travailleurs des différents États membres, là où la Commission reconnaît elle-même qu'un niveau de protection minimal fait défaut au sein de l'Union.

Il semble pourtant que ces vœux soient condamnés à rester lettre morte. La problématique des risques psychosociaux, quelle que soit sa progression et malgré les inquiétudes qui lui sont associées, se heurte en effet, à l'instar de la plupart des autres matières relatives à la santé et à la sécurité, à la paralysie de la machine réglementaire communautaire. Une paralysie amorcée dès le début de l'ère Barroso (2004) et consolidée avec l'amorce du programme REFIT (*Regulatory Fitness and Performance*) dès 2012.

La communication intitulée *Cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail*, publiée par la DG Emploi et Affaires sociales en juin 2014, atteste du **désengagement des instances communautaires à l'endroit des risques psychosociaux en écartant jusqu'à l'horizon 2020 la possibilité de renforcer le cadre réglementaire afin de mieux les prévenir**. Si cette communication prend acte de la prévalence du stress chez les travailleurs européens, elle se limite à confirmer qu'il « conviendrait de s'y intéresser » et demeure évasive sur les mesures à mettre en œuvre pour améliorer la prévention et enrayer la progression des risques qui y conduisent.

La communication de janvier 2017, intitulée *Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous - Moderniser la législation et la politique de l'Union*, confirme la faible ambition de la DG Emploi sur cette matière lorsqu'elle énonce, à propos des risques psychosociaux, qu'« afin d'améliorer la protection des travailleurs dans la pratique, il convient de sensibiliser les employeurs et de leur fournir d'autres guides et d'autres outils ».

Des campagnes de sensibilisation, des guides de bonnes pratiques, des outils informatiques conviviaux, etc. : la Commission propose de poursuivre avec une panoplie de remèdes dont l'usage, maintes fois ressassé ces dernières décennies, n'a pas permis d'infléchir, même modiquement, la **progression du mal qui gangrène le monde du travail**. En somme, si sur papier, la DG Emploi se défend des accusations d'immobilisme, en promouvant des **placébos**, elle ne fait pas moins le choix du *statu quo*.

Quand la santé mentale s'invite au travail ...

Alors que la DG Emploi affecte une certaine apathie à l'égard de la problématique des risques psychosociaux, dans d'autres cénacles européens, administrés ceux-là par la DG Santé et sécurité alimentaire, c'est l'effervescence autour du concept de « santé mentale ». Depuis une bonne dizaine d'années, les initiatives se succèdent.

Dès 2005, la DG SANCO8 adopte en effet un ambitieux programme de promotion de la santé mentale. Cette année-là, elle publie un livre vert intitulé *Améliorer la santé mentale de la population : vers une stratégie sur la santé mentale pour l'Union européenne*. À la suite de celui-ci, qui visait selon ses termes à « ouvrir le débat avec les acteurs concernés », elle organise en juin 2008, à Bruxelles, une conférence européenne sur la santé mentale. Cette conférence aboutit à la rédaction du **Pacte européen pour la santé mentale et le bien-être**. Ce document, au demeurant assez bref, épingle **cinq domaines d'action prioritaires** (la prévention de la dépression et du suicide, la santé mentale chez les jeunes et dans le système éducatif, la santé mentale sur le lieu de travail, la santé mentale des personnes âgées, la lutte contre la stigmatisation et l'exclusion sociale). Chacun de ces domaines fait ensuite l'objet d'une conférence thématique, organisée entre septembre 2009 et mars 2011.

En juin 2011, le Conseil de l'Union européenne se penche sur les résultats du *Pacte européen pour la santé mentale et le bien-être*. Dans ses conclusions, il invite les États membres et la Commission à mettre en place, dans la continuité du projet précédent, la plateforme « Action conjointe pour la santé mentale et le bien-être », laquelle voit le jour en 2013, pour une durée de trois ans. Au terme de cette

période, la DG Santé embraye avec un nouveau projet : le « EU-Compass sur la santé mentale et le bien-être ». Il vise à collecter, échanger et analyser des politiques et des activités entreprises dans le domaine de la santé mentale. Il doit se poursuivre jusqu'en 2018.

Toutes ces initiatives en faveur de la santé mentale et du bien-être sont louables. **Pourquoi en effet s'opposerait-on à la promotion de la santé mentale ?** Voilà bien un domaine d'initiative qui semble devoir faire l'unanimité. Toujours est-il que ces projets comportent un volet relatif au monde du travail et qu'à l'examen de celui-ci, la prudence s'impose.

En guise de préambule à l'analyse, on peut épingler ce bref paragraphe, emblématique, issu du Pacte et consacré à la santé mentale sur le lieu de travail : *« Le travail est bénéfique à la santé physique et mentale. La santé mentale et le bien-être au travail représentent d'importants moteurs de productivité et d'innovation dans l'UE. Le rythme et la nature du travail ne sont plus les mêmes, ce qui entraîne des tensions sur la santé mentale et le bien-être. Des mesures doivent être prises pour lutter contre l'aggravation de l'absentéisme et des incapacités de travail, améliorer la productivité en exploitant le potentiel inutilisé du fait des maladies mentales. Le lieu de travail joue un rôle déterminant dans l'intégration sociale des personnes atteintes de troubles mentaux. »*

Les trois premières phrases posent des constats à partir desquels on pourrait s'attendre à un développement sur les conséquences pour la santé mentale de l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux. Mais il n'en est rien. Dans l'ensemble de ces projets, **le concept de « risques psychosociaux » est soigneusement éclipsé, comme un tabou encombrant, au profit du concept de « santé mentale »**, qui apparaît dès lors comme un fourre-tout, ignorant la distinction, pourtant fondamentale dans la pratique, entre les problèmes de santé mentale qui préexistent à l'insertion professionnelle (p. ex. trouble bipolaire, schizophrénie) et ceux qui résultent de l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux au travail (p. ex. dépression réactionnelle, burnout).

Les mesures à mettre en œuvre pour favoriser l'entrée sur le marché du travail des personnes souffrant de troubles mentaux et les mesures à élaborer pour permettre le maintien ou le retour au travail des travailleurs en souffrance à cause de leur travail ne gagneraient-elles pas à être envisagées séparément ?

Le glissement sémantique qui consacre le concept de « santé mentale » et éclipse celui des « risques psychosociaux » est tout sauf anodin.

Cette absence de distinction n'est pas insignifiante, elle témoigne d'un déplacement de la focale. Dans cette perspective, **il ne s'agit plus tant de se concentrer sur les causes (les conditions d'emploi et de travail) que sur l'état de santé mentale ; que cet état résulte ou non de l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux importe finalement peu dans cette perspective. Par conséquent, l'énonciation d'une critique sociale et politique, qui établit un lien entre des conditions de travail et d'emploi et des atteintes à la santé psychique, se trouve neutralisée.**

En se concentrant ainsi sur l'état de santé mentale plutôt que sur les causes susceptibles d'y porter atteinte, **le concept contribue aussi à individualiser la problématique.** Il s'en suit que les mesures préconisées ne sont pas collectives mais individuelles (p. ex. gestion du stress), elles ne sont pas de nature préventive mais curative (c'est-à-dire médicamenteuse).

L'approche de la DG Santé propose en filigrane **d'adapter les individus au travail.** La promotion de la résilience a de beaux jours devant elle. En fait, **tous les principes condensés dans l'article 6 de la directive-cadre sur la santé et la sécurité des travailleurs (89/391/ CEE), relatif aux obligations générales des employeurs, à savoir une approche préventive, combattant en première instance les risques à la source et privilégiant les mesures de protection collective sur les mesures individuelles, se trouvent battus en brèche.** Le glissement sémantique qui consacre le concept de « santé mentale » et éclipse celui des « risques psychosociaux » est donc tout sauf anodin.

Un autre écueil de ces projets centrés sur la « santé mentale » saute aux yeux : l'ambiguïté de leur finalité. Par-delà la seule question du choix des concepts, ce qui interpelle également, c'est la rationalité qui les sous-tend. **L'objectif semble moins être la santé mentale pour elle-même que ce qu'elle permet en termes d'employabilité et de productivité.**

Certes, le lieu de travail peut constituer un lieu d'intégration sociale pour les personnes dont la santé mentale est fragile. Mais cette intégration sur le marché du travail ne peut être bénéfique qu'à au moins deux conditions. D'une part, il faut que celle-ci soit volontaire et jugée envisageable par un médecin ayant la pleine confiance du patient. Elle ne peut résulter de « politiques d'activation » des malades telles qu'il semble s'en ébaucher dans certains pays européens (p. ex. Belgique) afin de réduire les dépenses de la sécurité sociale. D'autre part, il semble évident que **cette intégration doit, pour n'être ni compromise ni dommageable, présenter des garanties quant aux conditions de travail**, en particulier en termes d'exposition à des « risques psychosociaux ». Des adaptations de postes peuvent être nécessaires et il importe donc de s'assurer *a priori* du concours des employeurs.

En juin dernier, à Luxembourg, à l'occasion de la seconde conférence du projet EU-Compass qui a réuni une centaine de participants, la Commission, qui avait pris grand soin de réunir tout ce que l'Europe compte d'associations actives dans le domaine de la santé mentale, n'avait pas jugé utile de convier la Confédération européenne des syndicats. Ainsi, au terme de l'intervention des employeurs européens qui avaient, quant à eux, été invités à exprimer le point de vue du banc patronal européen sur ce qu'il convient de mettre en œuvre en matière de santé mentale au travail, il ne se trouvait guère de vis-à-vis pour faire connaître la position des travailleurs européens.

Interrogés en plénière à ce sujet, les organisateurs ont persisté et signé en déclarant, en toute simplicité, qu'« *il n'est pas possible d'inviter tout le monde* »... Dans ces cénacles, on ne semble guère vouloir s'encombrer de l'article 154 du traité de Lisbonne : un partenaire en vaut un autre et l'on préfère s'entourer de partenaires plus conciliants. Après tout, ce n'est pas ce qui manque à Bruxelles. **Il existe une multitude d'associations actives dans le domaine de la santé mentale qui effectuent un travail de lobbying soutenu au niveau européen (p. ex. l'Association européenne contre la dépression) et qui ne sont guère regardantes sur l'acquis communautaire en matière de santé et sécurité au travail.**

On se souviendra par exemple que lors de la 11^e Journée européenne de la dépression, l'Association européenne contre la dépression, dont l'un des sponsors est la société pharmaceutique Lundbeck (laquelle produit des antidépresseurs...), a indiqué souhaiter que la Commission initie rien de moins qu'une « *révision de la directive 89/391/CEE [...] pour s'assurer que cibler l'impact de la dépression devienne une priorité majeure sur les lieux de travail* » !

Puisqu'il semble inutile d'espérer, à court et à moyen termes, une initiative législative dans le domaine des risques psychosociaux, il reste à souhaiter que la DG Emploi défende l'acquis existant, pour s'assurer que les principes de la directive-cadre ne puissent être foulés au pied dans d'autres initiatives communautaires.



La majorité parlementaire refuse la reconnaissance des pathologies psychiques professionnelles- Asdpro-www.asdpro.fr

L'impasse du burn out...

Pour la seconde fois, notre association a été auditionnée par une commission de l'assemblée nationale sur la question du « burn out ».

La première était à l'occasion d'une « mission d'information » confiée à G. Sebaoun, sur le « burn out » en juillet 2016.

Et la seconde ce début d'année 2018 à l'occasion d'une proposition de Loi déposée par le groupe de la France Insoumise « sur le burn-out et visant à faire reconnaître comme maladies professionnelles les pathologies psychiques résultant de l'épuisement professionnel ». Rapporteur F. Ruffin.

La première initiative a donné lieu à un rapport qui donne à la lecture une impression de « non fini », en effet, après 100 pages le lecteur reste sur sa faim... ce rapport tente en vain de définir le syndrome d'épuisement professionnel ! Et pour cause : **le burn out n'est pas une maladie mais un ensemble de symptômes de souffrances psychiques**. Toutefois ce rapport recommande la création d'un tableau de maladies psychiques liées au travail ainsi que l'abaissement du critère des 25% d'IPP pour les pathologies hors tableau. Il recommande par ailleurs le statut de salarié protégé pour les infirmier·e·s du travail.

Mais jusqu'à présent, rien de tout ça.

La seconde initiative tente d'aller un peu plus loin, avec non pas une mission d'information, mais le dépôt d'une « proposition de Loi » qui vise à la **création d'un tableau comportant 3 pathologies : l'anxiété généralisée, la dépression et le stress post traumatique** ; qui sont les trois pathologies recommandées par le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail auprès des Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles pour les pathologies psychiques hors tableau.

Cette proposition, comme nous l'avons déjà évoquée, correspond à celle que nous avons proposée lors de la mission d'information du député Sebaoun. Et nous nous en réjouissons. Toutefois, nous avons alerté le rapporteur lors de cette seconde audition sur l'utilisation du terme de burn out dans l'intitulé du tableau ainsi que dans le rapport de présentation, qui pouvait permettre aux adversaires de cette initiative de détourner la question. **Notamment en renvoyant à l'individu sa capacité à gérer lui-même son « stress »**.

Les débats ont, comme nous nous y attendions, éludé la question des pathologies psychiques, et donc leurs causes professionnelles, pour n'aborder que le problème du « burn out », c'est à dire les symptômes ressentis : **un « entre deux » qui dit la douleur sans permettre la prévention professionnelle ni la réparation puisque la pathologie n'est pas nommée**.

L'utilisation de ce terme permet ainsi **d'éviter de parler des déterminants des organisations pathogènes du travail et d'un management ancré dans le déni des conséquences psychiques de ces organisations**.

C'est exactement ce à quoi nous avons assisté de la part de ceux qui n'ont aucun intérêt, bien au contraire, à voir reconnues les pathologies psychiques professionnelles.

Ce déni que nous rencontrons quotidiennement dans les entreprises, c'est le même que celui que l'on a pu constater chez les députés de la majorité parlementaire...

Le « burn out », vient aujourd'hui remplacer le « harcèlement » dans le vocabulaire de tous ceux qui ne veulent pas nommer les choses par leur vrai nom. Il est d'ailleurs significatif que lors de ce

débat parlementaire ce terme a été utilisé 123 fois, c'est à dire une fois par minute. Alors que les mots de « dépression », « anxiété », « stress post traumatique » n'ont été utilisés que 5 fois dont 3 fois par le rapporteur qui a bien tenté de recadrer le débat sur les 3 pathologies, mais c'était trop tard, la machine « burn out » (terme choisi pour favoriser le consensus le plus large) était lancée dès le départ. Significatif aussi ; ni la ministre du travail, ni celle de la santé, n'ont participé au débat, seul le ministre des relations avec le parlement, prévenu la veille, représentait le gouvernement.

Ce détournement et cet enkystement du débat ouvrent la porte à tout l'inventaire des arguments possibles pour écarter la présomption d'imputabilité que créerait un tel tableau : la « multi-factorialité » (ce qui est pourtant le cas des toutes les pathologies actuellement reconnues, sauf le mésothéliome et la silicose) ; des « fragilités personnelles » etc.

C'est-à-dire toute la panoplie des arguments du MEDEF, que connaît bien notre association lorsque nous agissons pour la reconnaissance des Accidents et maladies professionnelles.

Le « burn out » est devenu un « marché » qui fait vivre des dizaines d'associations, de coaching, de psychothérapeutes, de formation en gestion du stress, etc. qui jamais ne parlent ni de reconnaissance en maladie professionnelle, ni de causalité du travail faisant ainsi obstacle à la prévention primaire. Certains d'entre eux « déconseillent » même aux victimes de se battre pour une reconnaissance de leur souffrance. Ils prennent en charge les symptômes des malades, mais ils ne traitent pas de la causalité sociale et professionnelle des questions de santé au travail, faisant ainsi obstacle à la guérison de ceux qui ne peuvent être acteurs, de ce fait, de leur destinée.

Notre association ne nie pas l'existence du « burn-out », il donne à voir la souffrance mais ne permet ni de la reconnaître en accident du travail ou maladie professionnelle, ni la discussion sur le travail, ni la prévention.

On ne peut pas créer un tableau sur le « burn out » comme on ne crée pas non plus un tableau sur le « mal de tête ». En revanche, on crée un tableau sur les pathologies psychiques professionnelles permettant la reconnaissance de la dépression professionnelle, de l'anxiété généralisée et du stress post traumatique car ces trois pathologies peuvent très bien faire suite à d'autres symptômes qu'un épuisement professionnel ou un « burn out ».

Le mettre en avant, comme on l'a vu lors de ce débat, nous confirme bien qu'il constitue un obstacle à la prévention et à la reconnaissance des pathologies psychiques engendrées par le travail.

C'est ce que notre association dénonce depuis le début de cette **campagne orchestrée par ceux-là même qui créent ou instrumentalisent la souffrance mentale au travail et par ceux qui en vivent...** parler de burn out est une manière habile pour ceux-là d'éviter cette reconnaissance attendue de la souffrance professionnelle à un moment où l'opinion publique commençait à découvrir, au gré des suicides, l'ampleur des dégâts qu'occasionne le travail dans tous les secteurs d'activité, comme en témoignent les derniers chiffres publiés par la CNAMTS sur les AT et MP d'origine psychosociale.

Visiblement la majorité parlementaire a emboîté le pas à cet évitement, laissant cette flagrante injustice perdurer.



Médecine du Travail

Communiqué de l'association SMT et de l'USP

Le Conseil d'État ou « Courage, fuyons »

Le conseil d'État a refusé de se prononcer sur le déni de justice que connaît le Dr Karine Djemil.

Rappelons que ce médecin du travail a été l'objet de deux plaintes d'employeurs différents pour avoir remis à des salariés des extraits du dossier médical consistant en l'étude de poste, rendue obligatoire, et qui mettait en lumière des pratiques de harcèlement sexuel.

- Elle a été condamnée à six mois d'interdiction d'exercice, dans des conditions très douteuses en première instance.
- Traitée d'affabulatrice par le président de l'instance qui a trahi le secret de la délibération en demandant une expertise psychiatrique.
- **En appel cette condamnation a été confirmée à trois mois fermes et trois mois avec sursis.** Une procédure de licenciement est actuellement en cours. Le préjudice est majeur.

Or :

- les instances disciplinaires ont confondu les deux plaintes pourtant distinctes.
- **L'instruction n'a pas été contradictoire puisque les patientes n'ont pas été entendues** ce qui aurait permis de prouver le bien fondé des écrits.
- Des propos insultants pour la parole des femmes ont été proférés dans une institution dont il n'est pas exagéré de dire que la question du harcèlement sexuel est souvent euphémisée.
- **La peine est disproportionnée au regard des faits et ressemble à une sanction pour l'exemple.**

Autant de raisons pour lesquelles le conseil d'État aurait dû se saisir de cette affaire. La forme même de ces décisions et des procédures ne pouvait que déboucher sur un désaveu des instances disciplinaires de l'ordre **tant les dénis de droit sont ici évidents.**

Ordre des médecins et non-assistance à travailleuses en danger...

La loi n 2002-303, dans son article 1, stipule que la protection de la santé relève d'un droit humain fondamental, droit qui doit être mis en œuvre par tous moyens disponibles au bénéfice de toute personne. À commencer par les professionnel·les de santé.

Par sa décision contre le Dr Karine Djemil, l'ordre des médecins contrevient au droit humain fondamental, à la loi et aux règles déontologiques dont il est supposé être lui-même le garant.

Sachant que :

- un droit humain fondamental est juridiquement supérieur à tout droit édicté dans le monde du travail.
- Le serment d'Hippocrate impose à tout médecin de rétablir, préserver ou promouvoir la santé dans tous ses éléments, physiques et mentaux, individuels et sociaux.

- Le code de déontologie médicale impose à tout médecin de porter assistance à tout blessé ou malade en péril, de s'assurer des soins, même s'il en est simplement informé.
- Le code pénal stipule que sera puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende, quiconque s'abstient volontairement de porter, à une personne en péril, assistance soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Le Dr Karine Djemil a été lourdement condamnée par le conseil national de l'ordre, pour avoir témoigné de faits de harcèlements sexuels sur des postes de travail, preuves à l'appui.

Le 24 octobre 2018, le conseil d'État a rejeté son recours, sans examen. Le Dr Djemil est donc abusivement interdite d'exercice professionnel pour 6 mois, dont 3 mois avec sursis. Parallèlement, son employeur tente d'en profiter pour la licencier.

Que faut-il en déduire ? Que des faits de harcèlement sexuel n'auraient aucune conséquence sur la santé de travailleuses ? Se propose-t-il, par cette décision, de nier la dignité des travailleuses concernées (Loi 2002-303, art 2) ? Les médecins du travail devraient-ils taire des délits passibles du pénal ?

Donc, l'ordre des médecins défend plus les intérêts du patronat que ceux des travailleur·ses.

Le Dr Djemil a mis en œuvre son obligation de meilleure sécurité sanitaire possible, (Loi 2002-303, art 1), a rappelé aux directions leurs obligations de garantir la santé et la sécurité des personnels, sur leur lieu de travail (directive UE 89/391).

Ce qui n'est pas le cas du conseil de l'ordre qui, drapé dans son parti pris, a refusé d'entendre les victimes pourtant présentes lors des audiences.

La FERC CGT dénonce cette collusion entre l'ordre des médecins et le patronat, collusion qui se fait au mépris de la santé des travailleur·ses et à contre-courant du mouvement planétaire, de refus des violences sexistes et sexuelles.

Elle rappelle son total engagement et soutien aux médecins du travail qui luttent avec courage, dans des conditions souvent très difficiles, pour exercer dignement leur métier, et ce dans le respect de leurs règles et éthique professionnelles, avec toute leur humanité et leur citoyenneté. Les médecins du travail sont et restent avant tout des médecins.

La FERC CGT appelle à participer à toute action de soutien au Dr Karine Djemil. Les soutiens financiers sont à envoyer à : SMT, 25 rue E. Nocard 94410 St Maurice, mention soutien à K. Djemil.



L'actu CGT

La CGT Occitanie : communiqué pétition

Face au **rapport LECOCQ** sur la santé au travail, aux attaques patronales et gouvernementales contre la Sécurité Sociale, la CGT fait des propositions et réaffirme :

TRAVAIL ET SANTÉ DOIVENT SE CONJUGUER LE TRAVAIL EST MALADE, IL FAUT LE TRANSFORMER

Toutes les études le montrent, la santé au travail ne cesse de se dégrader. L'intensification du travail généré par les nouveaux modes d'organisation du travail et de management entraîne de plus en plus de risques psychosociaux, accidents du travail et maladies professionnelles : troubles musculosquelettiques, burn-out ; pathologies psychiques, suicides.

La santé des salariés se dégrade en lien avec le travail parce qu'ils sont empêchés de pouvoir faire un travail de qualité. Pour se protéger de cette souffrance bon nombre d'entre eux se désengagent, ce qui nuit à la qualité du travail et à l'efficacité de l'entreprise. **Ce mal-travail coûte 4 points du PIB par an à l'économie française, soit 80 milliards d'euros** (chiffrage du ministère du travail lui-même).

Dans cette perte d'efficacité sociale et économique, ce gâchis, on trouve bien sûr les accidents du travail et les maladies professionnelles qui sont pourtant sous-déclarés (et donc pris en charge par la Sécurité Sociale et pas par l'employeur), mais il y a aussi toutes les malfaçons, les rebuts, les voitures rappelées par milliers, les trains construits qui ne passent pas dans les quais de gare... ou encore les catastrophes, comme le « *diesel gate* », les prothèses mammaires PIP ou l'explosion d'AZF due à une organisation du travail en sous-traitance.

Face à ce constat éloquent, la CGT fait des propositions qui se construisent à partir de 3 axes :

- **la démocratie au travail,**
- **une démarche de prévention, d'éducation et de promotion du travail et de la santé,**
- **une Sécurité Sociale de santé et professionnelle.**

La CGT propose trois actions concrètes

1. La Citoyenneté au travail

Les experts du travail sont ceux qui le font : les travailleurs salariés ou indépendants. Ce sont eux qui, tous les jours, à partir de leur savoir et de leur savoir-faire élaborent et mettent en œuvre des règles de métier et des tas d'astuces pour que tout fonctionne.

Si les salariés faisaient exactement ce qu'on leur dit de faire, aucune entreprise ne fonctionnerait aujourd'hui. Cette capacité d'action et d'émancipation doit être reconnue et débattue à partir des critères de qualité du travail.

On ne peut pas être citoyen à la cité et se taire au boulot. On ne peut pas demander au salarié d'être réactif, créatif, innovateur et qu'il se taise sur les choix techniques et stratégiques de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leur travail et son organisation. **Il faut inventer un nouvel âge de la démocratie au travail qui aille bien au-delà de la démocratie sociale et permettre le débat de la qualité du travail.** Il est important que les décisions prises dans l'entreprise, jusqu'au plus haut niveau, le soient à partir des critères de la qualité du travail.

Cela implique de donner du temps et des moyens pour que les salariés puissent débattre, d'abord entre eux, puis avec leur hiérarchie et les représentants du personnel, afin que toutes les décisions prennent en

compte la réalité du travail. Pour tous les salariés, le CHSCT doit être ce lieu de débat sur le réel du travail. Il est essentiel de le réintroduire dans les droits des salariés. **Il faut transformer le travail et son organisation afin que chacun s'y épanouisse et s'y émancipe.**

2. Une démarche de prévention, d'éducation et de promotion du travail et de la santé

Il faut remettre en cause cette conception de la santé au travail qui, en échange des conditions de travail pénibles ou dégradées, propose des contreparties financières pour compenser de bas salaires. Le prix à payer pour ce marché de dupes est trop lourd.

Les exemples d'entreprises polluantes sont nombreux. Amiante, plomb, produits chimiques, chacun sait que ces émanations attaquent gravement la santé des salariés, leur espérance de vie et celle des populations environnantes. Faute de prévention et de recherche de reconversions suffisamment prospectives, on reste dans un dilemme impossible à résoudre : si l'entreprise continue, elle tue physiquement. Si elle ferme, elle tue socialement.

Il est donc urgent que tous les acteurs (salariés, employeurs, Sécurité Sociale, groupes mutualistes...) s'engagent dans une réelle démarche de prévention et d'éducation du travail et de la santé. Il faut s'attaquer aux causes réelles du mal, et pas seulement aux conséquences. Cela veut également dire qu'il faut s'attaquer aux inégalités sociales, car elles produisent aussi des inégalités de santé. De plus en plus de salariés sont rapidement déclarés en incapacité de travail et en invalidité, avec une espérance de vie limitée, comme le souligne l'institut national d'études démographiques. **En Occitanie, chaque jour ce sont environ 35 salariés qui sont déclarés inaptes au travail dont 32 aboutiront à un licenciement, soit 11 500 par an.**

La course à la compétitivité - sans jamais aucune ligne d'arrivée - provoque intensification et densification du travail. C'est le travail dégradé et méprisé qui est à l'origine de cette crise. Il y a donc un lien déterminant entre les enjeux du travail et ceux de la santé. Le gouvernement semble l'avoir compris en actant la participation des deux ministères (Travail et Santé) à ce sujet. C'est bien pourquoi la CGT entend porter ses propositions dans les négociations à venir sur l'ensemble du rapport Lecocq sur la santé au travail.

3. Une sécurité sociale de santé et professionnelle

La CGT revendique l'urgence et la pertinence d'une approche intégrant sécurité sociale santé et sécurité sociale professionnelle. Cette perspective s'inscrit dans une dynamique de lutte contre tous les processus d'exclusion et pour une politique de prévention de la désinsertion professionnelle.

Nous proposons que les droits soient attachés à la personne, transférables et opposables à toute entreprise, alors qu'aujourd'hui, lorsqu'on quitte une entreprise volontairement ou involontairement, trop souvent il faut recommencer à zéro.

Comme pour la sécurité sociale de santé, la sécurité sociale professionnelle s'inscrit dans une démarche de prévention : celle de la perte d'emploi. C'est la revendication de la CGT contre les licenciements. C'est une sécurisation en cas de perte d'emploi et pour permettre - notamment par la formation professionnelle - de rebondir et poursuivre son cursus professionnel sans perte d'ancienneté et de qualification.

La santé est globale : elle interroge le travail autant que le hors travail. Elle ne se limite pas à un bien-être physique, psychique et social, comme le définit l'OMS (Organisation mondiale de la santé). Elle implique également d'être capable d'assumer ses actes, de créer, d'être utile, de tisser des liens avec les autres et l'environnement, d'avoir la capacité de se projeter, ce qui manque cruellement aux jeunes générations aujourd'hui.

La CGT entend engager une démarche de reconquête de la Sécurité sociale avec une vocation et une mission de tenir fermement les fils qui relient santé au travail et santé publique. Cette démarche pourrait se traduire en territoire par la mise en place de maisons du travail et de la santé au service d'une reconquête de la prévention et du bien-travailler.

La maison des Lanceurs d'Alerte

Pour la première fois dans le monde, une Maison des Lanceurs d'Alerte (MLA) est créée, sous l'égide d'un collectif de 17 associations et syndicats, dont l'UGICT, la CGT Ingés Cadres Techs.

Pour la société et la démocratie, les lanceurs d'alerte ont joué - et jouent - un rôle clé, en signalant ou révélant des faits qui portent atteinte à l'intérêt général, aux biens communs.

Les lanceurs d'alerte permettent **la détection, la prévention et la révélation de failles et de dysfonctionnements** dans nos États, nos économies, nos systèmes financiers et sanitaires et contribuent ainsi à une meilleure gouvernance citoyenne. Alors qu'ils jouent un rôle essentiel dans la prévention de tragédies ou la préservation de nos vies, **ils sont trop souvent licenciés, poursuivis, arrêtés, menacés ou même tués.**

La MLA, en les accompagnant, permettra de faciliter l'alerte et son traitement, tout en protégeant les personnes.

NOTRE INTÉRÊT COMMUN

Seuls, ils osent alerter. Ensemble, soutenons-les !

La Maison des Lanceurs d'Alerte, dite « MLA », accueillera tous types d'alertes d'intérêt général. Afin d'accompagner ces lanceurs d'alerte, la MLA proposera :

- une aide juridique pour les informer de leurs droits et obligations et les aider dans leurs démarches,
- un appui technique pour sécuriser l'information transmise,
- un soutien psychologique si nécessaire,
- un accompagnement médiatique s'il est pertinent de rendre publique l'alerte.

La MLA pourra également confier le portage de l'alerte à une organisation, afin de garantir l'anonymat du lanceur d'alerte.

En outre, pour aider financièrement les lanceurs d'alerte, la MLA se dote d'un Fonds de Dotation. Celui-ci fera régulièrement appel à divers types de contributions : financement participatif, dons, legs, etc

Une campagne de financement participatif est en cours sur HelloAsso : <https://frama.link/mla2018>

La Maison des Lanceurs d'Alerte poursuivra le plaidoyer, déjà initié par ses co-fondateurs, afin d'améliorer la législation française et européenne en matière de droit d'alerte.

Elle proposera également de former toutes personnes ou structures concernées de près ou de loin par le lancement d'alerte ou son traitement.

La Maison des Lanceurs d'Alerte et son Fonds de Dotation espèrent ainsi devenir deux piliers essentiels de notre démocratie, en protégeant à leur tour, celles et ceux qui nous ont alertés.



CA de l'ANACT

Comme depuis des années, la dotation budgétaire de l'État, une fois de plus, est à la baisse.

Certes, cette baisse est moins importante que les autres années (moins 80 000 €) mais la baisse tendancielle se confirme d'années en années mettant en péril l'agence et son réseau (moins 1 million depuis 2015).

La CGT a réaffirmé son analyse dans les mêmes termes qu'au CA de septembre 2018.

À savoir notamment la logique d'un modèle économique basé exclusivement sur les partenariats et donc aléatoire. Dit autrement, il faut aller chercher des ressources sur le « marché » potentiel pour dégager des moyens pour le réseau pour faire le boulot, ce qui relève d'un financement principalement de l'État dans le cadre d'une mission de service public pour lesquels les Aract ont une délégation de service public notamment !

Pour pallier au manque de moyens, des mesures se mettent en place pour entrer dans ce carcan budgétaire au détriment de l'outil Anact et son réseau.

En effet pour financer la stratégie du modèle économique, l'Anact entend renforcer le dispositif « commercial » opérationnel pour répondre aux sollicitations des « clients » et valoriser son offre de service.

Les leçons de l'exercice budgétaire 2018 avec une perte de ressources attendue et un besoin d'investissement humain et en temps pour démarcher et/ou répondre aux « clients » potentiels nécessitent que l'Anact et le réseau s'outillent de manière renforcée pour tendre à atteindre les objectifs budgétaires attendus.

Le budget validé acte donc un transfert de charge de l'agence vers les Aract. La dotation aux Aract sera pour 2019 réduite de 280 000 €, soit une moyenne de -23 000 € par l'association régionale.

Des financements en baisse pour 13 des 17 Aract, 4 d'entre elles ayant des budgets très tendus le choix est fait de leur donner les mêmes dotations qu'antérieurement, mais jusqu'à quand ?

Cette logique qui consiste à déshabiller les uns au détriment d'autres est-elle une logique soutenable ?

L'Anact, c'est moins 2 emplois ETP et elle va continuer à diminuer ses dépenses de fonctionnement, en favorisant notamment : les vidéo conférences, moins de déplacements...

Mais jusqu'où est-il possible de réduire les dépenses alors que depuis deux ans nous sommes à l'os, dixit l'agent comptable de l'agence ?

Pour les recettes supplémentaires, l'hypothèse avancée par la Direction est de hausser le partenariat avec les Aract à hauteur de 1 million d'euros.

N'était-ce pas déjà ce qu'elle faisait ? Tout en sachant que le bilan 2018 montre des difficultés à faire vivre ce partenariat.

Bien que les choses se décident ailleurs (Bercy), il reste que l'option prise fragilise l'Anact et son réseau, et ne correspond pas aux engagements pris dans le cadre du rapport Lecocq.

On favorise plus un dispositif « commercial » au détriment des objectifs professionnels de l'organisme.

Cette politique basée sur la finance ne marque pas une ambition politique forte pour l'Anact et son réseau. Elle ne sécurise pas le réseau en attendant les réformes qui doivent suivre le rapport. Si des engagements semblent être pris pour 2019, qu'en sera-t-il pour 2020 ?

La délégation CGT a donc pris ses responsabilités et a voté contre le budget initial. Rejoint en cela par FO.

Pour la délégation patronale (Medef, CPME, et U2P) après avoir demandé une suspension de séance (à laquelle apparemment ont assisté le DG et le Président du CA qui avait pris soin de dire auparavant, afin d'influencer les votes, les conséquences si le budget n'était pas voté) est revenue en séance, bien qu'elle ait souligné les partenariats incertains, et a voté le budget.

La CFDT, quant à elle, a demandé de réfléchir aux perspectives d'avenir, en matière d'orientation et de ressources pour l'Anact et son réseau, demandant qu'un groupe de travail soit mis en place dans ce domaine, ce que le Président du CA a accordé (mais quel intérêt si ce n'est que d'accepter la continuité de baisses de dotations ?????).

Le représentant de la DGT s'est engouffré dans la brèche et a donné son assurance que la demande de réflexion sur les perspectives serait relayée auprès de la Direction de la DGT et du Ministère.

Sur quoi la CFDT a voté pour le budget déficitaire depuis plusieurs années.

Total des votes - CGT et FO : 5 contre - Patronat, CFDT, DGT, représentants patronaux... : 17 pour

Renouvellement membres du CA

Les futures délégations devront être désignées, par chaque organisation syndicale et patronale en début d'année 2019

Projet convention Anact/Aract : elle est bâtie sur un groupe de travail de 2013. Elle évoluera notamment en fonction du COP 2, de la mutualisation, de la consolidation sur le dialogue de gestion : 3 versements aux Aract au lieu de 4.

Programme d'activité : promotion de la QVT - accompagnement du dialogue social-, innovation/nos productions...

Pour la CGT, ces ambitions sont en décalage avec les moyens financiers.

Quelle place, dans ces ambitions, des gouvernances des Aract ?

Déclaration CGT au conseil de la CNAM Avis sur le Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2019

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale qui nous est soumis aujourd'hui marque une rupture fondamentale avec les principes qui ont gouverné jusqu'à présent la Sécurité sociale.

Il remet en effet en cause l'un des principes essentiels sur lesquels s'est construite cette dernière : l'autonomie des finances sociales à l'égard du budget de l'État.

Jusqu'à présent, ce principe qui s'incarne notamment dans la distinction entre les lois de finances et les lois de financement de la Sécurité sociale n'avait pas été mis en cause. Ainsi, la CSG, qui est considérée comme un impôt par la jurisprudence du Conseil constitutionnel, avait pourtant toujours été affectée à la Sécurité sociale et ses fonds de financement (Fonds de solidarité vieillesse et CADES).

Cette séparation entre finances publiques et finances sociales était notamment garantie jusqu'à présent par le principe de compensation par l'État des exonérations de cotisations sociales institué par la loi Veil de 1994.

Il avait déjà été mis en cause par la loi de programmation des finances publiques 2018/2022, qui prévoyait une affectation des excédents des administrations de Sécurité sociale au budget de l'État, dont nous

avons toujours dénoncé le manque de transparence, est ouvertement remis en cause par les lois de finances pour 2019, et notamment ce PLFSS.

Mais avec ce projet de loi, une ligne rouge est franchie.

Ainsi que l'a indiqué le ministre du budget et des comptes publics M. Darmanin lors de la réunion de la Commission des comptes de la Sécurité sociale du 25 septembre dernier, « *les règles de partage du financement de la baisse des prélèvements obligatoires entre l'État et la Sécurité sociale seront renouvelées. L'État continuera d'assurer une compensation stricte par crédits budgétaires des exonérations ciblées de cotisations sociales. Les autres baisses de prélèvements obligatoires seront désormais, pour celles créées à compter de 2019, supportées par la sphère à laquelle le prélèvement est affecté. Ainsi par exemple, l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires sera financée par la Sécurité sociale* ».

En outre, le Gouvernement pose un principe de solidarité financière État/ Sécurité sociale. Sur la base de ce principe, les ressources fiscales affectées à la Sécurité sociale seront progressivement diminuées. Ainsi, les versements de TVA qui représenteront en 2019 près de 25 % du produit de cette taxe seront progressivement diminués.

La Sécurité sociale devient ainsi une variable d'ajustement du budget de l'État.

Rappelons que la CGT n'a jamais été favorable à un financement fiscal de la Sécurité sociale.

Ces financements de la Sécurité sociale par l'impôt sont la conséquence de l'explosion des exonérations de cotisations sociales que la CGT a toujours combattue, et qui représenteront plus de 50 Mds€ par an, avec la transformation du CICE en baisses de cotisations sociales.

Ces choix remettent en cause la logique qui préside à la Sécurité sociale : les cotisations sociales, y compris les cotisations dites « patronales » ne sont pas des « charges » qui viendraient grever la compétitivité des entreprises, elles sont la part socialisée des salaires perçus par les salariés, et ces exonérations ne sont rien d'autre qu'une baisse des salaires. Leur explosion a un niveau inédit jusqu'à ce jour de dénaturer la Sécurité sociale.

La CGT conteste que cette explosion des exonérations ait été favorable à l'emploi, et de manière plus générale au développement économique. Le bilan de ces exonérations est pour le moins incertain et a pour conséquence le développement d'emplois précaires dans le meilleur des cas.

C'est pourquoi la CGT revendique une remise en cause ces exonérations, dans le cadre d'une réforme globale du financement de la Sécurité sociale mettant **le Travail au cœur du développement économique.**

En tout état de cause, la transformation du CICE en baisse de cotisations sociales par la diminution de 6 points des cotisations patronales jusqu'à 2,5 SMIC et la suppression quasi-totale des cotisations employeurs au niveau du SMIC modifient profondément la logique de notre système de protection sociale, ces exonérations représentent une baisse de 40 % de la rémunération brute : la CGT y est totalement opposée.

De plus, la nouvelle exonération, non compensée, des heures supplémentaires est totalement antiéconomique, C'est un non-sens d'inciter les entreprises à développer les heures supplémentaires, alors que notre pays connaît encore 9 % de chômeurs. Rappelons que selon l'OFCE, la précédente exonération avait fait perdre plusieurs dizaines de milliers d'emplois.

Si le Gouvernement se félicite du retour à l'équilibre prévu en 2019 des comptes de la Sécurité sociale, celui-ci tient certes à l'amélioration de la croissance, et notamment à la hausse de la masse salariale, ce qui doit nous rappeler que le retour au plein emploi et la hausse des salaires constitue le plus sûr moyen d'amélioration de la situation financière de la Sécurité sociale.

Mais à y regarder de plus près, ce retour à l'équilibre résulte largement d'une austérité encore renforcée.

La sous-indexation des pensions de retraite, en violation du code de la Sécurité sociale est proprement scandaleuse. De même la **modulation des sanctions en cas de travail dissimulé** est un très mauvais message.

Alors que la croissance spontanée des dépenses de santé serait de 4,5 % en 2019, la hausse de l'ONDAM ne serait que de 2,5 %, ce qui induirait, selon le Gouvernement, 3,8 Mds€ d'économies nouvelles. Contrairement aux années précédentes le détail de ces économies n'est pas détaillé par poste.

Rien n'est prévu dans cet ONDAM pour faire face aux besoins de l'hôpital public, et en particulier aux importants besoins humains, qu'ont porté les nombreuses luttes des personnels. De la même manière, si l'existence de besoins dans les EHPAD est reconnue, les moyens alloués sont très loin de ce qui serait indispensable.

Si certaines mesures annoncées sont positives, comme des avancées dans une véritable politique de prévention (lutte contre les addictions, place de la vaccination, plan autisme ou renforcement de la prévention jusqu'à l'adolescence) encore faut-il que de réels moyens soient mis en place.

Par contre d'autres sont largement illusoires.

Ainsi, le reste à charge 0 sur l'optique, le dentaire, et l'audition, abusivement appelé « 100 % santé » ne sera réalisé que progressivement, et sera **pris en charge largement par les assurés à travers une hausse des cotisations de leurs complémentaires** en moyenne de 5 %. De plus les personnes restant sans complémentaires santé, de plus en plus nombreux supporteront un reste à charge et les accords passés avec les professionnels de santé ouvrent la voie à de possibles libertés tarifaires.

De même, **les restes à charge des patients sont beaucoup plus importants** que ce que l'on voudrait bien nous faire croire. En effet, les dépassements d'honoraires, les franchises, la participation forfaitaire d'1€, le forfait hospitalier, la participation forfaitaire sur les actes lourds à 18 € (en projet PLFSS à 24 €), les déremboursements de médicaments des années précédentes et de celles à venir, la remise en cause des médicaments homéopathiques, les pénalités et bien d'autres... illustrent pour les malades une **augmentation des frais de santé**.

Sinon, comment expliquer les progressions constantes des inégalités de santé, le non recours aux soins révélé par les acteurs du soin, de la santé et du social.

Alors que nous partageons la problématique sur les non recours aux droits pour la CMUC et l'ACS, souvent par la complexité des démarches administratives, la méconnaissance de ces droits, la peur de la stigmatisation, les problèmes d'accompagnement dans l'accès aux droits, etc. faire évoluer l'ACS peut sembler une bonne idée.

Mais les propositions de ce PLFSS ne répondent pas à cette attente.

Alors que le plafond de la CMUC à 734 € est déjà largement inférieur au seuil de pauvreté à 50 % soit 846 € et concernerait les très très pauvres, la solution ne consiste pas à faire payer les très pauvres parce qu'ils perçoivent plus de 734 €.

Notre pays devrait avoir l'ambition de prendre en compte le seuil de pauvreté tel que définit au niveau européen, soit 60 % du salaire médian, soit 1 015 € et couvrir l'ensemble de ces populations afin qu'elle puisse se faire soigner dans de bonnes conditions sans grever leurs maigres revenus. **Pour la CGT il n'est pas question de faire la distinction entre les très très pauvres et les très pauvres.**

Nous exprimons une réelle volonté d'amélioration de la qualité des soins en établissements mais le système de l'intéressement ou des pénalités peuvent être assimilés à la carotte et le bâton envers ces structures et nous ne pouvons y souscrire.

Ce PLFSS répond aussi aux exigences des entreprises du médicament. Médicaments princeps, des génériques, des bio similaires et apparaissent aujourd'hui les médicaments hybrides... la prescription tout comme l'utilisation de ces différents médicaments doivent faire l'objet d'un réel partage avec la population autant sur leurs bénéfices que sur leurs risques. De plus les modifications sur les possibilités d'extension sur les Autorisations temporaires d'utilisation des médicaments répondent à nouveau aux exigences des entreprises de ce secteur. Une vigilance accrue sur ces extensions doit être mise en œuvre pour éviter toutes dérives.

Nous désapprouvons la volonté de pénaliser les patients refusant les médicaments génériques, bio similaires ou hybrides alors que ceux-ci peuvent poser des difficultés à certaines populations.

Nous ne pouvons approuver pour ce point comme les précédents, le système de récupération des indus quelle qu'en soit la cause sur l'ensemble des prestations de Sécurité sociale.

Ce PLFSS présente la particularité de profondes modifications remettant en cause notre Sécurité sociale par de possibles transferts d'excédents obtenus par l'austérité des mesures au sein des branches de Sécurité sociale vers le budget de l'État. Sous couvert d'une solidarité nous assistons au renforcement de l'étatisation de notre Sécurité sociale. De plus, de par des mesures floues, voire ambiguës, par des manques d'informations et de précisions, nous estimons ce PLSS ne présente pas la sincérité de ces mesures et nous dénonçons un manque de loyauté envers les représentants des assurés sociaux que nous sommes.

La CGT émet un avis défavorable sur ce PLFSS.



Le livre...

Qui a tué les verriers de Givors ? *Pascal Marichalar*

Dans la petite ville de Givors, proche de Lyon, des hommes meurent les uns après les autres, emportés par des cancers à un âge relativement jeune. Leur point commun : ils ont travaillé pour produire des bouteilles et des pots à la verrerie qui a fermé ses portes en 2003. La compagne d'un verrier malade fait alors équipe avec un imprimeur à la retraite pour résoudre ce mystère.

Ils comprennent vite que ce ne sera pas une enquête policière classique : c'est à eux de prouver qu'il y a eu un crime, et plus ils avancent vers la vérité, moins la justice semble disposée à juger les faits. Cependant, grâce à la force collective des verriers et de leurs soutiens, ils vont lever progressivement le voile sur un véritable scandale d'État.

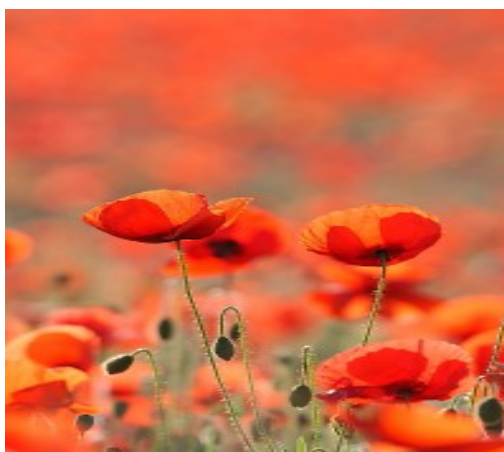
Ce livre est une enquête sur cette enquête. Avec les outils des sciences sociales, l'auteur analyse les procédures, les mensonges et les injustices qui font que tous les jours autour du monde des millions de femmes et d'hommes sont mis en danger.

Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école *Lucie Tanguy*

Dans le cadre de l'ouverture à l'extérieur, l'entreprise investit le champ de l'Éducation nationale, les collèges, lycées généraux et surtout les lycées professionnels, par l'intermédiaire d'associations comme « Entreprendre pour apprendre-France (EPA) ».

Sont proposés aux élèves des jeux de rôle, où les élèves jouent le rôle de la direction... L'entreprise est enseignée comme une organisation amputée des acteurs qui la font exister : les travailleurs. Seules importent la direction et ses tâches auxquelles les élèves sont initiés... Ce faisant, tout ce qui concerne le travail et les travailleurs est exclu de cette représentation : les syndicats, les comités d'entreprise, les comités hygiène sécurité et conditions de travail. Disparaît le métier, le savoir-faire.

Conclusion : constat du retrait de l'État, qui se traduit ici par un contournement du principe de laïcité, de neutralité. L'enseignement de l'entrepreneuriat et des valeurs qu'il véhicule n'est autre qu'une idéologie qui déforme la réalité des entreprises, lesquelles ne pourraient exister sans le travail ni les travailleurs. Si les directions d'entreprise sont habilitées à transmettre aux élèves leurs représentations, pourquoi les représentants des salariés ne le seraient-ils pas ? La pénétration des entreprises dans l'école apparaît comme une violation de la pierre angulaire de l'école en France, qui entraîne, toutes sortes de transgressions comme « le code de bonne conduite ». Cela contribue au débat sur le principe de laïcité qui reste focalisé aujourd'hui sur les faits d'appartenance religieuse.



Formations syndicales

Niveau 1 : « Mon travail, il est comment ? » du 7 au 11 janvier 2019 - du 16 au 20 septembre 2019

☞ Ce stage s'adresse aux militant·es syndicaux, élu·es et mandaté·es en CHSCT et autres IRP.

Comment transformer les situations de travail pour conquérir un travail émancipateur ? Comment poser le réel du travail, comprendre ce qui est en jeu, vis-à-vis notamment de la santé, de l'emploi, de l'environnement...

Maîtriser outils et démarches pour répondre aux attentes individuelles et collectives des travailleur·ses. Penser et construire une démarche syndicale.

Niveau 2 : « Être militant CGT du travail » du 4 au 8 février 2019

☞ Session réservée aux militant·es qui ont effectué le stage 1.

Replacer le réel du travail au cœur de l'activité syndicale pour transformer le travail : analyser le réel du travail dans ses conditions et organisations ; mettre en lumière et socialiser les conduites de résistance des travailleur·ses face au travail empêché ; construire de l'efficacité syndicale, penser, construire au quotidien de l'émancipation sociale.

« Agir Sentinelles du Travail OFCT » 23 au 26 avril 2019

☞ Ce stage s'adresse à tous les syndiqué·es qui souhaitent devenir ou sont déjà sentinelles du travail.

Je constate des situations de travail qui me semblent anormales, dangereuses : qu'est-ce que je peux faire ? Il s'agit de donner des outils de compréhension et d'analyse des risques générés par l'organisation et les conditions de travail, pouvoir alerter, être source et ressource pour le syndicat ; de connaître les points d'appui, d'être un acteur de la transformation du travail impliqué dans l'action collective et organisée.

Niveau 2 spécifique « travail et IRP, CSE » du 2 au 6 décembre 2019.

☞ Ce stage s'adresse aux camarades qui ont fait le niveau 1.

Qu'est-ce qu'un CHSCT qui fonctionne ? Le CHSCT est-il un lieu de négociation ? Comment faire du CHSCT un réel outil pour les travailleur·ses, un véritable levier

pour le syndicat ? Le CHSCT au cœur de l'activité syndicale pour anticiper sur les stratégies mises en œuvre contre les travailleurs.es et leur travail. Syndicat, IRP et CHSCT : quel travail en réseau, quelle stratégie, démarches à partir du réel pour engager des dynamiques de transformation du travail ?

Journées d'étude, formations décentralisées/formations dans le mandat CHSCT

☞ Sur demande



FERC CGT OFCT

Nous contacter, témoigner, questionner...

changeonsletravail@ferc.CGT.fr

263 rue de Paris, Case 544 - 93515 Montreuil cedex- ferc@CGT.fr -01 55 82 76 12

Conditions de travail détestables ? Violences au travail ? Non-respect de vos droits ?

Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail

BULLETIN D'ALERTE FERC CGT-OFCT

Date de l'alerte :

Objet : Climat de violence Agression verbale Epuisement 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 :

Etablissement de droit public

Nombre de personnels concernés par le problème :

Catégories :

Domaine professionnel, métier, emploi exercé :

Syndicat/section :

Courriel :

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 envisagée :